

Unfallversicherung Ausgabe 2 | 2014 aktuell

Informationen und
Bekanntmachungen zur
kommunalen und staatlichen
Unfallversicherung in Bayern

Gewaltprävention in der öffentlichen Verwaltung

**Extra:
SiBe-Report**



Kommunale Unfallversicherung Bayern
Bayerische Landesunfallkasse

Kurz & knapp

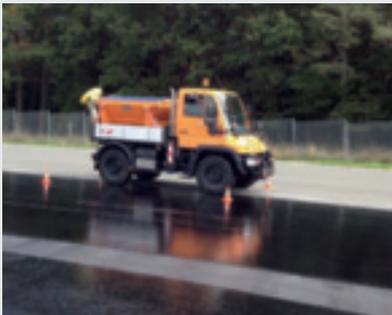
Seite **3**

- Bayerische Informationsstelle gegen Extremismus (BIGE)
- Bürgerbüro im Sozialministerium
- Neue Broschüre „Das Persönliche Budget für Menschen mit Behinderung – Einfache Sprache“

Im Blickpunkt

Seite **4–7**

- Gewaltprävention in Betrieben der öffentlichen Verwaltung
- Stresspotenzial am Arbeitsplatz senken



Prävention

Seite **8–14**

- Fahrsicherheitstraining für Winterdienstfahrer
- Neufassung der arbeitsmedizinischen Vorsorge
- Erhalt der Beschäftigungsfähigkeit: Was Arbeitgeber tun können
- Sicher umgehen mit Diabetes im Job
- Stress kann den Rücken belasten
- „Rock the Mob! Runter von der Couch, rein ins Leben“



Recht & Reha

Seite **15–19**

- **Serie:** Fragen und Antworten zum Unfallversicherungsschutz
- **Serie:** Das wissenswerte Urteil

Bekanntmachungen

Seite **20–23**

- Erster Nachtrag zur Satzung der KUVB
- Zweiter Nachtrag zur Satzung der Bayer. LUK
- Wechsel in der Selbstverwaltung der Bayer. LUKI
- Nachruf Vitus Höfelschweiger
- Sitzungstermine

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. 2/2014 – April/Mai/Juni 2014

„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, Claudia Clos, Michael von Farkas, Sieglinde Ludwig, Karin Menges, Thomas Neeser, Klaus Hendrik Potthoff, Rainer Richter, Kathrin Rappelt, 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: HeiberFotostudio/Fotolia; S. 4: Nomad_Soul/Fotolia; S. 5: KUVB; S. 8–9: KUVB; S.10: Alexander-Rath/Fotolia; S. 11: KUVB; S. 13: contrast-werkstatt/Fotolia; S. 15: drubig-photo/Fotolia; S. 16: sabphoto/Fotolia; S. 18: ArTo/Fotolia; S. 20: DragonImages/Fotolia

Gestaltung und Druck:

Mediengruppe Universal, Kirschstraße 16, 80999 München

Bayerische Informationsstelle gegen Extremismus (BIGE)

Die Bayerische Informationsstelle gegen Extremismus (BIGE) ist ein wichtiger Baustein des Anfang 2009 von der Bayerischen Staatsregierung beschlossenen Handlungskonzepts gegen Rechtsextremismus. Zu den Aufgabenfeldern der BIGE gehören sowohl der Rechts- als auch der Linksextremismus. Die Mitarbeiter rekrutieren sich aus den Bereichen Verfassungsschutz und Polizei.

Die BIGE

- ist Ansprechpartner für Bürger, Kommunen und Schulen,
- betreibt – gemeinsam mit der Bayerischen Landeszentrale für Politische Bildungsarbeit – die Internetportale
 - www.bayern-gegen-rechtsextremismus.bayern.de sowie
 - www.bayern-gegen-linksextremismus.bayern.de,
- berät betroffene Kommunen in Bayern,
- ist maßgeblich in das Beratungsnetzwerk für Demokratie und Toleranz an Bayerns Schulen eingebunden,

- vernetzt die verschiedenen Institutionen und beteiligt sich an demokratischen Bündnissen,
- fungiert als Mittler zu Polizei und Verfassungsschutz.

Bayer. Informationsstelle gegen Extremismus im Landesamt für Verfassungsschutz, Knorrstr. 139, 80937 München, Tel. 089 21922192

• gegen-extremismus@stmi.bayern.de

Bürgerbüro im Sozialministerium

Das Bürgerbüro im Sozialministerium steht allen Bürgerinnen und Bürgern in vielen Lebenslagen mit Rat zur Seite: Hilfe für werdende Mütter, Kinderbetreuung, Arbeitsmarktpolitik, Förderung von Menschen mit Behinderung oder Seniorenpolitik sind dabei nur einige Themen.

Jeder hat die Möglichkeit, sich mit Fragen direkt an das Bürgerbüro zu wenden. Ferner gibt es seit Langem das Nachschlagewerk – die Sozialfibel – als verlässlichen Wegweiser. Von A wie „Abfindung“ bis Z wie „Zwangsvollstreckung“ können sich hier alle bei Fragen zu sozialen Hilfen, Leistungen und Rechten mit wertvoller

und umfassender Information und Orientierung versorgen.

Das Bürgerbüro im Bayerischen Sozialministerium hat im vergangenen Jahr insgesamt 5127 Anfragen zur Sozial-, Arbeitsmarkt-, Familien- und Frauen- sowie Integrationspolitik in der Regel innerhalb von zwei Tagen beantwortet. Das Bürgerbüro ist telefonisch unter 089 1261-1660 von Montag bis Freitag von 9.30 Uhr bis 11.30 Uhr und von Montag bis Donnerstag von 13.30 Uhr bis 15.00 Uhr oder per E-Mail unter buergerbuero@stmas.bayern.de erreichbar.

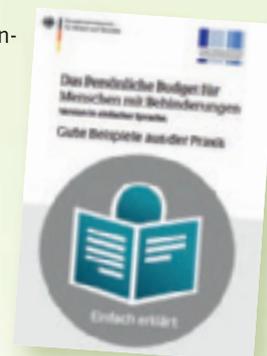
Die Sozial-Fibel ist abrufbar unter:

• www.stmas.bayern.de/fibel

Neue Broschüre:

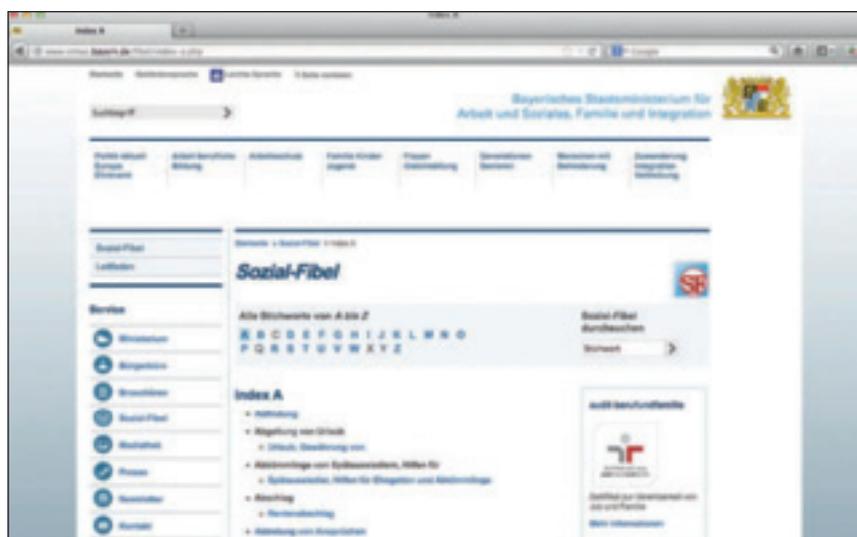
Das Persönliche Budget für Menschen mit Behinderung – Einfache Sprache

Diese Broschüre des Bundessozialministeriums informiert über das Persönliche Budget. Das „Persönliche Budget“ bedeutet, dass Menschen mit Behinderungen statt Sachleistungen Geld oder Gutscheine bekommen, über deren Verwendung sie selbstständig entscheiden können. Die Broschüre berichtet von Menschen, die das Persönliche Budget bekommen. Es sind 54 Beispiele aus der Praxis. Diese Beispiele zeigen, wie das Persönliche Budget im Alltag funktioniert. Geschrieben ist sie in einfacher Sprache. Damit können Menschen mit Behinderung die Broschüre mit ihren Betreuern zusammen lesen. Betreuer sind z. B. Eltern, Verwandte, Mitarbeiter in Betreuungseinrichtungen oder Mitarbeiter aus Werkstätten für behinderte Menschen.



Die Broschüre kann kostenlos bestellt werden unter

• www.bmas.de/DE/Service/Publikationen/a757e-best-practice



„Wenn ich kein Geld krieg, niet ich dich um!“

Gewaltprävention in Betrieben der öffentlichen Verwaltung

Verbale Drohungen, Randalen oder tätliche Übergriffe – Beschäftigte in Jobcentern, Jugendämtern und anderen Betrieben der öffentlichen Verwaltung haben mit allen Typen von Kunden Kontakt. Hierzu zählen auch schwierige Kunden, die ausfallend oder aggressiv agieren. Ein besonders tragischer Vorfall ereignete sich im September 2012 im nordrhein-westfälischen Neuss: eine Mitarbeiterin des Jobcenters wurde an ihrem Arbeitsplatz von einem Kunden durch mehrere Messerstiche getötet. Solch extreme Übergriffe ereignen sich – zum Glück – sehr selten. Fast zum Arbeitsalltag hingegen zählen bei vielen Mitarbeitern Beleidigungen und Bedrohungen. Im folgenden Artikel werden Anregungen gegeben, durch welche Präventionsmaßnahmen kritischen Situationen vorgebeugt werden kann.

Die Weltgesundheitsorganisation (World Health Organisation – WHO) definiert Gewalt am Arbeitsplatz als „in Zusammenhang mit der Arbeit stehende Ereignisse einschließlich des Weges von und zur Arbeit, bei denen Beschäftigte beschimpft, bedroht oder angegriffen werden und die eine ausgesprochene oder unausgesprochene Drohung gegen deren Sicherheit, Wohlergehen oder Gesundheit beinhalten.“ Damit ist klar gestellt, dass Gewalt nicht nur tätliche Angriffe oder Bedrohungen mit einer Waffe bezeichnet. Gewalt kann auch psychischer Natur sein. Diese Formen der Gewalt wie Beleidigungen oder verbale Drohungen („Wenn ich kein Geld krieg, geh ich ins Amt und niet dich um!“) müssen genauso ernst genommen werden wie physische Gewalt.

Bedrohung in Jobcentern

Forschungsergebnisse auf diesem Gebiet liegen insbesondere für Jobcenter vor. Nach Daten des ABBA-Projektes (Arbeitsbelastungen und Bedrohungen in Arbeitsgemeinschaften nach Hartz IV), das von 2008 bis 2010 in verschiedenen deutschen Jobcentern durchgeführt wurde, fühlen sich 60 % der Beschäftigten in Jobcentern gelegentlich bedroht oder unsicher. Fast 7 % der Beschäftigten fühlen sich sogar häufig

oder ständig bedroht. Oft kommt es zu Konflikten mit Bürgern, die sich missverstanden fühlen oder deren Anliegen abgewiesen werden muss. Auch wenn ein Großteil der Gewaltereignisse nicht zu körperlichen Verletzungen der Mitarbeiter führt, haben die Beschäftigten häufig Angst, an den Ort des Geschehens zurückzukehren. Ihre Leistungsfähigkeit ist eingeschränkt, es kommt zu einer Zunahme von Fehlzeiten und manche werden sogar dauerhaft arbeitsunfähig. Aus Sicht des Arbeits- und Gesundheitsschutzes ist vor allem interessant, wie die Sicherheit der Mitarbeiter erhöht werden kann. Neben den baulich-technischen Präventionsmaßnahmen sollten hierbei auch psychologische Maßnahmen Berücksichtigung finden.

Gefährdungsbeurteilung als Instrument

Grundsätzlich ist das wichtigste Instrument der Prävention die Gefährdungsbeurteilung, für deren Durchführung der Unternehmer verantwortlich ist. In einer Kommune übernimmt der Bürgermeister mit seinem Amt auch die Verantwortung für den Arbeitsschutz. Der Unternehmer kann auch eine zuverlässige und fachkundige Person schriftlich damit beauftragen, die Aufgaben aus dem Arbeitsschutz wahrzunehmen, z. B. den Leiter

des Amtes. Seit Ende letzten Jahres ist die Durchführung und kontinuierliche Weiterentwicklung der Gefährdungsbeurteilung nach dem Arbeitsschutzgesetz (ArbSchG) auch explizit für psychische Belastungen vorgeschrieben. An Arbeitsplätzen mit möglicherweise konfliktreichem Kundenkontakt sollten daher je nach Gefährdungslage sowohl körperliche (physische) Übergriffe als auch psychische Gewalt als Gefährdungsfaktoren in die Gefährdungsbeurteilung aufgenommen und Maßnahmen abgeleitet werden.

Maßnahmen gegen Gewalt

Wachgerüttelt durch den Vorfall in Neuss, bei dem 2012 eine Mitarbeiterin eines Jobcenters ermordet wurde, haben einige Einrichtungen bereits Arbeitskreise gebil-





Mobiles Alarmiergerät

det, um den Schutz der Beschäftigten zu verbessern. Berücksichtigt werden sollten hierbei zunächst technische Maßnahmen, da die räumlichen Rahmenbedingungen die Sicherheit maßgeblich beeinflussen. Die folgenden Maßnahmen haben sich als wirksam erwiesen:

- Einrichtung einer Info-Theke: Jeder Kunde muss zuerst an einer Info-Theke sein Anliegen vortragen, ehe er an den zuständigen Sachbearbeiter weitergeleitet wird.
- Trennung von Eingangs- und Bürobereich: Einbau einer Tür, um den Eingangs- und Wartebereich vom Bürobereich abzutrennen. Der Zugang wird gesteuert von einem Mitarbeiter der Info-Theke oder dem jeweiligen Sachbearbeiter. So wird ein unkontrollierter Zugang zu den Büros verhindert.
- Gestaltung der Wartebereiche: Angenehm gestaltete Wartebereiche lassen ausreichend Platz für die Wartenden. Die Einrichtung eines eigenen Raumes hält den Durchgangsverkehr fern, verhindert Anspannungen der wartenden Kunden und verhindert unnötig aufkommende Aggressionen.
- Fluchtweg aus Büro: Eine Fluchtmöglichkeit muss jederzeit offen gehalten werden. Dies kann z. B. durch die Einrichtung einer zweiten Tür erreicht werden, die möglichst hinter dem Schreibtisch des Jobcenter-Mitarbeiters einen zweiten, im Notfall gut nutzbaren Fluchtweg bietet. Der Beschäftigte hat so die Möglichkeit, sich im Gefahrenfall schnell in Sicherheit zu bringen.
- Offene Verbindungstür zum Nachbarbüro: Dies eröffnet die Möglichkeit, Kontakt zu Kollegen zu halten. Auffälligkeiten im Parteiverkehr werden so frühzeitig bemerkt und Kollegen können zu Hilfe kommen.
- Mitarbeiter, die Hausbesuche unternehmen (z. B. Jugendamt), sollten auch mit einem mobilen Alarmiergerät ausgestattet sein
- Einrichtung von Alarmierungssystemen: Alarmknopf mit Verbindung zur nächsten Polizeidienststelle oder zum Sicherheitsdienst
- Verwahrung von Büroutensilien: Gegenstände wie Scheren oder Brieföffner können als Waffen verwendet werden und sollten daher außer Reichweite aufbewahrt werden.

Welche Maßnahmen zu einer Reduzierung der Gefährdungen führen können und sich realisieren lassen, hängt von den Bedingungen im Einzelfall ab, z. B. von den räumlichen Gegebenheiten oder von der Anzahl der Kundenkontakte.

Darüber hinaus sollten auch passende organisatorische und personelle Maßnahmen umgesetzt werden, um einen um-



Gewaltprävention in Betrieben der öffentlichen Verwaltung

fassenden Schutz für die Beschäftigten zu gewährleisten.

Zunächst sollte daher ein Präventionskonzept erarbeitet werden, das auf die Besonderheiten des Hauses zugeschnitten ist. Verschiedene Elemente können darin Bestandteil sein:

- Sinnvoll ist ein Schutzstufenkonzept, das sich z. B. an dem Aachener Modell orientiert. Dieses Modell resultiert aus Erfahrungen der Unfallkasse Nordrhein-Westfalen und dem Polizeipräsidium Aachen. Ziel ist dabei, den jeweiligen Formen von Gewalt mit geeigneten und verhältnismäßigen Mitteln zu begegnen. Gewaltformen werden demnach in vier verschiedene Gefährdungsstufen eingeteilt (von kontroversen Gesprächssituationen bis hin zu Einsatz von Waffen und Werkzeugen in der höchsten Stufe). Für die eskalierenden Situationen werden klare Verantwortlichkeiten festgelegt und Handlungsempfehlungen abgeleitet. Hierzu müssen auch die Voraussetzungen für effektives Handeln geschaffen werden (z. B. Informationen zu Straftatbeständen). Näheres zum Aachener Modell unter: www.unfallkasse-nrw.de/fileadmin/server/download/praevention_in_nrw/praevention_nrw_25.pdf
- Ein betrieblicher Notfallplan sollte erstellt bzw. ein bestehender Alarmplan ergänzt werden. Die Informationswege zu Führungskräften, Ersthelfern und ggf. Erstbetreuern müssen darin geregelt sein, ebenso wie Verfahrensweisen im Umgang mit Betroffenen (z. B. Bereitstellen eines geschützten Raumes, Möglichkeit der Ablösung vom Arbeitsplatz, Verständigung von Angehörigen etc.). Die Krisensituation sollte auch dokumentiert werden, z. B. im Verbandsbuch für später notwendige Behandlungen. Dieser Alarmplan sollte auch die nächstgelegene Polizeidienststelle miteinbeziehen.



- Wurde ein solches Konzept erarbeitet, muss dies natürlich auch den Beschäftigten bekannt sein. Die Thematik lässt sich auch in die regelmäßig stattfindenden Unterweisungen aufnehmen. Gegebenenfalls sollte zu Verhalten im Notfall auch eine eigene Unterweisung für alle Mitarbeiter des Hauses veranstaltet werden. Abläufe, Verhaltensweisen und Verantwortliche im Notfall müssen definiert sein, denn klare Regelungen schaffen in Notsituationen Orientierung und sparen Zeit. Insbesondere neue Mitarbeiter müssen vor Aufnahme der Tätigkeit über die Verhaltensweisen im Notfall unterwiesen werden. Für eine höhere Akzeptanz im Kollegenkreis ist es hilfreich, engagierte und fachkundige Mitarbeiter mit der Thematik zu betrauen, die auch die Unterweisung durchführen.
- Als organisatorische Regelung kann vereinbart werden, dass Gespräche mit bekanntermaßen aggressiven Kunden nur zu zweit durchgeführt werden oder unter Einbeziehung des Sicherheitsdienstes im Hintergrund, soweit vorhanden. Auch wenn dies einen größeren organisatorischen und zeitlichen Aufwand bedeutet, erhöht

dies die Sicherheit der Beschäftigten. Trifft ein gewaltbereiter Kunde auf zwei Gesprächspartner, kann ihn das von aggressiven Handlungen abhalten. Der zuständige Mitarbeiter kann einen Kollegen unter einem Vorwand hinzuziehen (z. B. Qualitätssicherung, fachliche Expertise, etc.).

- Wird im Rahmen der Gefährdungsbeurteilung deutlich, dass die Mitarbeiter mehr Unterstützung beim Ausbau ihrer Kompetenzen benötigen, sollten Schulungen veranstaltet werden. Seminare für Beschäftigte öffentlicher Einrichtungen eignen sich vor allem dann, wenn sie auf eine Kundenkommunikation auf Augenhöhe abzielen. Werden die Kunden respektvoll behandelt und ihnen Verständnis für ihre Situation gezeigt, kann dies Gewalttaten vorbeugen. Auch deeskalierende Gesprächstechniken (z. B. Körpersprache, Stimmhöhe, etc.) können hilfreich sein, um sich auf (persönliche) Angriffe nicht einzulassen, sondern auf der Sachebene zu bleiben bzw. den Kunden dorthin zurückzuführen. Die emotionalen Anforderungen können eine besondere Belastung für die Mitarbeiter im Kundenkontakt sein. Sie müssen möglichst immer freundlich sein, Geduld haben, einen Zusammenhang wiederholt erklären etc. – und dies unabhängig vom eigenen Befinden. Eigene negative Gefühle wie Wut oder Abneigung müssen im Kundenkontakt zurückgestellt werden. Auch dies können Mitarbeiter in Trainings einüben. Sie erlernen Techniken, wie sie ihre Emotionen wahrnehmen und ggf. im Kundenkontakt dosiert zum Ausdruck bringen können. So werden innere Spannungen reduziert.
- Häufig finden in den Jobcentern kaum Gespräche über konfliktreiche Situationen statt. Ein regelmäßiger fachlicher Austausch im Rahmen einer institutionell angelegten Supervision kann Gelegenheit geben, schwierige

Fälle im Kollegenkreis zu besprechen. Verbesserungsmöglichkeiten werden gemeinsam diskutiert und Vor- und Nachteile der Vorgehensweisen abgewogen. Zugleich können sich die Mitarbeiter durch die Gespräche von emotionalem Ballast befreien. In der Regel arbeitet ein unabhängiger, externer Supervisor mit einer Gruppe. Im Rahmen einer kollegialen Fallberatung kann auch ein Mitglied des Teams die Moderation übernehmen.

- Geklärt werden sollte auch, wie im Ernstfall schnell Kontakt mit einem psychologischen Betreuer hergestellt werden kann. Rahmenverträge mit Psychologen in der Region sind im Notfall sehr hilfreich, wenn ein massives Gewaltereignis wie Geiselnahme oder Bedrohung mit einer Waffe eingetreten ist. Die Psychologen können schnell zu Hilfe kommen oder verpflichten sich vertraglich, im Laufe der darauf folgenden Tage psychologische Nachsorgegespräche anzubieten. Diese Gespräche sollen den Betroffenen helfen, das Erlebte angemessen zu verarbeiten.



Sie stellen keine Psychotherapie dar, sondern leiten schnellstmöglich einen Stabilisierungsprozess ein. Die Maßnahme zielt darauf ab, einer gesundheitlichen Beeinträchtigung entgegenzuwirken (z. B. Entstehung einer posttraumatischen Belastungsstörung).

Infos zum Notfallmanagement liefert auch folgende Broschüre: www.unfallkasse-berlin.de/res.php?id=11016

Mitarbeiter in öffentlichen Einrichtungen sind im Kundenkontakt einer besonderen berufsspezifischen Gefährdung durch Gewalt ausgesetzt. Auch wenn es eine absolute Sicherheit nicht geben kann, sollten die Beschäftigten in kritischen Situationen bestens geschützt und gewappnet sein. Im Rahmen eines umfassenden Arbeits- und Gesundheitsschutzes muss der Unternehmer die strukturellen Voraussetzungen schaffen, um gute, gesunde und sichere Arbeitsplätze zu schaffen. Nur wenn das Präventionskonzept speziell auf die Belange des Hauses ausgerichtet ist, können die Mitarbeiter wirksam vor psychischen und physischen Übergriffen geschützt werden.

*Autorin: Dipl.-Psych. Claudia Clos
Geschäftsbereich Prävention der Kommunalen Unfallversicherung Bayern*

Stresspotenzial am Arbeitsplatz senken

Die Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin (BauA) hat eine Befragung unter Erwerbstätigen aus dem Jahr 2012 ausgewertet und die Belastungen durch intensives Arbeiten ausführlich thematisiert.

Viele Beschäftigte stehen unter starkem Termin- und Leistungsdruck, erledigen mehrere Aufgaben gleichzeitig und werden bei der Arbeit häufig gestört. Die Grenze der Leistungsfähigkeit ist so leicht erreicht, zumal einzelne Belastungen sich aufsummieren können. So steigt der Anteil der Be-

schäftigten, die sich im letzten Jahr häufig körperlich und emotional erschöpft gefühlt haben, mit der Anzahl der oben genannten Faktoren. Lagen keine dieser Belastungen vor, waren es nur sieben Prozent, die über Erschöpfung klagten. Dieser Wert steigt um mehr als das Sechsfache auf 45 Prozent, wenn Beschäftigte häufig allen Faktoren der Arbeitsintensität ausgesetzt sind. In der Auswertung der BauA lassen sich Tipps zur Senkung des Stresspotenzials nachlesen, außerdem wird auf weitergehende Informationen verwiesen.

- www.baua.de/arbeitsbedingungen
- BIBB/BauB-Erwerbstätigenbefragung 2012
- Factsheets
- Factsheet 01: „Zeitdruck und Co. – Arbeitsbedingungen mit hohem Stresspotenzial“



Nach dem Winter ist vor dem Winter:

Fahrsicherheitstraining für Winterdienstfahrer

Die Winter in Bayern können kalt und schneereich sein. Sobald der erste Schnee fällt und die Wege glatt werden, sind Räum- und Streufahrzeuge unterwegs, um die Straßen für den Verkehr frei zu halten. Dass dies alles andere als eine einfache Aufgabe ist, ist nachvollziehbar. Die Fahrer der Winterdienstgeräte müssen nicht nur sehr früh oder nachts arbeiten, sondern auch unter extremen Bedingungen. Sie müssen ihre Fahrweise an die schwierigen Straßenverhältnisse anpassen, um sich und andere nicht zu gefährden.



Um die Sicherheit im Winterdienst zu erhöhen, hat die Kommunale Unfallversicherung Bayern (KUVB) in Kooperation mit dem Fachbereich Gemeinden der Gewerkschaft ver.di Ende 2012 das Projekt „Professionelles und sicheres Arbeiten im Winterdienst“ durchgeführt. Darin wurde untersucht, welche besonderen Belastungen der Winterdienst für die Bauhöfe mit sich bringt und welche Rahmenbedingungen erforderlich sind, um die Gesundheit der Mitarbeiter zu schützen. An diesem Projekt haben sich die Kommunen Freising, Markt Lappersdorf, Marktredwitz und Vaterstetten beteiligt. Sozusagen als Belohnung und Abschluss hat nun die KUVB für jeweils zehn bis zwölf Mitarbeiter dieser Bauhöfe die Finanzierung eines ganztägigen Fahrsicherheitstrainings übernommen.

Winter-Fahrsicherheitstraining

Das Training startete mit einem Theorie- teil. Behandelt wurden dabei u. a.

- Unfallursachen/Unfallfaktoren: Bisherige Unfälle oder Beinaheunfälle der Fahrer von Winterdienstfahrzeugen wurden aufgearbeitet
- Was muss man tun, um mehr Sicherheit zu erhalten? Besonderheiten des Winterdienstes: z. B. die extrem frühen Arbeitszeiten, der Umgang mit einem überbreiten und mit Technik gespickten Fahrzeug, das (Fehl-)Verhalten der anderen Verkehrsteilnehmer

Die Fahrsicherheit jedes Einzelnen wurde anschließend in praktischen Übungen getestet. Dabei wurde den Fahrern die Si-

cherheitstechnik ihrer Fahrzeuge buch- stäblich „vor Augen geführt“. Inhalte waren u. a.

- Toter Winkel: Um die sogenannten „Toten Winkel“ zu zeigen, in denen dem Fahrer die Sicht versperrt ist, wurden orange-weiße Pylonen um ein Winterdienst-Fahrzeug aufgestellt. Anschließend sollte der Fahrer anzeigen, welche der Pylonen er von seinem Sitz aus sehen könne. Die Antwort: kaum einen! Erst als die bunten Kegel weiter weg vom Fahrzeug gerückt wurden, wanderten sie in das Blickfeld des Fahrers.

Wie kann man Abhilfe schaffen? An einigen Winterdienstfahrzeugen ist rechts oben ein Toter-Winkel-Spiegel. Mit dessen Hilfe, d. h. richtig ein- gestellt, sind die meisten der Pylone – und damit im Realverkehr: Menschen! – vom Fahrersitz aus zu sehen.

- Richtiges, d. h. sicheres Sitzen: Nur wenn der Sitz genau auf den jeweiligen Fahrer eingestellt ist, kann dieser richtig fahren und bremsen.
- Gefahrenbremsung auf griffigem und auf glattem Boden bei voller Last: Hier wurde geübt, wie man richtig bremst und dabei richtig lenkt. Auch im Realverkehr kann es zu Vollbremsungen kommen, wenn einem ein Fahrzeug die Vorfahrt nimmt oder ein Fußgänger

Broschüre

Projektergebnis war eine Handlungshilfe für kommunale Bau- und Betriebshöfe: die Broschüre „Professionelles und gesundes Arbeiten im Winterdienst“. Sie ist für Beschäftigte, die im Rahmen des Winterdienstes tätig sind, eine wertvolle Informationsquelle. Wir berichteten in **UV aktuell** 4/2012. Die Broschüre finden Sie zum Download auf unserer Seite im Internet unter www.kuvb.de Medien © Druckschriften und Broschüren © eigene Broschüren.





auf die Straße tritt. Um dies zu simulieren, bremsten die Fahrer auf Kommando von 40 km/h auf Null herunter. Dass dabei eine ziemliche Kraft auf den Körper einwirkt, konnten die Teilnehmer erleben. Es gilt, die Hemmungen abzubauen und die Reaktionen bei sich und dem Winterdienstfahrzeug zu erleben. Hilfreich sind hier die Beifahrer, die beobachten, ob der Fahrer die Bremse wirklich ganz nach unten durchdrückt und ob er mit dem Lenkrad korrigieren muss.

Besonders schwierig wird es, wenn mit Hilfe von Wasser der Trainingsparcours glatt gemacht wird. Hier mussten die Fahrer ihr ganzes Können beweisen. Eine besondere Rolle spielt die Ladung. Das Salz bringt zusätzliches Gewicht, dies verlä-

ngert den Bremsweg erheblich. Genauso wichtig sind die technische Ausstattung der Fahrzeuge sowie die Größe und der Zustand der Reifen.

Fazit

Es ist wichtig, dass sich das Winterdienstpersonal auf schwierige Straßenverhältnisse einstellt und die Fahrer ihre Fahrzeuge sicher beherrschen. Ein Fahrsicherheitstraining mit den Winterdienstfahrzeugen ist deshalb eine gute Vorbereitung für den Einsatz. Es dient dazu, dass knifflige Situationen, die einem im winterlichen Alltag begegnen können, geübt und dadurch beherrschbar werden und dies kann man kaum besser als mit dem eigenen Fahrzeug in einem Schonraum (hier: Fahrsicherheitszentrum) üben. Zudem nutzt es allen Verkehrsteilnehmern, da

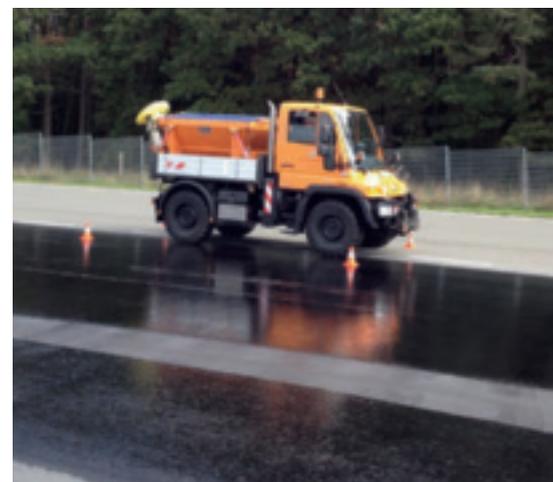
geübte/geschulte Straßenwärter den Streu- und Räumdienst schneller bewältigen.

Die Teilnehmer nahmen das Training sehr positiv auf und auch wir können es aus Sicht des Arbeits- und Gesundheitsschutzes nur empfehlen. Wir wünschen allen Winterdienstfahrern allzeit gute Fahrt.

Weitere Informationen finden Sie unter:

- www.kuvb.de
- www.bayern.verdi.de
- www.fahrerlebnis-bayern.de © Berufskraftfahrerweiterbildung Modul 3 „Sicherheitstechnik und Fahrsicherheit“

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



Was Betriebe wissen müssen:

Neufassung der arbeitsmedizinischen Vorsorge

Am 23.10.2013 ist die Neufassung der Verordnung zur arbeitsmedizinischen Vorsorge (Arb-MedVV) in Kraft getreten. Diese hat bei den Mitgliedsbetrieben insbesondere im Bezug auf die betriebsärztlichen Bescheinigungen Verwirrung gestiftet. Neu ist hierbei, dass bei Pflicht-, Angebots- und Wunschvorsorge kein Untersuchungszwang besteht und damit auch nur bescheinigt werden kann, dass, wann und aus welchem Anlass eine Vorsorge stattgefunden hat. Wir empfehlen den Mitgliedsbetrieben, sich zu den sie betreffenden Neuerungen betriebsärztlich beraten zu lassen.



Vorsorge neu interpretiert

Die neue Verordnung hat das Ziel, Rechtssicherheit zu schaffen, stärker zwischen Vorsorge und Eignung zu unterscheiden sowie Versicherte dazu anzuregen, eine Wunschvorsorge in Anspruch zu nehmen. Es soll einerseits der Gesundheitsschutz der Beschäftigten verbessert, andererseits das Recht auf Selbstbestimmung gestärkt werden – und dies unter Beachtung des Datenschutzes. Ferner wurde in der Überarbeitung die ArbMedVV auf den neuesten wissenschaftlichen Stand gebracht.

Der Gesetzgeber grenzt in der neuen ArbMedVV die Begriffe Pflicht-, Angebots- und Wunschvorsorge klar voneinander ab und macht damit deutlich, dass sich Beschäftigte im Rahmen der Vorsorge nicht zwingend einer Untersuchung unterziehen müssen, sondern diese auch verweigern können. „Vorsorge dient der individuellen Aufklärung und Beratung der Beschäftigten über die Wechselwirkung zwischen ihrer Arbeit und ihrer Gesundheit.

Es besteht kein Untersuchungszwang“ – so stand es schon im Referentenentwurf der Bundesregierung im Februar 2013. Dem folgend wird daher lediglich betriebsärztlich bescheinigt, dass der Vorsorgetermin stattgefunden hat, nicht eine Untersuchung.

Was hat sich geändert?

Für die Mitgliedsbetriebe ist die Änderung der betriebsärztlichen Bescheinigung am auffälligsten. Arbeitgeber und Beschäftigte erhalten eine Vorsorgebescheinigung mit der Angabe, dass, wann und aus welchem Anlass ein arbeitsmedizinischer Vorsorgetermin stattgefunden hat und wann eine weitere arbeitsmedizinische Vorsorge angezeigt ist. Die Bescheinigung enthält keine Aussagen mehr zur gesundheitlichen Bedenklichkeit oder Unbedenklichkeit. Der Mitarbeiter kann Teile oder die ganze Untersuchung verweigern, ohne dass der Betriebsarzt dem Mitarbeiter die Bescheinigung der stattgefundenen Vorsorge verweigern kann. Das bedeutet, dass die Bescheinigung lediglich den Termin und das Beratungsgespräch dokumentiert.

Änderungen im Bezug auf die der Biostoffverordnung (BioStoffV)

Für Personen, die in Einrichtungen zur Altenpflege tätig sind, wurde die Pflichtvorsorge um Hepatitis A ergänzt. Bei Einrichtungen zur medizinischen Untersuchung, Behandlung und Pflege von Menschen (z. B. Krankenhäusern) wurde die Pflichtvorsorge um Hepatitis A, Keuchhusten, Masern, Mumps und Röteln erweitert (nicht jedoch Windpocken).

In Einrichtungen zur vorschulischen Betreuung von Kindern und bei Tätigkeiten mit regelmäßigem direkten Kontakt zu Kindern ist eine Pflichtvorsorge für Keuchhusten, Masern, Mumps, Röteln und Windpocken zu veranlassen. Wenn es regelmäßig und in größerem Umfang zu Kontakt mit Körperflüssigkeiten, Körperausscheidungen oder Körpergewebe kommen kann (Windeln wechseln etc.), ist die Pflichtvorsorge zu veranlassen, die Hepatitis A, Hepatitis B oder Hepatitis C einschließt.

Impfungen

Die notwendigen Impfungen wurden in der neuen ArbMedVV in den Paragrafen verlegt und auf alle Vorsorgekate-



gorien ausgedehnt, d. h. den Beschäftigten muss eine Impfung angeboten werden, egal ob es sich um eine Pflicht-, Angebots- oder Wunschvorsorge handelt, wenn das Risiko einer Infektion tätigkeitsbedingt und im Vergleich zur Allgemeinbevölkerung erhöht ist.

Druckluftarbeiten

Die Regelung notwendiger Untersuchungen und Tätigkeitsvoraussetzungen bei Druckluftarbeiten wurden in die Druckluft-

verordnung (DruckLV) rückverlagert. Auch bei Tätigkeiten mit Exposition durch inkohärente künstliche optische Strahlung wurde dem Vorschlag des Ausschusses für Arbeitsmedizin gefolgt und eine entsprechende Anpassung vorgenommen.

Krebserzeugende Stoffe

Weil für viele krebserzeugende Stoffe bisher keine Arbeitsplatzgrenzwerte definiert sind, wurde in der neuen ArbMedVV geregelt, dass eine Pflichtvorsorge bei krebs-

erzeugenden oder erbgutverändernden Stoffen oder Zubereitungen der Kategorie 1 und 2 oder Tätigkeiten mit K1/K2-Stoffen oder Verfahren der Kategorie 1 oder 2 gemäß Gefahrstoffverordnung (GefStoffV) zu veranlassen ist, sobald eine Exposition gegeben ist.

Heben, Tragen, Ziehen

Neu ist ferner, dass bei Tätigkeiten mit wesentlich erhöhten körperlichen Belastungen, die mit Gesundheitsgefährdungen für das Muskel-Skelett-System verbunden sind, eine entsprechende Angebotsvorsorge anzubieten ist. Zu den genannten Tätigkeiten gehören:

- a) Lastenhandhabung beim Heben, Halten, Tragen, Ziehen oder Schieben von Lasten,
- b) sich wiederholende manuelle Tätigkeiten oder
- c) Arbeiten in erzwungenen Körperhaltungen im Knien, in langdauerndem Rumpfbeugen oder -drehen oder in vergleichbaren Zwangshaltungen.

Dieser Artikel kann nur einen Überblick über die Änderungen durch die neue ArbMedVV geben. Bei zusätzlichen Fragen sollten Sie sich zunächst an Ihre/n Betriebsärztin/-arzt wenden.

*Autoren:
Dr. Marcus Alschbach und Katja Seßlen,
Geschäftsbereich Prävention
der Kommunalen Unfallversicherung Bayern*

Erhalt der Beschäftigungsfähigkeit: Was Arbeitgeber tun können

Das steigende Renteneintrittsalter, genauso wie andere demografische Veränderungen sorgen dafür, dass die Menschen auch in Deutschland immer länger arbeiten.

Wer im höheren Lebensalter noch berufstätig ist, muss oft mit körperlichen oder psychischen Einschränkungen oder Beschwerden zurechtkommen. Auch die Arbeitgeber sind gefragt: Mit gezielter betrieblicher Prävention und Gesundheitsförderung lässt sich

ein berufliches Umfeld schaffen, in dem die Beschäftigten bis zum Rentenalter erwerbstätig sein können.

Eine arbeitsmedizinische Empfehlung des Bundessozialministeriums unterstützt Unternehmen, Betriebsärzte und Präventionsexperten sowie betriebliche Sozialpartner. Grundsätzlich schränkt demnach das Altern die Beschäftigungsfähigkeit nur wenig ein. Typische Probleme wie Nachlassen der Seh- oder Hörfähigkeit können meist leicht ausgeglichen

werden. Bei der ergonomischen Gestaltung von Arbeitsplätzen sollte der Betriebsarzt einbezogen werden, aber auch in anderen Fragen der Arbeitsgestaltung, etwa bei der Arbeitszeitplanung oder der physischen Arbeitsbelastung.

Die Empfehlung ist zu finden unter:

- www.bmas.de ☎ Service ☎ Publikationen ☎ Suche: Beschäftigungsfähigkeit ☎ Broschüre: Erhalt der Beschäftigungsfähigkeit

Leitfaden für Betriebsärzte und Arbeitgeber:

Sicher umgehen mit Diabetes im Job

Ob Pilot oder Büroangestellter: In allen Berufen wächst die Anzahl der Arbeitnehmer, die an Diabetes mellitus leiden. Experten schätzen, dass im Jahr 2020 etwa 2,8 Millionen Menschen mit Diabetes im erwerbsfähigen Alter sein werden. Wie die Arbeitsfähigkeit von Diabetespatienten erhalten werden kann, welche Berufe besondere Risiken bergen können und wie Arbeitgeber zu einer sachgerechten Bewertung kommen, schildert der „Leitfaden für Betriebsärzte zu Diabetes und Beruf“. Die Broschüre ist in Zusammenarbeit von Deutscher Diabetes Gesellschaft (DDG) und Deutscher Gesetzlicher Unfallversicherung (DGUV) entstanden. Damit liegt eine konkrete Orientierungshilfe für Arbeitgeber vor, erklärt die DDG.

Generell gilt: Menschen mit Diabetes dürfen bei ihrer Berufswahl nicht benachteiligt werden, zumal ihre Leistungsfähigkeit in der Regel nicht eingeschränkt ist. „Nur wenige Tätigkeiten, bei denen die Betroffenen sich möglicherweise selbst oder andere besonders gefährden, können vorübergehend oder auf Dauer nicht ausgeübt werden“, betont Privatdozent Dr. med. Erhard Siegel, Präsident der DDG. Dies kann der Fall sein, wenn eine Neigung zu schweren Unterzuckerungen besteht, bei denen sich der Arbeitnehmer nicht mehr selbst helfen kann. „Pro Jahr erleiden aber nur etwa zehn Prozent der insulinbehandelten Patienten solche schweren Hypoglykämien, die durch Angehörige oder einen Arzt behandelt werden müssen“, so Professor Dr. med. Andreas Fritsche, Pressesprecher der DDG. Und nur selten treten diese dann am Arbeitsplatz auf.

Unterzucker kann gefährlich sein

Eine Gefährdung kann eine ausgeprägte Hypoglykämie neigung in Berufen darstellen, die mit einer Überwachungsfunktion oder Gefahrensituationen verbunden sind – zum Beispiel bei Chirurgen, Krankenpflegepersonal, pädagogischen Berufen mit Aufsichtsfunktion, Kranführern, Berufstauchern, Polizisten oder Feuerwehrmännern im Angriffstrupp. Das Unterzuckerungsrisiko ist auch bei solchen Berufen größer, die eine jederzeitige Nahrungsaufnahme verhindern, etwa bedingt durch Schutzkleidung oder großen Zeit-

druck wie bei Rettungseinsätzen oder Paketauslieferungsfahrern. In vielen Fällen ist aber durch entsprechende Anpassung der Therapie, Schulung und Selbstkontrolle eine gute Kompensation möglich.

Doch allein die Möglichkeit, eine Unterzuckerung erleiden zu können, ist noch kein Grund, die Arbeitsfähigkeit infrage zu stellen. So können Betroffene das Risiko minimieren, indem sie ihre Therapie an die berufliche Situation anpassen, systematisch den Blutzucker kontrollieren und lernen, frühe Symptome einer Unterzuckerung wie Schwäche oder Schwitzen klar zu erkennen. Diese Fähigkeit kann durch ein Wahrnehmungstraining gefördert werden. Dennoch ist immer wieder zu beobachten, dass Betriebsärzte die Eignung von Bewerbern mit Diabetes pauschal und vorschnell verneinen. „In solchen Fällen kann der Leitfaden auf eine verantwortungsvollere Begutachtungspraxis hinwirken“, so der Vorsitzende des Ausschusses Soziales der DDG, Rechtsan-

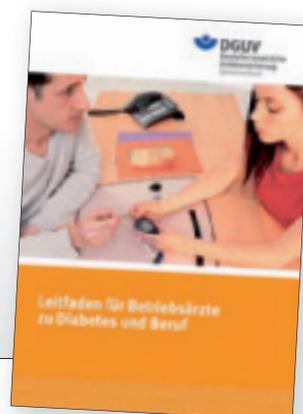
walt Oliver Ebert. „Denn ein Betriebsarzt, der diese fachlich abgesicherten Empfehlungen außer Acht lässt, handelt im Zweifel nicht (mehr) lege artis und muss mit Schadensersatzforderungen rechnen.“

Diabetes am Arbeitsplatz beherrschbar

„Bei der Beurteilung, ob ein Diabetespatient für einen Arbeitsplatz geeignet ist, geht es letztlich um eine Risikoabschätzung, die für jeden Einzelfall vorzunehmen ist“, betont der Arbeitsmediziner Kurt Rinnert, der maßgeblich an dem Leitfaden mitgewirkt hat. Beurteilungskriterien sind u. a.: nachweisbare Zusammenarbeit von Patient, Hausarzt bzw. Diabetologe und Betriebsarzt, die Einhaltung vereinbarter Zielwerte in der Stoffwechseleinstellung, ein Blutzuckertagebuch, die Möglichkeit, sich am Arbeitsplatz Insulin zu spritzen oder die Arbeit zu unterbrechen, Besuch einer Diabetesschulung und eines Hypoglykämiewahrnehmungstrainings, Ausschluss schwerer Unterzuckerungen und Folgeschäden sowie Kollegen, die im Notfall helfen können.

„Arbeitgeber sollten es ermöglichen, am Arbeitsplatz oder in Pausenräumen den Blutzucker zu messen oder bei Bedarf unkompliziert eine Zwischenmahlzeit einzunehmen“, rät Siegel. Wichtig sei zudem, die Betroffenen nicht zu diskriminieren. Dies kann ansonsten zu einem „Insulinvermeidungszwang“ führen – die Betroffenen spritzen sich ihr Insulin dann nur heimlich oder schlimmer: gar nicht.

Leitfaden für Betriebsärzte zu Diabetes und Beruf: www.deutsche-diabetes-gesellschaft.de/fileadmin/Redakteur/Leitlinien/Praxisleitlinien/Leitfaden_fuer_Betriebsaerzte_zu_Diabetes_und_Beruf.pdf



DDG

SiBe-Report

Informationen für Sicherheitsbeauftragte – Ausgabe 2/2014

Lernziel Inklusion

Mehr Chancen für Menschen mit Behinderungen auf dem Arbeitsmarkt

Die Vereinten Nationen (UN) haben im Jahr 2006 die Konvention über die Rechte von Menschen mit Behinderung verabschiedet. Grundgedanke dieser Konvention ist Inklusion: Alle Menschen sollen an gesellschaftlichen Aktivitäten teilnehmen können.

Um die Chancen für Menschen mit Behinderungen auf dem Arbeitsmarkt in Deutschland zu erhöhen, hat die DGUV im Jahr 2012 einen Aktionsplan zur Umsetzung der UN-Behindertenrechtskonvention verabschiedet. Im Zentrum stehen dabei fünf Handlungsfelder, denen jeweils Ziele zugeordnet sind, die sich teilweise überschneiden (können):

Handlungsfeld 1: Bewusstseinsbildung

Ziel 1: Vermittlung der Inhalte und Ziele der UN-Behindertenrechtskonvention

Ziel 2: Selbstverständliche Darstellung von Menschen mit Behinderungen in Öffentlichkeitsarbeit und Kommunikation

Handlungsfeld 2: Barrierefreiheit

Ziel 3: Weiterentwicklung barrierefreier Kommunikation

Ziel 4: Ausgestaltung der barrierefreien Umwelt

Handlungsfeld 3: Partizipation

Ziel 5: Partizipation von Menschen mit Behinderungen

Ziel 6: Einbeziehung von Menschen mit Behinderungen als Bezugsgruppe

Ziel 7: Beteiligung von Menschen mit Behinderungen an den Qualitätsstandards

Handlungsfeld 4: Individualisierung und Vielfalt

Ziel 8: Ausbau der Individualisierung

Ziel 9: Beachtung der Vielfalt unter den Menschen mit Behinderungen

Handlungsfeld 5: Lebensräume und Inklusion

Ziel 10: Förderung einer vielfältigen und inklusiven Arbeits- und Bildungswelt

Ziel 11: Stärkung der Aktivitäten zur inklusiven Gemeinschaft

Ziel 12: Erreichbare Dienstleistungen der gesetzlichen Unfallversicherung

Das Institut für Arbeit und Gesundheit (IAG) bietet u. a. Fortbildungen zu allen



Inklusionsthemen. Zudem sollen Betriebe für das Potenzial von Menschen mit Behinderungen sensibilisiert werden. Über Mittel des Ausgleichsfonds und über regionale Kooperationen sollen außerdem Ausbildungs- und Arbeitsplätze für Menschen mit Handicaps geschaffen und besetzt werden. Außerdem stehen Informationen zur barrierefreien Gestaltung von Gebäuden zur Verfügung. Ganz wichtig: Behinderte Menschen und deren Vertreter sollen in alle Entscheidungsprozesse eingebunden werden.

• www.dguv.de

• Webcode: d133311 • Informationen zum Aktionsplan der DGUV

• www.bmas.de

• Themen • Inklusion • Was ist Teilhabe von Menschen mit Behinderung und Rehabilitation • Inklusionsinitiative für Ausbildung und Beschäftigung

Aktions-Plan der gesetzlichen Unfallversicherung auch in Leichter Sprache

Den im April 2012 erschienenen Aktionsplan der gesetzlichen Unfallversicherung zur Umsetzung der UN-Konvention über die Rechte von Menschen mit Behinderungen 2012 bis 2014 gibt es nun auch in Leichter Sprache. Damit können auch Menschen mit Lernschwierigkeiten, die Texte in Alltagssprache nicht verstehen, sich mit den Inhalten vertraut machen.

• www.dguv.de/Publikationen

• Suche: 12194 • Aktionsplan

ASR V3a.2 Barrierefreie Gestaltung von Arbeitsstätten

Arbeitgeber sind verpflichtet, Arbeitsstätten barrierefrei einzurichten und zu betreiben – Voraussetzung dafür, dass auch Menschen mit Behinderungen dort ungehindert, gesund und sicher tätig werden können. Die Technische Regel für Arbeitsstätten ASR V3a.2 Barrierefreie Gestaltung von Arbeitsstätten legt dazu konkrete Anforderungen fest.

Als barrierefrei definiert die ASR V3a.2 eine Arbeitsstätte, „deren bauliche und sonstige Anlagen, Transport- und Arbeitsmittel, Systeme der Informationsverarbeitung, akustische, visuelle und taktile Informationsquellen und Kommunikationseinrichtungen für Beschäftigte mit Behinderungen in der allgemein üblichen Weise, ohne besondere Erschwernisse und

Fortsetzung von Seite 1 ...

grundsätzlich ohne fremde Hilfe zugänglich und nutzbar sind.“ Dazu erforderliche Maßnahmen müssen individuell im Rahmen einer Gefährdungsbeurteilung ermittelt werden. Elektromechanische Einrichtungen zum Öffnen von Türen mit Tastern oder durch Näherungsschalter sowie Rampen oder Aufzüge gleichen etwa motorische Behinderungen aus. Ist ein Beschäftigter z. B. schwer seh- oder hörbehindert,

muss die nicht mehr vorhandene Sinnesfähigkeit nach dem Zwei-Sinne-Prinzip ausgeglichen werden, etwa durch eine gleichzeitige taktile, optische oder akustische Alarmierung.

Im Anhang A1.3 enthält die ASR ergänzende Anforderungen zur ASR A1.3 „Sicherheits- und Gesundheitsschutzkennzeichnung“, im Anhang A2.3 ergänzende Anforderungen

zur ASR A2.3 „Fluchtwege und Notausgänge, Flucht- und Rettungsplan“ und im Anhang A3.4/3 ergänzende Anforderungen zur ASR A3.4/3 „Sicherheitsbeleuchtung, optische Sicherheitsleitsysteme.

• www.baua.de

© Themen von A-Z © Arbeitsstätten © Arbeitsstättenrecht © Technische Regeln für Arbeitsstätten (ASR) © ASR V3a.2 Barrierefreie Gestaltung von Arbeitsstätten

Schutz vor künstlicher optischer Strahlung

Technische Regel „Inkohärente optische Strahlung“ erschienen

An vielen Arbeitsplätzen gefährdet inkohärente optische Strahlung (IOS) künstlicher Quellen direkt oder indirekt die Gesundheit der Beschäftigten. Im Rahmen der betrieblichen Gefährdungsbeurteilung muss ermittelt werden, ob einschlägige Expositionen auftreten (können), wie hoch die Exposition ist (Messung, Berechnung), welche Gefahren für Haut und Augen oder durch indirekte Einwirkung (Blendung, Brand- und Explosionsgefahr) drohen und welche Schutzmaßnahmen ergriffen werden müssen.

Die im Herbst 2013 erschienenen Technischen Regeln zur Arbeitsschutzverordnung zu künstlicher optischer Strahlung konkretisieren jetzt die bislang eher allgemeinen Vorgaben der Verordnung zum Schutz der Beschäftigten vor Gefährdungen durch künstliche optische Strahlung (OStrV) für die Praxis. Die TROS IOS gilt für inkohärente optische Strahlung künstli-

cher Quellen im Wellenlängenbereich zwischen 100 nm und 1 mm. Gefährdungen durch inkohärente optische Strahlung können z. B. bei der UV-Härtung von Lacken und Farben oder bei Schweißarbeiten entstehen. Direkt betroffen sind oft Haut und Augen (z. B. vorübergehende



Blendung). Wichtig: Auch Gefährdungen für Beschäftigte an Nachbararbeitsplätzen müssen berücksichtigt werden. Entstehen Gefahrstoffe, müssen auch deren Auswirkungen bedacht werden, etwa fototoxische Reaktionen, die aus dem Zusammenwirken inkohärenter optischer Strahlung und fotosensibilisierender chemischer Stoffe entstehen.

• www.gesetze-im-internet.de

© Gesetze/Verordnungen © Buchstabe O © OStrV © Verordnung zum Schutz der Beschäftigten vor Gefährdungen durch künstliche optische Strahlung (Arbeitsschutzverordnung zu künstlicher optischer Strahlung – OStrV) 2010

• www.baua.de

© Themen von A-Z © Anlagen- und Betriebssicherheit © Technische Regeln zur Arbeitsschutzverordnung zu künstlicher optischer Strahlung (TROS)

- TROS IOS Teil Allgemeines
- TROS IOS Teil 1: Beurteilung der Gefährdung durch inkohärente optische Strahlung
- TROS IOS Teil 2: Messungen und Berechnungen von Expositionen gegenüber inkohärenter optischer Strahlung
- TROS IOS Teil 3: Maßnahmen zum Schutz vor Gefährdungen durch inkohärente optische Strahlung

• www.licht-akademie.de

© Aktuell: „Licht und Gesundheit. Das Leben mit optischer Strahlung“ © Studie

Neue Systematik: DGUV-Regelwerk wird umgestellt

Ab dem 1. Mai 2014 bekommt das Vorschriften- und Regelwerk der gesetzlichen Unfallversicherung ein neues Gesicht. Alle Schriften werden künftig in vier Kategorien eingeteilt: DGUV Vorschriften, DGUV Regeln, DGUV Informationen und DGUV Grundsätze. Bekannte Kürzel wie BGV/GUV-V, BGI/GUV-I oder GUV-SI wird es nicht mehr geben. Neu geordnet wird auch das Nummerierungs-System. Jede Publikation erhält eine eigene mehrstellige Kennzahl: Die DGUV Vorschriften erhalten den Zahlenbereich 1-99, für die Regeln ist der Bereich zwischen 100 und 199 reserviert, es folgen die Informa-

tionen von 200 bis 299 und schließlich die Grundsätze ab 300 aufwärts. Da die Anzahl der Regeln und Informationen derzeit die hundert übersteigt, benötigt man zusätzliche Ziffern, die nach einem Bindestrich angefügt werden, zum Beispiel 100-xxx. Um die Umstellung zu erleichtern, stellt die DGUV in Kürze eine Transferliste mit den alten und den neu vergebenen Nummern bereit. In der DGUV-Publikationsdatenbank können Sie weiterhin nach den alten wie nach den neuen Nummern suchen.

• <http://publikationen.dguv.de>

Licht emittierende Dioden (LED) sicher nutzen

Lampen auf LED (Licht emittierenden Dioden) -Basis sind auf dem Vormarsch, sowohl im Berufsleben wie privat. Viele betriebliche Anwender aber sind, ähnlich wie die Verbraucher, zu wenig über Vor- und Nachteile von LED-Lampen sowie deren Sicherheit informiert. Eine Information der Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin (BAuA) gibt Hilfestellung.

Der Vorteil von LED-Lampen ist der geringe Stromverbrauch. Zwar müssen Hersteller anhand einer Risikobeurteilung ermitteln, ob alle sicherheitsrelevanten Aspekte berücksichtigt wurden, doch besteht keine Prüfpflicht. Für den Nutzer stehen Risiken durch optische Strahlung sowie Risiken beim Wechsel des Leuchtmittels im Vordergrund.

Risiken durch optische Strahlung?

Anhand der Norm DIN EN 62471: „Photobiologische Sicherheit von Lampen und Lampensystemen“ werden LED in Gruppen eingeteilt:

Freie Gruppe: Diese Lampen und Leuchten stellen keine photobiologische Gefahr dar.

Risikogruppe 1: Diese Lampen und Leuchten stellen aufgrund normaler Einschränkungen durch das Verhalten der Nutzer keine Gefahr dar.

Risikogruppe 2: Diese Lampen und Leuchten stellen aufgrund natürlicher Abwendungsreaktionen keine Gefahr dar. Dennoch sind Schädigungen der Augen möglich.

Risikogruppe 3: Diese Lampen und Leuchten stellen schon bei flüchtiger oder kurzzeitiger Bestrahlung eine Gefahr dar. So sind Schädigungen der Augen möglich. Diese LED dürfen nicht für die allgemeine Beleuchtung verwendet werden.

Die freie Gruppe und die Risikogruppe 1 müssen nicht gekennzeichnet werden. Für die Risikogruppe 2 und 3 ist eine Kennzeichnung erforderlich.

Risiken beim Leuchtenwechsel

Äußerlich sind LED-Röhrenlampen oft nicht von konventionellen Leuchtstofflampen zu unterscheiden. Dennoch kann man das Leuchtmittel nicht einfach wech-

seln, weil manche LED-Röhren einen Umbau der Leuchte erfordern. Die BAuA warnt, dass derzeit angebotene LED-Röhrenlampen teilweise nicht mit herkömmlichen Fassungen kompatibel sind. Sie empfiehlt deshalb:

„Verwenden Sie nur Retrofit-Varianten als Ersatz für herkömmliche Leuchtstoffröhren (ein Umbau der Leuchte ist nicht notwendig). Beachten Sie:

- die Versorgungsspannung der LED-Röhrenlampe muss im Spannungsbereich der zu ersetzenden Leuchtstofflampe liegen,
- die Leistung der LED-Röhrenlampe muss kleiner oder gleich sein,
- die Abmessungen müssen der konventionellen Leuchtstofflampe gleich sein,
- das Gewicht der LED-Röhrenlampen darf das für das entsprechende Fassungssystem zugelassene Gewicht

nicht übersteigen,

- nur geprüfte und zertifizierte LED-Röhrenlampen sollten verwendet werden.“

Außerdem gibt es LED-Lampen, die als Ersatz für Glühlampen und CFL-Lampen (Compact Fluorescent Lamp) angeboten werden, die über keinen oder keinen ausreichenden Berührungsschutz verfügen. Zu erkennen sind diese Lampen daran, dass die Leuchtdioden und Lötstellen keine Abdeckung, wie z. B. Glas bei konventionellen Glühlampen, besitzen. Wird bei diesen die unter Spannung stehende Leuchtdiode berührt, kann es zum tödlichen Stromschlag kommen. Hier empfiehlt die BAuA:

„Falls Sie eine solche Lampe bereits im Einsatz haben, sollten Sie diese sofort austauschen: Bei ortsfesten Leuchten (z. B. Wand- und Deckenleuchten) Sicherung in der Hausinstallation abschalten bzw. herausdrehen, Spannungsfreiheit feststellen. Erst dann den Austausch des Leuchtmittels vornehmen. Sind Sie unsicher, holen Sie sich Hilfe beim Fachmann (Elektrofachkraft).“

• www.baua.de

© Produktsicherheitsportal © Produktgruppen
© Elektrische Produkte © Verbraucherinforma-

Begriffe aus der modernen Arbeitswelt kurz erklärt:

Was heißt eigentlich ... Informelles Lernen

Lebenslanges Lernen ist wichtig, das wissen die Beschäftigten von heute – und das ist auch gut so. Neben eher formalisierten Weiterbildungen über Seminare, Selbstlernangebote oder Aufbaustudiengänge trägt informelles Lernen viel dazu bei, den Wissensstand zu erhöhen. Tipps und Anleitungen von Kollegen im Alltag, thematisch gebündelte Diskussionsforen im Internet – auch wer ungezielt, quasi nebenbei lernt, bildet sich weiter. Eine Studie der Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin (BAuA) zur „Sicherheits- und Gesundheitskompetenz durch informelles Lernen im Prozess der Arbeit“ hat jetzt belegt, dass es sich lohnt, wenn Behörden, Unternehmen und Verwaltungen ihre Beschäftigten dazu anregen, eigene Kompetenz für sicheres und gesundes Arbeiten, aber auch für die Risiken in der Freizeit zu entwickeln – etwa, indem sie gemeinschaftliches Lernen fördern und Foren zum Meinungsaustausch schaffen. Erfahrene Kollegen können durch Rat und Tat und durch ihr Vorbildverhalten viel dazu beitragen, dass alle Arbeitnehmer vor Ort und in der Praxis informell lernen – besonders bei der Arbeitssicherheit und beim Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz.

• www.baua.de/publikationen

© „Sicherheits- und Gesundheitskompetenz durch informelles Lernen im Prozess der Arbeit“

Multitasking?

Wer Aufgaben konzentriert statt parallel bearbeitet, lebt gesünder

Für viele Beschäftigte gehört es zum Alltag, dass mehrere Arbeitsaufgaben gleichzeitig anliegen und auf Erledigung warten.

Telefon, PC und Internet machen es scheinbar mühelos möglich, vieles parallel zu erledigen. So ruft man beim Telefonat nebenbei E-Mails ab, speichert Daten oder druckt aus. Arbeitswissenschaftler fragen seit langem, ob dieses Multitasking sinnvoll und gesund ist. Denn aus der psychologischen Forschung ist bekannt, dass der Mensch eigentlich nur eine Aufgabe auf einmal optimal bearbeiten kann. Stehen zwei oder mehr Herausforderungen gleichzeitig an, bleibt unserem Gehirn nichts anderes übrig, als zwischen den Aufgaben zu wechseln. Subjektiv wird das zwar als „gleichzeitig“ wahrgenommen, doch tatsächlich werden Entscheidungen hintereinander getroffen. Das belastet psychisch und kann schnell zur Fehlbelastung führen, wenn die individuellen Res-

sourcen nicht mehr ausreichen, um diese Anforderung zu bewältigen – schließlich führt Multitasking zu enormen Reibungsverlusten.

Experten der Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin (BAuA) empfehlen Multitasking-Geplagten, sich bewusst auf eigene Handlungsoptionen zu besinnen, um Stress abzubauen. Werden Sie aufgrund einer zusätzlichen Aufgabe bei der Arbeit unterbrochen, können Sie grundsätzlich zwischen vier Möglichkeiten wählen:

- sofortige Bearbeitung
- verzögerte Bearbeitung
- gleichzeitige Bearbeitung
- Weitergabe von Aufgaben

Hilfreich ist es auch, das E-Mail-Programm so einzustellen, dass Sie Nachrichten entweder manuell abrufen können oder dass diese nur in bestimmten Zeitintervallen vom Server abgerufen werden. Dadurch gewinnen Sie E-Mail-freie Zeitfenster für konzentriertes Arbeiten.

Beim Autofahren ist Multitasking sogar akut gefährlich, warnt der Deutsche Verkehrssicherheitsrat (DVR). Wer nebenbei E-Mails checkt, Papers liest oder ohne Freisprechanlage telefoniert – obwohl dies längst verboten ist – riskiert oft zu viel. Eine Studie der Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin (BAuA) kommt zu dem Ergebnis, „dass die Reaktionsgeschwindigkeit eines telefonierenden derjenigen eines mit 0,8 Promille angetrunkenen Autofahrers entspricht“. Zum rollenden Büro taugen also weder der Dienstwagen noch das eigene Fahrzeug!

• www.baua.de

© Publikationen © Broschüren © Bitte nicht stören! Tipps zum Umgang mit Arbeitsunterbrechungen und Multitasking

• www.deutsche-verkehrswacht.de

© Die Verkehrswacht © Zwischenruf © Verkehr ist keine Nebensache

Kurzmeldungen

Rücken und Gelenke wirkungsvoll entlasten

Was können Unternehmen tun, um die Gesundheit ihrer Beschäftigten zu erhalten? Wie können Belastungen für Rücken und Gelenke überhaupt erkannt werden und was kann man dagegen tun? Die neu aufgelegte Informationsbroschüre „Belastungen für Rücken und Gelenke – was geht mich das an?“ der Präventionskampagne „Denk an mich. Dein Rücken“ bietet Unterstützung.



• www.dguv.de

© Webcode: dp71941

Beschäftigte in Deutschland sind Pausenmuffel

Beschäftigte dürfen in der Regel nicht länger als sechs Stunden ohne Ruhepause arbeiten – zumindest auf dem Papier. Tatsächlich aber lässt mehr als ein Viertel der Arbeitnehmer in Deutschland bei der Arbeit seine Pausen ausfallen, wie eine Erwerbstätigenbefragung aus dem Jahr 2012 ergab. Die federführende Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin (BAuA) hat dazu das Factsheet „Arbeiten ohne Unterlass? – Ein Plädoyer für die Pause“ veröffentlicht, das nicht nur Gründe für den Ausfall von Pausen gibt, sondern auch ausführlich erklärt, warum Pausen so wichtig für die Gesundheit sind. Pausenmuffel nämlich sind oft erschöpft, klagen häufiger über psychosomatische Beschwerden wie Kopfschmerzen, Schlafstörungen oder Nervosität und brauchen länger, um nach der Arbeit wieder Energie aufzutanken. Unternehmen, in denen das Durcharbeiten als besonderes Fleiß- und Leistungsmerkmal gilt, sollten diese Firmenkultur kritisch hinterfragen, fordern die Autoren.

• www.baua.de/arbeitsbedingungen

© BIBB/BAuA-Erwerbstätigenbefragung 2012 © Factsheets © Factsheet 04: „Arbeiten ohne Unterlass? – Ein Plädoyer für die Pause“

Impressum

SiBe-Report – Informationen für Sicherheitsbeauftragte Nr. 2/2014

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



Stress kann den Rücken belasten

Rückenschmerzen können auf psychische Fehlbelastungen hinweisen

Rückenschmerzen müssen nicht immer körperliche Ursachen haben. Auch psychische Belastungen können dem Rücken zu schaffen machen. So können zum Beispiel Stress, Sorgen, Zeitdruck und Konflikte Rückenschmerzen verschlimmern oder gar auslösen. Darauf weisen die Träger der Präventionskampagne „Denk an mich. Dein Rücken“ hin. Sie geben Tipps, wie psychische Belastungen bei der Arbeit und in der Freizeit vermindert werden können.

„Auf Stress und Druck reagiert unser Körper mit dem Fluchtinstinkt: Der Blutdruck steigt, die Herzfrequenz erhöht sich, die Sinne werden geschärft. In der Folge setzt der Körper Energie frei, um im Notfall die Flucht ergreifen zu können“, erläutert Dr. Hiltraut Paridon, Leiterin des Bereichs „Psychische Belastungen und Gesundheit“ am Institut für Arbeit und Gesundheit der DGUV (IAG). Zu Urzeiten habe diese Reaktion das Überleben der Menschen gesichert. „Weil heutzutage jedoch kaum jemand die Flucht ergreift, wenn er Stress hat, staut sich die überschüssige Energie in der Muskulatur. Wird sie nicht abgebaut, kann dies auf Dauer zu schmerzhaften Muskelverspannungen führen.“

Gefährdungsbeurteilung: Der Arbeitsplatz unter der Lupe

Rückenschmerzen können also auch auf psychische Fehlbelastungen hinweisen: „Spätestens dann muss den Ursachen auf den Grund gegangen werden“, so die Psychologin. „Die Gefährdungsbeurteilung kann Aufschluss darüber geben, welche psychischen Belastungen am Arbeitsplatz vorliegen.“ Mithilfe dieses Instruments lassen sich Arbeitsaufgaben, Arbeitsorganisation, Arbeitsumgebung sowie soziale Beziehungen am Arbeitsplatz systematisch untersuchen. So können Arbeitgeber nicht nur die belastenden Faktoren, sondern zugleich auch Lösungsansätze ermitteln. Wo etwa fehlende Absprachen zu Belastungen führen, helfen regelmäßige Besprechungen im Kollegenkreis. Wo Lärm oder die klimatischen Bedingungen zu den Stressfaktoren zählen, können Änderungen der Arbeitsumgebung die

Situation verbessern. Eine Gefährdungsbeurteilung muss nicht kompliziert sein: Beratung und Unterstützung erhalten Arbeitgeber und Betriebe von den Trägern der gesetzlichen Unfallversicherung.

Stress kann aber nicht nur im Beruf entstehen. Auch in der Freizeit können viele Menschen nur noch selten abschalten: „Die Kinder zum Fußballtraining bringen, abends noch eine Verabredung mit den Schwiegereltern eingeschoben, die Bügelwäsche erledigt – oft jagt auch abseits des Arbeitsplatzes eine Verpflichtung die nächste“, so Paridon. Wichtig sei es daher auch, sich selbst immer wieder

bewusst Auszeiten zu nehmen und Dinge zu tun, die einen erfreuen. „Sei es nun Gartenarbeit, Basteln, Lesen oder einfach einmal gar nichts tun: Hauptsache es macht Spaß. Das hilft, sich zu entspannen.“

Hinweise zur Gefährdungsbeurteilung bei psychischen Belastungen finden sich unter www.deinruecken.de © Webcode dam21578.

Hintergrund „Denk an mich. Dein Rücken“

In der Präventionskampagne „Denk an mich. Dein Rücken“ arbeiten die Berufsgenossenschaften, Unfallkassen, ihr Spitzenverband Deutsche Gesetzliche Unfallversicherung (DGUV), die Sozialversicherung für Landwirtschaft, Forsten und Gartenbau und die Knappschaft zusammen. Gemeinsam verfolgen sie das Ziel, Rückenbelastungen zu verringern.

Weitere Informationen unter www.deinruecken.de

DGUV



„Rock the Mob! Runter von der Couch, rein ins Leben“

Foto- und Videowettbewerb für Jugendliche von 13 bis 16 Jahren.
Jetzt mitmachen!

Im Rahmen der Präventionskampagne „Denk an mich. Dein Rücken“ bieten die KUVB und die Bayer. LUK gemeinsam mit vier Unfallkassen einen Sport- und Bewegungswettbewerb für Jugendliche von 13 bis 16 Jahren an. Hintergrund: Schülerinnen und Schüler sollen zur gemeinsamen Bewegung im wirklichen Leben motiviert werden, statt zu viel Freizeit „auf der Couch“ in der virtuellen Welt von Fernsehen oder Computer zu verbringen. Oberstes Ziel des Wettbewerbs soll aber der Spaß an der gemeinsamen kreativen Bewegung sein. Den Teilnehmern winken attraktive Preise.

„Viele bewegen, viele gewinnen!“

Unter diesem Motto veranstaltet die gesetzliche Schüler-Unfallversicherung einen Foto- und Videowettbewerb, bei dem es attraktive Geld- und Sachpreise zu gewinnen gibt.

Ziel des Projekts ist es, Jugendliche dazu zu motivieren, mehr Bewegung und Sport in ihren Alltag zu integrieren. Denn es ist tatsächlich wahr: Nur in einem gesunden Körper steckt auch ein gesunder Geist! Und das ist wissenschaftlich bewiesen: Wer sich ausreichend bewegt, der lernt auch besser und leichter. Sport und Bewegung, egal welcher Art, sorgen für mehr Spaß im Leben, für einen klareren Kopf



Das Visual zum Jugend-Wettbewerb: alle Infos auf www.rockthemob.de.

und oft auch für mehr persönliche Kontakte. Ganz nebenbei wirkt man auch attraktiver, wenn man ein bisschen sportlich daherkommt ...

Das findet übrigens auch die neunfache Deutsche Meisterin im „Kata“ (festgelegte Abfolge von Bewegungen im Kampfsport) und langjährige Bundesjugendtrainerin Schahrzad Mansouri vom Karatestudio East-end 52 in Offenbach. Schahrzad Mansouri unterstützt das Projekt der Schüler-Unfallversicherung. Sie präsentiert im Teaserfilm zum Start des Projekts mit einigen ihrer Schüler eine Kata; sie ist außerdem Jurymitglied und steht auch im Projektchat zur Verfügung. Der Videoclip zeigt übrigens auch, dass es meist nur einen kleinen Schritt braucht, um eine passende Sportart für sich zu finden.

Schahrzad Mansouri, Bundesjugendtrainerin:

„Zeigt uns, was ihr drauf habt und welche Bewegungen euch wirklich Spaß machen! Macht mit beim Wettbewerb! Ihr könnt viele bewegen und auch viel gewinnen! Alle Infos findet ihr auf www.facebook.de/rockthemob und auf www.rockthemob.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, bei denen wir Sachbearbeitern in Kommunen, staatlichen Verwaltungen oder selbständigen Unternehmen weiterhelfen konnten.

Frau R. aus K. möchte wissen:



„Bei einem unserer Mitarbeiter wurde ein bleibender Schaden aufgrund eines Arbeitsunfalls festgestellt. Der Arbeitsunfall liegt ca. zwei Monate zurück (Meldung erging an Sie). Der behandelnde Arzt benötigt nun ein Formular ‚Erstes Rentengutachten‘. Leider kann ich dieses bei Ihnen auf der Homepage nicht finden. Könnten Sie mir das Formular bitte per Mail zusenden? Vielen Dank im Voraus!“

Antwort:



„Sehr geehrte Frau R., von den Trägern der gesetzlichen Unfallversicherung wird von Amts wegen geprüft, ob eine Rentenbegutachtung erforderlich ist. Ist dies der Fall, werden dem Versicherten drei Gutachter zur Auswahl vorgeschlagen. Hat er sich für einen entschieden, wird dieser beauftragt. Gleichzeitig übersenden wir das Begutachtungsf formular mit allen medizinischen Unterlagen direkt an den Gutachter.

Eine Übersendung des Formulars ‚Erstes Rentengutachten‘ an Sie ist daher nicht erforderlich. Falls Ihr Mitarbeiter weitere Fragen hat, kann er sich gerne unter Angabe unseres Bearbeitungsaktenzeichens an uns wenden.“

Frau M. aus B. hatte folgende Frage:



„Als Personalrat wurde an mich folgende Frage in Sachen Unfallschutz herangetragen:

Wenn ein Arbeitnehmer im Auftrag des Dienststellenleiters Kaffee für eine Veranstaltung kochen muss und sich dabei verletzt, besteht dann Unfallschutz durch die Bayerische Landesunfallkasse?

Solche Tätigkeiten werden den Arbeitnehmern ja immer wieder aufgetragen, ebenso wie Geschirr spülen und die Sachen nach der Veranstaltung wieder aufzuräumen, obwohl diese nicht extra im Arbeitsvertrag aufgeführt sind.

Ich weiß, dass man für Kaffeekochen normalerweise nicht versichert ist und dass dies eine reine Privatsache ist. Wenn allerdings der Chef dies anordnet, weil eine Veranstaltung in der Dienststelle ist, wie verhält es sich dann mit dem Unfallschutz?

Für eine Antwort wäre ich Ihnen sehr dankbar.“

Antwort:



„Sehr geehrte Frau M., Versicherungsschutz für Beschäftigte besteht auch beim Kaffeekochen und anderen üblicherweise nicht versicherten Tätigkeiten, sofern sie diese Tätigkeit im Auftrag ihres Vorgesetzten als dienstliche Verpflichtung übernehmen. Nicht versichert hingegen sind die Personen, wenn sie die Tätigkeit aus eigenwirtschaftlichem Interesse vornehmen, also z. B. für sich selbst in der Dienststelle Kaffee kochen.“



Herr B. aus S. hat folgende Fallkonstellation:

„In unserem Kindergarten erkrankten im Laufe eines Winters eigentlich alle Kinder irgendwann einmal an einer Erkältung. Vereinzelt haben Eltern nun gefordert, dies der Unfallversicherung mitzuteilen, da die „Schuld“ für die Erkrankung der Kindergarten oder andere Kinder hätten. Was sollen wir tun?“

Antwort:



„Sehr geehrter Herr B., Erkältungskrankheiten sind in der kalten Jahreszeit weit verbreitet und nicht auf Kindergartenkinder beschränkt. Ein höheres Risiko von Kindergartenkindern unter einer Infektionskrankheit zu leiden als eine andere Bevölkerungsgruppe wurde bislang wissenschaftlich nicht festgestellt. Daher scheidet in der von Ihnen geschilderten Konstellation die Anerkennung einer Berufskrankheit aus.

Serie: Fragen und Antworten zur gesetzlichen Unfallversicherung

Der andere mögliche Versicherungsfall der gesetzlichen Unfallversicherung, der Arbeitsunfall, wird ebenfalls nicht zum Tragen kommen. Denn dafür müsste sich nachweisen lassen, dass es zu der Infektion während eines konkreten Besuchs des Kindergartens gekommen ist. Dies ist zum Beispiel bei einer Erkrankung wegen infizierten Essens im Kindergarten möglich (zum Beispiel bei der EHEC-Welle 2011), nicht aber bei in der Bevölkerung weit verbreiteten Erkältungen.

Daher brauchen Sie Erkältungskrankheiten nicht bei uns zu melden.“

Frau F. aus A. erkundigt sich:

„Bitte teilen Sie uns mit, ob bei einem Arbeitsunfall Kosten für ein Medikament erstattet werden.“

In unserem Fall hatte eine Mitarbeiterin einen Arbeitsunfall und bekam ein Medikament verschrieben, welches eigentlich nicht verschreibungspflichtig ist. Dafür musste unsere Mitarbeiterin in der Apotheke den vollen Preis für das Medikament bezahlen.

Besteht die Möglichkeit, dass unsere Mitarbeiterin die Kosten für das Medikament wiedererstattet bekommt oder muss sie es selbst bezahlen? Rezept und Quittung für das Medikament liegen uns bereits vor.“

Antwort:

„Sehr geehrte Frau F., bei einem Arbeitsunfall übernimmt die Kommunale Unfallversicherung Bayern (KUVB) alle Kosten der medizinischen Rehabilitation, insbesondere auch die Versorgung mit Medikamenten. Eine Zuzahlung unserer Versicherten ist dabei nicht erforderlich.“

Sobald Ihre Mitarbeiterin das Rezept und die Quittung bei uns einreicht und uns ihre Bankverbindung (bitte IBAN und BIC) mitteilt, werden wir die Erstattung durchführen.“

Frau M. aus B. möchte wissen:

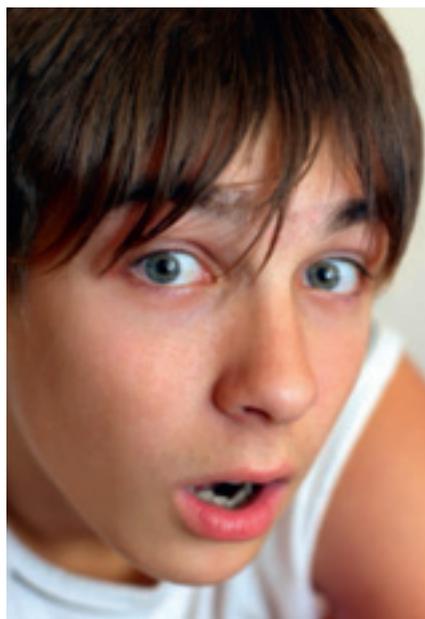
„Am Dienstag stieß im Sportunterricht ein Mitschüler der Klasse 3b einem Mitschüler mit dem Knie gegen den rechten Oberkiefer. Ein nachmittäglicher Besuch bei der Zahnärztin ergab keine Verletzung.“

Die Eltern sind jedoch besorgt, was passiert, wenn später ein Folgeschaden an einem Zahn auftritt. Ist es daher nötig, eine Unfallmeldung auszufüllen, auch wenn momentan keine Verletzung an den Zähnen erkennbar und feststellbar ist?“

Antwort:

„Sehr geehrte Frau M., in derartigen Fällen empfehlen wir tatsächlich, den Unfall bei der KUVB zu melden, auch wenn aktuell keine Verletzungsfolgen erkennbar sind.“

Bei evtl. auftretenden Spätschäden hätte dieses Vorgehen zwei ganz entscheidende Vorteile. Zum einen würde bereits ein Nachweis über das Vorliegen des Schulunfalls vorliegen. Zum anderen wäre der unfallbedingte zahnärztliche Befund dokumentiert. Dies erleichtert den dann behandelnden Zahnärzten die Einschätzung der Unfallfolgen und macht weitere An-



fragen an die Eltern und/oder die betroffenen Schüler unnötig.

Bitte erstellen Sie deshalb im vorliegenden Fall eine Unfallanzeige an die KUVB.“

Frau M. aus F. interessiert sich für Folgendes:

„Ich bitte Sie, folgenden Sachverhalt versicherungstechnisch abzuklären und uns alsbald wieder Bescheid zu geben:

Die Berufspraktikantin im Bereich Jugendsozialarbeit an unserer Schule möchte im Rahmen eines offenen Nachmittagsangebots für eine kleine Schülergruppe ein Kreativangebot machen. Es handelt sich um insgesamt 5 Termine bis Mitte Februar, jeweils von 14.00 Uhr bis 15.30 Uhr. Dieses findet zwar in den Räumen der Schule statt (im Keller in Räumen, die der Jugendsozialarbeit zur Verfügung stehen), ist aber keine erklärte Schulveranstaltung, da freiwillig. Die Leiterin der Jugendsozialarbeit an unserer Schule unterstützt und begleitet das Angebot. In Ausnahmefällen könne es passieren, dass ein Termin kurzfristig abgesagt bzw. verschoben werden muss.“

Antwort:

„Sehr geehrte Frau M., gesetzlicher Unfallversicherungsschutz besteht in dem geschilderten Fall leider nicht. Der Versicherungsschutz ist auf den Besuch des regulären Schulunterrichtes und die Teilnahme an offiziellen Schulveranstaltungen begrenzt. Wie Sie selbst ausführen, handelt es sich bei dem Nachmittagsangebot um keine Schulveranstaltung, die Teilnahme ist zudem freiwillig.“

Zu Fragen der Haftpflichtversicherung können wir leider keine Angaben machen, bitte wenden Sie sich hierzu an eine Privatversicherung Ihrer Wahl.“

Autor: Klaus Hendrik Potthoff
Stv. Leiter des Geschäftsbereichs
Rehabilitation und Entschädigung
der Kommunalen Unfallversicherung Bayern

Serie: Das wissenswerte Urteil

Einkauf am Erdbeerpilz – 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.

Die gesetzliche Unfallversicherung erbringt außer bei Arbeitsunfällen und Berufskrankheiten auch bei Wegeunfällen Leistungen zugunsten ihrer Versicherten. Versichert ist der direkte Weg von der Wohnung zur Arbeitsstätte und zurück. Zu schwierigen Abgrenzungsfragen kann es unter anderem dann kommen, wenn der an sich versicherte Weg von der Wohnung zur oder von der Arbeitsstätte nicht „in einem Stück“ zurückgelegt wird, sondern der Fortbewegungsvorgang durch ein Verhalten unterbrochen wird, das mit der Zurücklegung eines Weges erkennbar nichts zu tun hat. Mit einer solchen eingeschobenen Unterbrechung der Bewältigung des Weges von der Arbeitsstätte zur Wohnung hatte das Bundessozialgericht (BSG) sich in seinem Urteil vom 04.07.2013 (Az.: B 2 U 3/13 R) auseinandersetzen.

Der Sachverhalt

Der Versicherte wollte auf dem direkten Heimweg von der Arbeit in R auf einem übersichtlichen Stück einer Ortsdurchfahrt links in ein Privatgrundstück einbiegen, um dort an einem Verkaufsstand Erdbeeren einzukaufen. Aufgrund des Gegenverkehrs musste er bis zum Stillstand abbremsen. Nach wenigen Sekunden fuhr

die Unfallverursacherin ungebremst hinten auf seinen Pkw auf. Sie gab an, das Auto des Versicherten habe vor ihr plötzlich angehalten, um nach links abzubiegen. Sie habe noch versucht zu bremsen, die Kollision aber nicht mehr vermeiden können. Das Strafverfahren wegen fahrlässiger Körperverletzung gegen die Schädigerin wurde eingestellt. Bei dem Auffahrunfall erlitt der Versicherte eine leichte Verletzung und war vier Tage arbeitsunfähig. Der zuständige Unfallversicherungsträger (UVT) lehnte die Anerkennung des Unfallereignisses als Wegeunfall ab.

Der Gang durch die Instanzen

Dagegen erhob der Versicherte Klage zum Sozialgericht, das die Entscheidung des UVT bestätigte und die Klage abwies. Der Versicherte gab sich mit dem Urteil des Sozialgerichtes nicht zufrieden und legte Berufung zum Landessozialgericht (LSG) als nächsthöherer Instanz ein.

Das LSG entschied nun in zweiter Instanz zugunsten des Versicherten: Das Berufungsgericht hob das Urteil des Sozialgerichtes und die Entscheidung des UVT auf und entschied, der Versicherte habe bei dem Auffahrunfall einen versicherten Wegeunfall erlitten. Das LSG begründete seine Entscheidung damit, dass der Weg zur Arbeit durch das bloße Anhalten nicht unterbrochen worden sei. Dass der Versicherte sein Fahrzeug mit dem Ziel ange-

halten hat, einen Lebensmitteleinkauf vorzunehmen, stehe dem nicht entgegen. Zwar wäre der Einkauf selbst mit der Einfahrt auf ein Privatgrundstück dem an sich versicherten Weg nicht zuzurechnen, denn es fehle am inneren Zusammenhang mit der Beschäftigung des Versicherten; eine Unterbrechung sei aber dann als geringfügig und damit für den Versicherungsschutz irrelevant anzusehen, wenn der öffentliche Verkehrsraum der zur Arbeitsstätte bzw. zur Wohnung führenden Straße nicht verlassen werde. Die räumliche Unterbrechung beginne erst dann, wenn der Versicherte den öffentlichen Verkehrsraum seines Weges nach und von dem Ort der Tätigkeit verlasse, und endet mit dem Erreichen des zuvor verlassenen Verkehrsraumes sowie der Wiederaufnahme der Fortbewegung in Richtung des ursprünglichen Ziels.

Auffahrunfall auf dem Nachhauseweg noch vor Änderung der Fahrtrichtung

Der hier zu beurteilende Auffahrunfall habe sich indessen ereignet noch bevor der Versicherte überhaupt die Fahrtrichtung geändert hatte und habe damit im öffentlichen Verkehrsraum der genutzten Straße in einem Bereich stattgefunden, den der Geschädigte auch ohne den Einkauf der Erdbeeren auf dem Weg von seiner Arbeitsstätte zur Wohnung befahren hätte. Dass der Versicherte bereits angehalten hatte und damit jegliche Fortbewegung zum Erliegen gekommen war, spiele in

diesem Zusammenhang keine Rolle. Das völlige Anhalten des Autos, um einen Abbiegevorgang durchzuführen, sei zunächst ein neutraler Vorgang. Nach der Auffassung des UVT und des Sozialgerichtes wäre der Weg bereits dann unterbrochen und der Versicherungsschutz würde enden, wenn der Versicherte lediglich anhält, es sei denn, er könnte seinerseits nachweisen, dass er aus versicherungsrechtlich relevanten Gründen angehalten habe. Diese Feststellung allein aufgrund der subjektiven Absichten des Versicherten zu treffen, ohne dass es objektiv zu einem Verlassen des Verkehrsweges gekommen sei, würde – so das LSG – zu nicht mehr justiziablen Abgrenzungen gerade in den Fällen führen, in denen nicht mehr eindeutig geklärt werden könne, aus welchem Grund bzw. welchen Motiven es zu einem Anhalten des Versicherten gekommen sei.

Das BSG als Revisionsinstanz ist dieser Begründung des LSG nicht gefolgt und hat das Berufungsurteil des LSG aufgehoben. Damit wurde die Entscheidung des UVT bestätigt, der die Vorgaben des SGB VII ohne Rechtsfehler umgesetzt hatte. Der Versicherte hatte bei dem streitgegenständlichen Auffahrunfall keinen Wegeunfall im Sinne der gesetzlichen Unfallversicherung erlitten.

Versicherungsschutz auf Wegen von und zur Arbeitsstätte

Der Versicherte befand sich nach den Feststellungen des LSG am Unfalltag auf dem direkten Heimweg von seiner Arbeitsstätte. Das ist jedoch nur der Ausgangspunkt. Die durch den Auffahrunfall verursachten gesundheitlichen Einwirkungen auf seinen Körper begründeten jedoch nicht die Leistungspflicht des UVT, weil sie nicht nach den Grundsätzen der gesetzlichen Unfallversicherung „infolge“ gerade des Zurücklegens des versicherten Weges auftraten und damit nach dem Schutzzweck der betreffenden Norm nicht der versicherten Tätigkeit zuzurechnen waren. Der Versicherte selbst hat, indem er sein Fahrzeug zum Stehen brachte, die

maßgebliche und unmittelbare Wirkursache für den Unfall – das Auffahren der Unfallverursacherin von hinten auf sein Fahrzeug – gesetzt. Er handelte dabei ausschließlich aus dem privatwirtschaftlichen und damit unversicherten Beweggrund, die Fahrt in anderer Richtung fortzusetzen, um dort Erdbeeren zu kaufen – also ein rein privates Ziel, das keinerlei Zusammenhang zur versicherten Sphäre der Arbeit hat. Diese private subjektive Handlungstendenz schlug sich unmittelbar in dem objektiv beobachtbaren Verhalten – dem vollständigen Abbremsen des Fahrzeuges – nieder. Diese Handlung kann daher nicht dem Schutz der gesetzlichen Unfallversicherung unterfallen. Die konkrete Verrichtung des Versicherten zum Zeitpunkt des Unfalls (der Bremsvorgang) stand nicht unter Versicherungsschutz.

Auf die subjektive Handlungstendenz kommt es an

Entgegen der Auffassung des LSG handelte es sich dabei auch nicht um eine nur geringfügige, zu vernachlässigende Unterbrechung. Wie das BSG seit einer Entscheidung vom 09.12.2003 in ständiger Rechtsprechung hervorhebt, ist maßgebend für die Beurteilung, ob eine konkrete Verrichtung noch der Fortbewegung auf das ursprüngliche Ziel hin (hier der Wohnung des Klägers) dient, die subjektive Handlungstendenz des Versicherten. Diesen immer schon zu beachtenden Grundsatz hatte das BSG in seiner früheren Rechtsprechung vor der o. g. Entscheidung freilich nur mit der Einschränkung versehen, dass der Versicherungsschutz trotz der vorübergehenden Lösung vom betrieblichen Zweck des Weges solange erhalten bleibt, wie sich der Versicherte noch innerhalb des sog. „öffentlichen Verkehrsraums“ der für den Weg zu oder von der Arbeitsstätte benutzten Straße aufhält. Die nicht mehr versicherte Unterbrechung des Weges begann nach dieser überholten Rechtsprechung danach erst, wenn der „öffentliche Verkehrsraum“ verlassen wurde, beispielsweise durch das Betreten eines Geschäftes oder durch Ein-



biegen in eine Seitenstraße. Sie endete, sobald der Versicherte nach Erledigung der eigenwirtschaftlichen Verrichtung zur Fortsetzung des Weges in den Bereich der Straße zurückkehrte.

Der „öffentliche Verkehrsraum“ ist nicht mehr maßgeblich

An dieser Rechtssprechung, die in der Vergangenheit aus Gründen der Rechtsklarheit und Verwaltungspraktikabilität die Einbeziehung bestimmter, im privaten Bereich wurzelnder, Unfallrisiken in den Schutz der gesetzlichen Unfallversicherung in Kauf genommen hatte, hat das BSG seit nunmehr zehn Jahren nicht mehr festgehalten. Wird der Weg zu oder von der Arbeitsstätte durch eine private Besorgung unterbrochen, besteht während der Unterbrechung kein Versicherungsschutz. Dieser setzt erst wieder ein, wenn die eigenwirtschaftliche Tätigkeit beendet ist und die Handlungstendenz auch nach außen erkennbar wieder darauf gerichtet ist, den ursprünglichen versicherten Weg wieder aufzunehmen.

Wann beginnt die private Handlung?

Der Versicherte hat hier sein Fahrzeug bis zum Stand abgebremst, um über die Gegenfahrbahn auf ein privates Gelände zu fahren, wo er Erdbeeren kaufen wollte. Das Kaufen der Erdbeeren stand als rein



private Handlung nicht mehr unter dem Schutz der Wegeunfallversicherung. Gründe dafür, dass die Nahrungsaufnahme in Form von Erdbeeren hier ausnahmsweise versichert gewesen sein könnte, sind weder festgestellt noch erkennbar. Begonnen hat der Verletzte mit der Unterbrechung des versicherten Weges mit dem Ziel des Erdbeereinkaufs objektiv erkennbar in dem Moment, in dem er nach außen hin sichtbar seine subjektive Handlungstendenz in ein für Dritte beobachtbares „objektives“ Handeln umgesetzt hat – also das Abbremsen seines Autos. Zutreffend hat der UVV entschieden, dass damit die private Handlung sozusagen „in Gang gesetzt“ war. Dies wird auch an folgender Überlegung deutlich: Denkt man sich die durch das Abbremsen verobjektivierte subjektive Handlungstendenz des Versicherten einmal hinweg, so findet sich schon bei einer Kausalitätsbetrachtung keine Bedingung mehr für das Auffahren der Unfallverursacherin: Hätte der Verletzte nicht Erdbeeren kaufen wollen, hätte er nicht abgebremst; ohne das Bremsmanöver wäre die nachfolgende Autofahrerin aber gar nicht erst auf das vor ihr anhaltende Fahrzeug aufgefahren. Einzige objektive Wirkursache für den Unfall war also das Abbremsen aus privater Motivation.

Der Einkauf von Erdbeeren ist Privatsache

Wie das BSG auch schon früher immer entschieden hatte, steht es dem Versicherten frei, sich im sog. „öffentlichen Verkehrsraum“ beliebig zu bewegen, wenn die Fortbewegung nach seiner subjektiven Handlungstendenz der Zurücklegung des Weges von oder zum Ort der Tätigkeit zu dienen bestimmt ist. Insofern mag der Autofahrer bei einer doppelspürigen Straße entscheiden, ob er die rechte oder die linke Fahrspur befährt. Sobald indes der Versicherte allein eigenwirtschaftliche Zwecke verfolgt, die mit der versicherten Fortbewegung nicht übereinstimmen, wird der Versicherungsschutz unterbrochen – und zwar solange, bis er die Fortbewegung auf sein ursprüngliches Ziel hin wieder aufnimmt. Bei Benutzung eines Fahrzeuges – Pkw, Motorrad, Fahrrad – wird die eigenwirtschaftliche Handlungstendenz dabei nicht erst mit dem Verlassen des öffentlichen Verkehrsraums ersichtlich. Die private Motivation prägt das Verhalten des Versicherten, sobald er z. B. mit dem Ziel des Abbiegens durch das vollständige Abbremsen nach außen dokumentiert, dass er sich auf dem versicherten Weg nicht weiter fortbewegen will. Die konkrete Verrichtung – das Abbremsen bis zum Stillstand – war hier allein dem eigenwirtschaftlich geprägten Wunsch zuzurechnen, einen Einkauf durchzuführen. Erst dieser Wunsch führte überhaupt dazu, dass der Geschädigte abbremste.

Ein Einkauf nur „im Vorbeigehen“?

Entgegen der Rechtsansicht des LSG handelte es sich auch nicht um eine lediglich geringfügige, unbeachtliche Unterbrechung des Heimweges im Sinne der älteren Rechtsprechung. Wie das BSG in anderen Entscheidungen klargestellt hat, ist eine Unterbrechung als „geringfügig“ zu bezeichnen, wenn sie auf einer Verrichtung beruht, die bei natürlicher Betrachtungsweise zeitlich und räumlich noch als Teil des Weges nach oder von dem Ort der Tätigkeit in seiner Gesamtheit anzusehen ist. Das ist der Fall, wenn sie nicht zu einer

erheblichen Zäsur in der Fortbewegung in Richtung des ursprünglich aufgenommenen Zieles führt, weil sie ohne nennenswerte zeitliche Verzögerung sozusagen „im Vorbeigehen“, also eben „ganz nebenher“, erledigt werden kann. Nach diesem Maßstab bewirkte etwa ein Richtungswechsel mit einem Pkw auf einem grundsätzlich versicherten Heimweg, bei dem sich der Versicherte wieder in entgegengesetzter Richtung von seiner Wohnung weg bewegt, eine deutliche Zäsur, weil sich die Umkehr sowohl nach ihrer Zielrichtung als auch ihrer Zweckbestimmung von dem zunächst zurückgelegten Heimweg unterscheidet.

Der Bremsvorgang war bereits durch die private Motivation veranlasst

Hier handelte der Versicherte mit dem Ziel, über die Gegenfahrbahn hinweg ein privates Grundstück zu erreichen, um dort Erdbeeren einzukaufen. Die Gesamtheit dieses geplanten Handelns kann nicht mehr als „geringfügig“ angesehen werden, weil der Einkauf eben gerade nicht „nur nebenbei“ erledigt werden kann. Vielmehr setzt der subjektive Wunsch des Erdbeereinkaufs eine neue objektive Handlungssequenz in Gang, die sich deutlich von dem bloßen „nach Hause fahren“ als objektiv erkennbaren Vorgang abgrenzen lässt. Die konkrete Verrichtung des Abbremsens steht ihrerseits in einem unmittelbaren und untrennbaren Zusammenhang mit diesem Erdbeereinkauf, der durch das zum Stand kommen des Pkw nach außen hin erkennbar in Gang gesetzt ist. Soweit das LSG anführt, damit werde einzig die geäußerte Motivation des jeweiligen Versicherten zum Maßstab des Versicherungsschutzes, so ist dies die Konsequenz der seit etwa zehn Jahren praktizierten Rechtsprechung des BSG, die in der Praxis durchaus nachvollziehbare und berechenbare Ergebnisse ermöglicht. Im Ergebnis bestand somit in diesem Fall kein Versicherungsschutz in der gesetzlichen Unfallversicherung.

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

Erster Nachtrag zur Satzung der Kommunalen Unfallversicherung Bayern vom 17. November 2011

Auf Beschluss der Vertreterversammlung vom 19. November 2013 wird die Satzung der Kommunalen Unfallversicherung Bayern (bekannt gemacht im Mitteilungsblatt „Unfallversicherung aktuell“ Ausgabe 1/2012) wie folgt geändert:

Artikel I

1. § 1 Abs. 1 Satz 3 erhält folgenden Wortlaut: „Sie ist errichtet mit der Verordnung zur Ausführung der Sozialgesetze (AVSG) vom 2. Dezember 2008 (GVBl. S. 912, ber. S. 982) in der Fassung der Verordnung vom 26. Oktober 2011 (GVBl. S. 547).“
2. § 3 Abs. 1 Nr. 1 erhält folgende Fassung: „für die Unternehmen (Verwaltungen, Anstalten, Einrichtungen und Betriebe) der Gemeinden und Gemeindeverbände (§ 129 Abs. 1 Nr. 1 SGB VII), soweit nicht in den §§ 129 Abs. 4, 218 d Abs. 3 SGB VII etwas anderes bestimmt ist,“
3. § 3 Abs. 1 Nr. 2 Buchstabe b erhält folgende Fassung: „für in selbständiger Rechtsform betriebene Unternehmen, an denen Gemeinden oder Gemeindeverbände allein oder zusammen mit einem Land oder dem Bund
 - aa) bei Kapitalgesellschaften unmittelbar oder mittelbar die Mehrheit der Kapitalanteile oder
 - bb) bei sonstigen Unternehmen die Stimmenmehrheit in dem Organ, dem die Verwaltung und Führung des Unternehmens obliegt,auf sich vereinen (§§ 129 Abs. 1 Nr. 1 a, 129 a SGB VII), soweit nicht in §§ 129 Abs. 4, 218 d Abs. 3 SGB VII etwas anderes bestimmt ist,“

4. § 4 Satz 2 Nr. 10 erhält folgende Fassung: „Personen, die Blut oder körpereigene Organe, Organteile oder Gewebe spenden oder bei denen Vorsorgeuntersuchungen oder Nachsorgemaßnahmen anlässlich der Spende durchgeführt werden, sofern die KUVB für das Unternehmen zuständig ist, das die jeweilige Maßnahme durchführt (§§ 2 Abs. 1 Nr. 13 b, 133 Abs. 1 SGB VII),“
5. In § 4 Satz 2 wird nach Nr. 16 folgende Nr. 17 (neu) eingefügt: „Personen, die einen Internationalen Freiwilligendienst im Sinne der Richtlinie Internationaler Jugendfreiwilligendienst des Bundesministeriums für Familie, Senioren, Frauen und Jugend vom 20. Dezember 2010 (GMBL. S. 1778) leisten, sofern die KUVB für die Einsatzstelle zuständig ist (§§ 2 Abs. 3 Nr. 2 c, 136 Abs. 3 Nr. 7 SGB VII),“
6. Die Nummern 17 und 18 in § 4 Satz 2 der Satzung werden als Nummern 18 bzw. 19 fortgeführt.

Artikel II

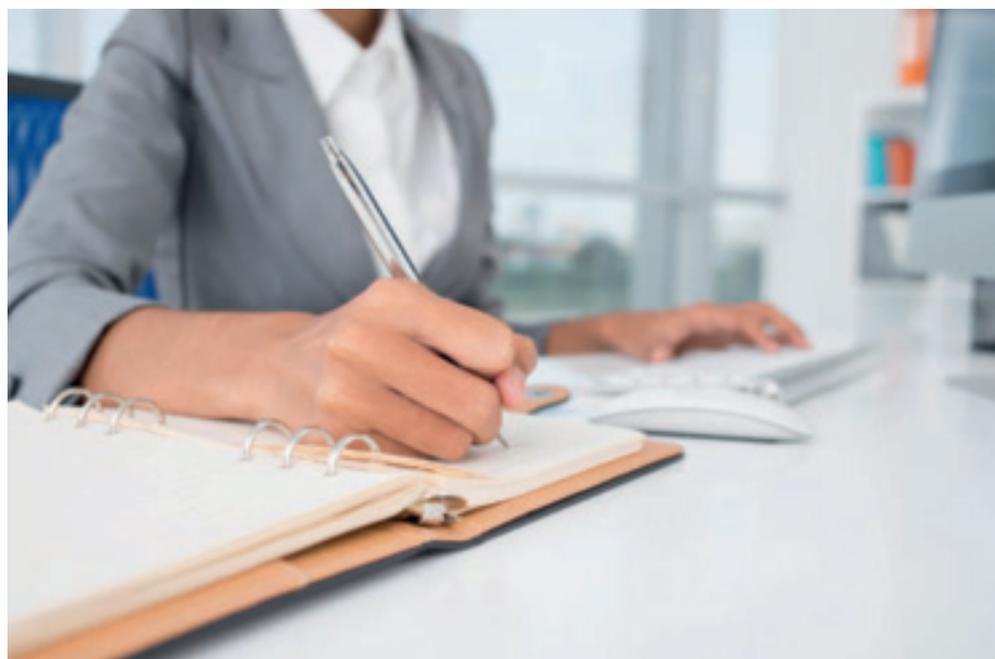
Diese Änderungen treten rückwirkend ab 1. Januar 2013 in Kraft.

München, den 19. November 2013

Bernd Kränzle, MdL

Der Vorsitzende der Vertreterversammlung der Kommunalen Unfallversicherung Bayern

Die von der Vertreterversammlung der Kommunalen Unfallversicherung Bayern am 19. November 2013 beschlossene Satzungsänderung wurde vom Bayerischen Staatsministerium für Arbeit und Soziales, Familie und Integration mit Schreiben vom 07.01.2014 AZ: III 4/6311.41-1/2 genehmigt.



Zweiter Nachtrag zur Satzung der Bayerischen Landesunfallkasse vom 8. Dezember 2010

Auf Beschluss der Vertreterversammlung vom 11. Dezember 2013 wird die Satzung der Bayerischen Landesunfallkasse in der Fassung des Ersten Nachtrags vom 19. Juli 2012 (bekannt gemacht im Mitteilungsblatt „Unfallversicherung aktuell“ Ausgabe 4/2012) wie folgt geändert:

Artikel I

1. § 1 Abs. 1 Satz 2 erhält folgenden Wortlaut: „Sie ist errichtet mit der Verordnung zur Ausführung der Sozialgesetze (AVSG) vom 2. Dezember 2008 (GVBl. S. 912, ber. S. 982).“
2. § 3 Abs. 1 Nr. 2 Buchstabe b erhält folgende Fassung: „für in selbständiger Rechtsform betriebene Unternehmen, an denen der Freistaat Bayern allein oder zusammen mit Gemeinden oder Gemeindeverbänden, einem Land oder dem Bund
 - aa) bei Kapitalgesellschaften unmittelbar oder mittelbar die Mehrheit der Kapitalanteile oder
 - bb) bei sonstigen Unternehmen die Stimmenmehrheit in dem Organ, dem die Verwaltung und Führung des Unternehmens obliegt,
 auf sich vereint (§§ 128 Abs. 1 Nr. 1 a, 129 a SGB VII),“
3. § 4 Satz 2 Nr. 10 Buchstabe b erhält folgende Fassung: „Blut oder körpereigene Organe, Organteile oder Gewebe spenden oder bei denen Vorsorgeuntersuchungen oder Nachsorgemaßnahmen anlässlich der Spende durchgeführt werden, sofern die Unfallkasse für das Unternehmen zuständig ist, das die jeweilige Maßnahme durchführt (§§ 2 Abs. 1 Nr. 13 b, 133 Abs. 1 SGB VII),“

4. In § 4 Satz 2 wird nach Nr. 15 folgende Nr. 16 (neu) eingefügt: „Personen, die einen Internationalen Freiwilligen-dienst im Sinne der Richtlinie Internationaler Jugendfreiwilligendienst des Bundesministeriums für Familie, Senioren, Frauen und Jugend vom 20. Dezember 2010 (GMBL. S. 1778) leisten, sofern die Unfallkasse für die Einsatzstelle zuständig ist (§§ 2 Abs. 3 Nr. 2 c, 136 Abs. 3 Nr. 7 SGB VII),“
5. Die Nummern 16 und 17 in § 4 Satz 2 der Satzung werden als Nummern 17 bzw. 18 fortgeführt.
6. § 6 Absatz 3 erhält folgende Fassung: „Die Arbeitgebervertreter sollen den Geschäftsbereichen
 1. des Staatsministeriums der Finanzen, für Landesentwicklung und Heimat,
 2. des Staatsministeriums für Arbeit und Soziales, Familie und Integration,
 3. des Staatsministeriums des Innern, für Bau und Verkehr,
 4. des Staatsministeriums der Justiz,
 5. des Staatsministeriums für Bildung und Kultus, Wissenschaft und Kunst,
 6. des Staatsministeriums für Ernährung, Landwirtschaft und Forsten (Bayerische Forstverwaltung)
 angehören.“
7. § 6 Absatz 4 Satz 2 erhält folgende Fassung: „Die Arbeitgebervertreter sollen den Geschäftsbereichen des Staatsministeriums für Arbeit und Soziales, Familie und Integration sowie des Staatsministeriums der Finanzen, für Landesentwicklung und Heimat angehören.“

8. § 6 Absatz 7 Satz 1 erhält folgende Fassung: „Die Stellvertreter der Arbeitgebervertreter in der Vertreterversammlung sollen bei der Verhinderung des ordentlichen Mitglieds in folgender Reihenfolge herangezogen werden:

1. Staatsministerium für Bildung und Kultus, Wissenschaft und Kunst,
2. Staatsministerium des Innern, für Bau und Verkehr,
3. Staatsministerium für Gesundheit und Pflege,
4. Staatsministerium der Finanzen, für Landesentwicklung und Heimat,
5. Staatsministerium für Arbeit und Soziales, Familie und Integration,
6. Staatsministerium der Justiz.“

Artikel II

Diese Änderungen treten rückwirkend ab 1. Januar 2013 in Kraft. Abweichend hiervon treten die Änderungen in Artikel I Nrn. 6, 7 und 8 am 1. November 2013 in Kraft.

München, den 11. Dezember 2013

Christian Huß

Der Vorsitzende der Vertreterversammlung der Bayerischen Landesunfallkasse

Die von der Vertreterversammlung der Bayerischen Landesunfallkasse am 11. Dezember 2013 beschlossene Satzungsänderung wurde vom Bayerischen Staatsministerium für Arbeit und Soziales, Familie und Integration mit Schreiben vom 16.01.2014 AZ: III 4/6311.42-1/1 genehmigt.

Wechsel in der Selbstverwaltung der Bayer. LUK



Christian Huß

Wie bereits in der letzten Ausgabe der UV aktuell kurz berichtet, wählten die Mitglieder der Vertreterversammlung der Bayer. LUK in ihrer Sitzung am 11. Dezember 2013 Herrn Christian Huß einstimmig zu ihrem neuen Vorsitzenden auf Versichertenseite.

Herr Huß gehört der Vertreterversammlung der Bayer. LUK bereits seit der Sozialwahl im Jahr 2005 an. Daneben engagiert er sich seit diesem Zeitpunkt bei der Bayer. LUK im Rentenausschuss und ist Vorsitzender des Präventionsausschusses.

Der examinierte Krankenpfleger ist seit 1990 freigestelltes Mitglied des Personalrats des Universitätsklinikums Würzburg und wurde 1994 zum Vorsitzenden dieses Gremiums gewählt. Davor hatte er viele Jahre als Krankenpfleger in verschiedenen Bereichen des Uni-

versitätsklinikums gearbeitet. Ferner ist Herr Huß ehrenamtlicher Richter am Arbeitsgericht Würzburg. Bei der Gewerkschaft ver.di bekleidet er ehrenamtlich verschiedene Positionen und setzt sich hier auf Bezirks- und Landesebene ein.

Wichtige Anliegen sind ihm in seinen haupt- und nebenamtlichen Funktionen die Themen Prävention und Gesundheitsschutz, insbesondere auch im Hinblick auf die Bedingungen einer altersgerechten Arbeit.



Dr. Alexander Voitl

Auch im Vorstand der Bayer. LUK gab es in der Führungsspitze personelle Veränderungen

Als Beauftragter des Freistaates Bayern für den Geschäftsbereich des Bayerischen Staatsministeriums der Finanzen, für Landesentwicklung und Heimat vertritt Herr Ministerialdirigent Dr. Alexander Voitl seit 1. Februar 2014 die Belange des Staatsministeriums im Vorstand der Bayer. LUK. Er folgte dem aus Altersgründen ausgeschiedenen Mitglied und Vorstandsvorsitzenden auf Arbeitgeberseite, Herrn Ministerialdirigent a. D. Wilhelm Hüllmantel, nach.

Am 18. März 2014 wählte der Vorstand der Bayer. LUK Herrn Dr. Voitl zu seinem neuen Vorsitzenden auf Arbeitgeberseite und zum

Delegierten der Bayer. LUK in der Mitgliederversammlung der DGUV.

Hauptberuflich ist Herr Dr. Voitl seit 1. Dezember 2013 Leiter der Abteilung „Recht des öffentlichen Dienstes und Personalverwaltung“ im Bayerischen Staatsministerium der Finanzen, für Landesentwicklung und Heimat. Zuvor leitete er mehrere Jahre das für allgemeines Beamtenrecht und Personalverwaltung zuständige Referat der Dienstrechtsabteilung. Während dieser Zeit hat er u. a. die Entwicklung und Gestaltung des neuen Dienstrechts in Bayern maßgeblich mitverantwortet.

Wir danken Herrn Huß und Herrn Dr. Voitl für ihre Bereitschaft, diese Ehrenämter in der Selbstverwaltung der Bayer. LUK zu übernehmen und wünschen ihnen viel Erfolg bei ihren Tätigkeiten.

*Autorin: Kathrin Rappel
Büro für Selbstverwaltung bei der
Kommunalen Unfallversicherung Bayern*

Nachruf



Am 15. Februar 2014 ist der langjährige Vorsitzende der Vertreterversammlung der Bayerischen Landesunfallkasse,

Herr Vitus Höfelschweiger

aus Landshut nach schwerer Krankheit im Alter von 62 Jahren verstorben.

Herr Höfelschweiger wurde im Jahr 1999 in die Vertreterversammlung der Bayerischen Landesunfallkasse und gleichzeitig zum Vorsitzenden der Vertreterversammlung für die Versichertenseite gewählt. Daneben engagierte er sich im Widerspruchsausschuss der Bayerischen Landesunfallkasse und war zweiter Stellvertreter des Delegierten für die Mitgliederversammlung der DGUV auf Versichertenseite.

Im Dezember 2013 legte Herr Höfelschweiger sein Amt als Vorsitzender der Vertreterversammlung aus gesundheitlichen Gründen nieder. Bis zu seinem Tod blieb er aber weiterhin Mitglied der Vertreterversammlung und des Widerspruchsausschusses.

Während seiner langjährigen ehrenamtlichen Tätigkeit hat Herr Höfelschweiger die Geschicke unseres Hauses und der gesetzlichen Unfallversicherung in Bayern entscheidend mitgeprägt. Er brachte sein profundes Fachwissen und seine langjährige Praxiserfahrung in die Arbeit der Selbstverwaltung ein. Seine Fähigkeit und sein Wille, auf den Sozialpartner zuzugehen und einvernehmliche Lösungen zu erreichen, brachten ihm großen Respekt und Wertschätzung von allen Beteiligten ein. Ein besonderes Anliegen war ihm die Prävention, die Sicherheit und die Gesundheit der Beschäftigten am Arbeitsplatz.

Wir haben Herrn Höfelschweiger als einen sehr sympathischen, humorvollen und ausgeglichenen Menschen erlebt und werden ihm in Dankbarkeit verbunden bleiben.

Sitzungstermine

Die nächste Sitzung der Vertreterversammlung der **Kommunalen Unfallversicherung Bayern** findet am Mittwoch, dem 2. Juli 2014, um 11.00 Uhr, im City Hotel Roding, Schulstraße 25, 93426 Roding, statt.

Der Vorsitzende der Vertreterversammlung der Kommunalen Unfallversicherung Bayern

Bernd Kränzle, MdL

Die Sitzung ist öffentlich.

Rückfragen/Anmeldungen bitte bei Frau Rappel
Tel. 089 36093-111
📧 bsv@kuvb.de

Die nächste Sitzung der Vertreterversammlung der **Bayerischen Landesunfallkasse** findet am Donnerstag, dem 17. Juli 2014, um 09.30 Uhr, in der Zisterzienserinnen-Abtei Waldsassen, Basilikaplatz 2, 95652 Waldsassen, statt.

Der Vorsitzende der Vertreterversammlung der Bayerischen Landesunfallkasse

Christian Huß

Die Sitzung ist öffentlich.

Rückfragen/Anmeldungen bitte bei Frau Rappel
Tel. 089 36093-111
📧 bsv@bayerluk.de



IHR HAUSHALT IST

IN GUTEN HÄNDEN.

IHRE HAUSHALTSHILFE AUCH.

picture-Factory/Fotolia

Mit der gesetzlichen Unfallversicherung sind Sie und Ihre Hilfe immer auf der sicheren Seite.



Wenn Sie Haushaltshilfen, Gartenhelfer, Babysitter oder Betreuer beschäftigen, müssen Sie sie bei der gesetzlichen Unfallversicherung anmelden, sofern es sich nicht um einen Minijob handelt. Für nur 70 Euro im Jahr bzw. 35 Euro bei einem Umfang von nicht mehr als 10 Stunden in der Woche ist Ihre Hilfe bei Unfällen gut versichert. Das sollte sie Ihnen wert sein.

Hier können Sie Informationen anfordern.

Name

Straße

PLZ, Ort

Coupon bitte ausschneiden und senden an:

Kommunale Unfallversicherung Bayern (KUVB)
Ungererstr. 71, 80805 München, Telefon 089 / 3 60 93 - 0

Anmeldebogen Haushaltshilfen unter www.kuvb.de – Service
oder unter Haushaltshilfen@kuvb.de anfordern



KUVB

Kommunale Unfallversicherung Bayern

SiBe-Report

Informationen für Sicherheitsbeauftragte – Ausgabe 2/2014

Lernziel Inklusion

Mehr Chancen für Menschen mit Behinderungen auf dem Arbeitsmarkt

Die Vereinten Nationen (UN) haben im Jahr 2006 die Konvention über die Rechte von Menschen mit Behinderung verabschiedet. Grundgedanke dieser Konvention ist Inklusion: Alle Menschen sollen an gesellschaftlichen Aktivitäten teilnehmen können.

Um die Chancen für Menschen mit Behinderungen auf dem Arbeitsmarkt in Deutschland zu erhöhen, hat die DGUV im Jahr 2012 einen Aktionsplan zur Umsetzung der UN-Behindertenrechtskonvention verabschiedet. Im Zentrum stehen dabei fünf Handlungsfelder, denen jeweils Ziele zugeordnet sind, die sich teilweise überschneiden (können):

Handlungsfeld 1: Bewusstseinsbildung

Ziel 1: Vermittlung der Inhalte und Ziele der UN-Behindertenrechtskonvention

Ziel 2: Selbstverständliche Darstellung von Menschen mit Behinderungen in Öffentlichkeitsarbeit und Kommunikation

Handlungsfeld 2: Barrierefreiheit

Ziel 3: Weiterentwicklung barrierefreier Kommunikation

Ziel 4: Ausgestaltung der barrierefreien Umwelt

Handlungsfeld 3: Partizipation

Ziel 5: Partizipation von Menschen mit Behinderungen

Ziel 6: Einbeziehung von Menschen mit Behinderungen als Bezugsgruppe

Ziel 7: Beteiligung von Menschen mit Behinderungen an den Qualitätsstandards

Handlungsfeld 4: Individualisierung und Vielfalt

Ziel 8: Ausbau der Individualisierung

Ziel 9: Beachtung der Vielfalt unter den Menschen mit Behinderungen

Handlungsfeld 5: Lebensräume und Inklusion

Ziel 10: Förderung einer vielfältigen und inklusiven Arbeits- und Bildungswelt

Ziel 11: Stärkung der Aktivitäten zur inklusiven Gemeinschaft

Ziel 12: Erreichbare Dienstleistungen der gesetzlichen Unfallversicherung

Das Institut für Arbeit und Gesundheit (IAG) bietet u. a. Fortbildungen zu allen



Inklusionsthemen. Zudem sollen Betriebe für das Potenzial von Menschen mit Behinderungen sensibilisiert werden. Über Mittel des Ausgleichsfonds und über regionale Kooperationen sollen außerdem Ausbildungs- und Arbeitsplätze für Menschen mit Handicaps geschaffen und besetzt werden. Außerdem stehen Informationen zur barrierefreien Gestaltung von Gebäuden zur Verfügung. Ganz wichtig: Behinderte Menschen und deren Vertreter sollen in alle Entscheidungsprozesse eingebunden werden.

• www.dguv.de

• Webcode: d133311 • Informationen zum Aktionsplan der DGUV

• www.bmas.de

• Themen • Inklusion • Was ist Teilhabe von Menschen mit Behinderung und Rehabilitation • Inklusionsinitiative für Ausbildung und Beschäftigung

Aktions-Plan der gesetzlichen Unfallversicherung auch in Leichter Sprache

Den im April 2012 erschienenen Aktionsplan der gesetzlichen Unfallversicherung zur Umsetzung der UN-Konvention über die Rechte von Menschen mit Behinderungen 2012 bis 2014 gibt es nun auch in Leichter Sprache. Damit können auch Menschen mit Lernschwierigkeiten, die Texte in Alltagssprache nicht verstehen, sich mit den Inhalten vertraut machen.

• www.dguv.de/Publikationen

• Suche: 12194 • Aktionsplan

ASR V3a.2 Barrierefreie Gestaltung von Arbeitsstätten

Arbeitgeber sind verpflichtet, Arbeitsstätten barrierefrei einzurichten und zu betreiben – Voraussetzung dafür, dass auch Menschen mit Behinderungen dort ungehindert, gesund und sicher tätig werden können. Die Technische Regel für Arbeitsstätten ASR V3a.2 Barrierefreie Gestaltung von Arbeitsstätten legt dazu konkrete Anforderungen fest.

Als barrierefrei definiert die ASR V3a.2 eine Arbeitsstätte, „deren bauliche und sonstige Anlagen, Transport- und Arbeitsmittel, Systeme der Informationsverarbeitung, akustische, visuelle und taktile Informationsquellen und Kommunikationseinrichtungen für Beschäftigte mit Behinderungen in der allgemein üblichen Weise, ohne besondere Erschwernisse und

Fortsetzung von Seite 1 ...

grundsätzlich ohne fremde Hilfe zugänglich und nutzbar sind.“ Dazu erforderliche Maßnahmen müssen individuell im Rahmen einer Gefährdungsbeurteilung ermittelt werden. Elektromechanische Einrichtungen zum Öffnen von Türen mit Tastern oder durch Näherungsschalter sowie Rampen oder Aufzüge gleichen etwa motorische Behinderungen aus. Ist ein Beschäftigter z. B. schwer seh- oder hörbehindert,

muss die nicht mehr vorhandene Sinnesfähigkeit nach dem Zwei-Sinne-Prinzip ausgeglichen werden, etwa durch eine gleichzeitige taktile, optische oder akustische Alarmierung.

Im Anhang A1.3 enthält die ASR ergänzende Anforderungen zur ASR A1.3 „Sicherheits- und Gesundheitsschutzkennzeichnung“, im Anhang A2.3 ergänzende Anforderungen

zur ASR A2.3 „Fluchtwege und Notausgänge, Flucht- und Rettungsplan“ und im Anhang A3.4/3 ergänzende Anforderungen zur ASR A3.4/3 „Sicherheitsbeleuchtung, optische Sicherheitsleitsysteme.

• www.baua.de

© Themen von A-Z © Arbeitsstätten © Arbeitsstättenrecht © Technische Regeln für Arbeitsstätten (ASR) © ASR V3a.2 Barrierefreie Gestaltung von Arbeitsstätten

Schutz vor künstlicher optischer Strahlung

Technische Regel „Inkohärente optische Strahlung“ erschienen

An vielen Arbeitsplätzen gefährdet inkohärente optische Strahlung (IOS) künstlicher Quellen direkt oder indirekt die Gesundheit der Beschäftigten. Im Rahmen der betrieblichen Gefährdungsbeurteilung muss ermittelt werden, ob einschlägige Expositionen auftreten (können), wie hoch die Exposition ist (Messung, Berechnung), welche Gefahren für Haut und Augen oder durch indirekte Einwirkung (Blendung, Brand- und Explosionsgefahr) drohen und welche Schutzmaßnahmen ergriffen werden müssen.

Die im Herbst 2013 erschienenen Technischen Regeln zur Arbeitsschutzverordnung zu künstlicher optischer Strahlung konkretisieren jetzt die bislang eher allgemeinen Vorgaben der Verordnung zum Schutz der Beschäftigten vor Gefährdungen durch künstliche optische Strahlung (OStrV) für die Praxis. Die TROS IOS gilt für inkohärente optische Strahlung künstli-

cher Quellen im Wellenlängenbereich zwischen 100 nm und 1 mm. Gefährdungen durch inkohärente optische Strahlung können z. B. bei der UV-Härtung von Lacken und Farben oder bei Schweißarbeiten entstehen. Direkt betroffen sind oft Haut und Augen (z. B. vorübergehende



Blendung). Wichtig: Auch Gefährdungen für Beschäftigte an Nachbararbeitsplätzen müssen berücksichtigt werden. Entstehen Gefahrstoffe, müssen auch deren Auswirkungen bedacht werden, etwa fototoxische Reaktionen, die aus dem Zusammenwirken inkohärenter optischer Strahlung und fotosensibilisierender chemischer Stoffe entstehen.

• www.gesetze-im-internet.de

© Gesetze/Verordnungen © Buchstabe O © OStrV © Verordnung zum Schutz der Beschäftigten vor Gefährdungen durch künstliche optische Strahlung (Arbeitsschutzverordnung zu künstlicher optischer Strahlung – OStrV) 2010

• www.baua.de

© Themen von A-Z © Anlagen- und Betriebssicherheit © Technische Regeln zur Arbeitsschutzverordnung zu künstlicher optischer Strahlung (TROS)

- TROS IOS Teil Allgemeines
- TROS IOS Teil 1: Beurteilung der Gefährdung durch inkohärente optische Strahlung
- TROS IOS Teil 2: Messungen und Berechnungen von Expositionen gegenüber inkohärenter optischer Strahlung
- TROS IOS Teil 3: Maßnahmen zum Schutz vor Gefährdungen durch inkohärente optische Strahlung

• www.licht-akademie.de

© Aktuell: „Licht und Gesundheit. Das Leben mit optischer Strahlung“ © Studie

Neue Systematik: DGUV-Regelwerk wird umgestellt

Ab dem 1. Mai 2014 bekommt das Vorschriften- und Regelwerk der gesetzlichen Unfallversicherung ein neues Gesicht. Alle Schriften werden künftig in vier Kategorien eingeteilt: DGUV Vorschriften, DGUV Regeln, DGUV Informationen und DGUV Grundsätze. Bekannte Kürzel wie BGV/GUV-V, BGI/GUV-I oder GUV-SI wird es nicht mehr geben. Neu geordnet wird auch das Nummerierungs-System. Jede Publikation erhält eine eigene mehrstellige Kennzahl: Die DGUV Vorschriften erhalten den Zahlenbereich 1-99, für die Regeln ist der Bereich zwischen 100 und 199 reserviert, es folgen die Informa-

tionen von 200 bis 299 und schließlich die Grundsätze ab 300 aufwärts. Da die Anzahl der Regeln und Informationen derzeit die hundert übersteigt, benötigt man zusätzliche Ziffern, die nach einem Bindestrich angefügt werden, zum Beispiel 100-xxx. Um die Umstellung zu erleichtern, stellt die DGUV in Kürze eine Transferliste mit den alten und den neu vergebenen Nummern bereit. In der DGUV-Publikationsdatenbank können Sie weiterhin nach den alten wie nach den neuen Nummern suchen.

• <http://publikationen.dguv.de>

Licht emittierende Dioden (LED) sicher nutzen

Lampen auf LED (Licht emittierenden Dioden) -Basis sind auf dem Vormarsch, sowohl im Berufsleben wie privat. Viele betriebliche Anwender aber sind, ähnlich wie die Verbraucher, zu wenig über Vor- und Nachteile von LED-Lampen sowie deren Sicherheit informiert. Eine Information der Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin (BAuA) gibt Hilfestellung.

Der Vorteil von LED-Lampen ist der geringe Stromverbrauch. Zwar müssen Hersteller anhand einer Risikobeurteilung ermitteln, ob alle sicherheitsrelevanten Aspekte berücksichtigt wurden, doch besteht keine Prüfpflicht. Für den Nutzer stehen Risiken durch optische Strahlung sowie Risiken beim Wechsel des Leuchtmittels im Vordergrund.

Risiken durch optische Strahlung?

Anhand der Norm DIN EN 62471: „Photobiologische Sicherheit von Lampen und Lampensystemen“ werden LED in Gruppen eingeteilt:

Freie Gruppe: Diese Lampen und Leuchten stellen keine photobiologische Gefahr dar.

Risikogruppe 1: Diese Lampen und Leuchten stellen aufgrund normaler Einschränkungen durch das Verhalten der Nutzer keine Gefahr dar.

Risikogruppe 2: Diese Lampen und Leuchten stellen aufgrund natürlicher Abwendungsreaktionen keine Gefahr dar. Dennoch sind Schädigungen der Augen möglich.

Risikogruppe 3: Diese Lampen und Leuchten stellen schon bei flüchtiger oder kurzzeitiger Bestrahlung eine Gefahr dar. So sind Schädigungen der Augen möglich. Diese LED dürfen nicht für die allgemeine Beleuchtung verwendet werden.

Die freie Gruppe und die Risikogruppe 1 müssen nicht gekennzeichnet werden. Für die Risikogruppe 2 und 3 ist eine Kennzeichnung erforderlich.

Risiken beim Leuchtenwechsel

Äußerlich sind LED-Röhrenlampen oft nicht von konventionellen Leuchtstofflampen zu unterscheiden. Dennoch kann man das Leuchtmittel nicht einfach wech-

seln, weil manche LED-Röhren einen Umbau der Leuchte erfordern. Die BAuA warnt, dass derzeit angebotene LED-Röhrenlampen teilweise nicht mit herkömmlichen Fassungen kompatibel sind. Sie empfiehlt deshalb:

„Verwenden Sie nur Retrofit-Varianten als Ersatz für herkömmliche Leuchtstoffröhren (ein Umbau der Leuchte ist nicht notwendig). Beachten Sie:

- die Versorgungsspannung der LED-Röhrenlampe muss im Spannungsbereich der zu ersetzenden Leuchtstofflampe liegen,
- die Leistung der LED-Röhrenlampe muss kleiner oder gleich sein,
- die Abmessungen müssen der konventionellen Leuchtstofflampe gleich sein,
- das Gewicht der LED-Röhrenlampen darf das für das entsprechende Fassungssystem zugelassene Gewicht

nicht übersteigen,

- nur geprüfte und zertifizierte LED-Röhrenlampen sollten verwendet werden.“

Außerdem gibt es LED-Lampen, die als Ersatz für Glühlampen und CFL-Lampen (Compact Fluorescent Lamp) angeboten werden, die über keinen oder keinen ausreichenden Berührungsschutz verfügen. Zu erkennen sind diese Lampen daran, dass die Leuchtdioden und Lötstellen keine Abdeckung, wie z. B. Glas bei konventionellen Glühlampen, besitzen. Wird bei diesen die unter Spannung stehende Leuchtdiode berührt, kann es zum tödlichen Stromschlag kommen. Hier empfiehlt die BAuA:

„Falls Sie eine solche Lampe bereits im Einsatz haben, sollten Sie diese sofort austauschen: Bei ortsfesten Leuchten (z. B. Wand- und Deckenleuchten) Sicherung in der Hausinstallation abschalten bzw. herausdrehen, Spannungsfreiheit feststellen. Erst dann den Austausch des Leuchtmittels vornehmen. Sind Sie unsicher, holen Sie sich Hilfe beim Fachmann (Elektrofachkraft).“

• www.baua.de

© Produktsicherheitsportal © Produktgruppen
© Elektrische Produkte © Verbraucherinforma-

Begriffe aus der modernen Arbeitswelt kurz erklärt:

Was heißt eigentlich ... Informelles Lernen

Lebenslanges Lernen ist wichtig, das wissen die Beschäftigten von heute – und das ist auch gut so. Neben eher formalisierten Weiterbildungen über Seminare, Selbstlernangebote oder Aufbaustudiengänge trägt informelles Lernen viel dazu bei, den Wissensstand zu erhöhen. Tipps und Anleitungen von Kollegen im Alltag, thematisch gebündelte Diskussionsforen im Internet – auch wer ungezielt, quasi nebenbei lernt, bildet sich weiter. Eine Studie der Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin (BAuA) zur „Sicherheits- und Gesundheitskompetenz durch informelles Lernen im Prozess der Arbeit“ hat jetzt belegt, dass es sich lohnt, wenn Behörden, Unternehmen und Verwaltungen ihre Beschäftigten dazu anregen, eigene Kompetenz für sicheres und gesundes Arbeiten, aber auch für die Risiken in der Freizeit zu entwickeln – etwa, indem sie gemeinschaftliches Lernen fördern und Foren zum Meinungsaustausch schaffen. Erfahrene Kollegen können durch Rat und Tat und durch ihr Vorbildverhalten viel dazu beitragen, dass alle Arbeitnehmer vor Ort und in der Praxis informell lernen – besonders bei der Arbeitssicherheit und beim Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz.

• www.baua.de/publikationen

© „Sicherheits- und Gesundheitskompetenz durch informelles Lernen im Prozess der Arbeit“

Multitasking?

Wer Aufgaben konzentriert statt parallel bearbeitet, lebt gesünder

Für viele Beschäftigte gehört es zum Alltag, dass mehrere Arbeitsaufgaben gleichzeitig anliegen und auf Erledigung warten.

Telefon, PC und Internet machen es scheinbar mühelos möglich, vieles parallel zu erledigen. So ruft man beim Telefonat nebenbei E-Mails ab, speichert Daten oder druckt aus. Arbeitswissenschaftler fragen seit langem, ob dieses Multitasking sinnvoll und gesund ist. Denn aus der psychologischen Forschung ist bekannt, dass der Mensch eigentlich nur eine Aufgabe auf einmal optimal bearbeiten kann. Stehen zwei oder mehr Herausforderungen gleichzeitig an, bleibt unserem Gehirn nichts anderes übrig, als zwischen den Aufgaben zu wechseln. Subjektiv wird das zwar als „gleichzeitig“ wahrgenommen, doch tatsächlich werden Entscheidungen hintereinander getroffen. Das belastet psychisch und kann schnell zur Fehlbelastung führen, wenn die individuellen Res-

sourcen nicht mehr ausreichen, um diese Anforderung zu bewältigen – schließlich führt Multitasking zu enormen Reibungsverlusten.

Experten der Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin (BAuA) empfehlen Multitasking-Geplagten, sich bewusst auf eigene Handlungsoptionen zu besinnen, um Stress abzubauen. Werden Sie aufgrund einer zusätzlichen Aufgabe bei der Arbeit unterbrochen, können Sie grundsätzlich zwischen vier Möglichkeiten wählen:

- sofortige Bearbeitung
- verzögerte Bearbeitung
- gleichzeitige Bearbeitung
- Weitergabe von Aufgaben

Hilfreich ist es auch, das E-Mail-Programm so einzustellen, dass Sie Nachrichten entweder manuell abrufen können oder dass diese nur in bestimmten Zeitintervallen vom Server abgerufen werden. Dadurch gewinnen Sie E-Mail-freie Zeitfenster für konzentriertes Arbeiten.

Beim Autofahren ist Multitasking sogar akut gefährlich, warnt der Deutsche Verkehrssicherheitsrat (DVR). Wer nebenbei E-Mails checkt, Papers liest oder ohne Freisprechanlage telefoniert – obwohl dies längst verboten ist – riskiert oft zu viel. Eine Studie der Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin (BAuA) kommt zu dem Ergebnis, „dass die Reaktionsgeschwindigkeit eines telefonierenden derjenigen eines mit 0,8 Promille angetrunkenen Autofahrers entspricht“. Zum rollenden Büro taugen also weder der Dienstwagen noch das eigene Fahrzeug!

• www.baua.de

© Publikationen © Broschüren © Bitte nicht stören! Tipps zum Umgang mit Arbeitsunterbrechungen und Multitasking

• www.deutsche-verkehrswacht.de

© Die Verkehrswacht © Zwischenruf © Verkehr ist keine Nebensache

Kurzmeldungen

Rücken und Gelenke wirkungsvoll entlasten

Was können Unternehmen tun, um die Gesundheit ihrer Beschäftigten zu erhalten? Wie können Belastungen für Rücken und Gelenke überhaupt erkannt werden und was kann man dagegen tun? Die neu aufgelegte Informationsbroschüre „Belastungen für Rücken und Gelenke – was geht mich das an?“ der Präventionskampagne „Denk an mich. Dein Rücken“ bietet Unterstützung.



• www.dguv.de

© Webcode: dp71941

Beschäftigte in Deutschland sind Pausenmuffel

Beschäftigte dürfen in der Regel nicht länger als sechs Stunden ohne Ruhepause arbeiten – zumindest auf dem Papier. Tatsächlich aber lässt mehr als ein Viertel der Arbeitnehmer in Deutschland bei der Arbeit seine Pausen ausfallen, wie eine Erwerbstätigenbefragung aus dem Jahr 2012 ergab. Die federführende Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin (BAuA) hat dazu das Factsheet „Arbeiten ohne Unterlass? – Ein Plädoyer für die Pause“ veröffentlicht, das nicht nur Gründe für den Ausfall von Pausen gibt, sondern auch ausführlich erklärt, warum Pausen so wichtig für die Gesundheit sind. Pausenmuffel nämlich sind oft erschöpft, klagen häufiger über psychosomatische Beschwerden wie Kopfschmerzen, Schlafstörungen oder Nervosität und brauchen länger, um nach der Arbeit wieder Energie aufzutanken. Unternehmen, in denen das Durcharbeiten als besonderes Fleiß- und Leistungsmerkmal gilt, sollten diese Firmenkultur kritisch hinterfragen, fordern die Autoren.

• www.baua.de/arbeitsbedingungen

© BIBB/BAuA-Erwerbstätigenbefragung 2012 © Factsheets © Factsheet 04: „Arbeiten ohne Unterlass? – Ein Plädoyer für die Pause“

Impressum

SiBe-Report – Informationen für Sicherheitsbeauftragte Nr. 2/2014

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