KUVB | Bayer. LUK
Ihre gesetzliche Unfallversicherung

Unfallversicherung aktuell

Magazin für Sicherheit & Gesundheit · Ausgabe 2/2025

REGIONALKONZEPT

Mehr Service für kleine Kommunen

GESUNDHEITSSCHUTZ

Frühwarnsystem zur Burnout-Vermeidung

RECHT & REHA

Unfallversicherung: Fragen & Antworten

Betriebliches Notfallmanagement:

Im Notfall handlungsfähig bleiben

Inhalt

3 Editorial

Blickpunkt

4 Betriebliches Notfallmanagement:
Im Notfall handlungsfähig bleiben

IMPRESSUM

„Unfallversicherung aktuell“, **Nr. 2/2025 – April/Mai/Juni –** Magazin für Sicherheit und Gesundheit der kommunalen und staatlichen Unfallversicherung in Bayern. „Unfallversicherung aktuell“ erscheint quartalsweise und geht den Mitgliedern kostenlos zu. Nachdruck oder Vervielfältigung nur mit Zustimmung der Redaktion und Quellenangabe.

Alle Ausgaben finden Sie auch online: www.kuvb.de, Webcode 120

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

Verantwortlich:
Direktor Elmar Lederer

Redaktion:
Referat Kommunikation,
Eugen Maier, Caroline Kayser

Redaktionsbeirat:
Claudia Clos, Karin Menges, Klaus Hendrik Potthoff, Marcus Potthoff, Ulli Schaffer, Katja Seßlen, Martin Trunzer, Nicole Zogler

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

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

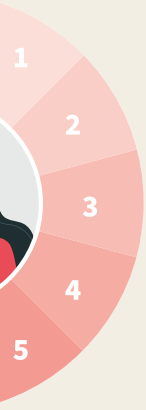
E-Mail:
presse@kuvb.de
presse@bayerluk.de

Layout:
Universal Medien GmbH
Fichtenstr. 8, 82061 Neuried

Druck:
Esser printSolutions GmbH
Untere Sonnenstr. 5
84030 Ergolding

PEFC-zertifiziert
Dieses Produkt stammt aus nachhaltig bewirtschafteten Wäldern und kontrollierten Quellen
PEFC/04-31-2851
www.pefc.de

12



17

Prävention

8 Regional tätige Aufsichtspersonen: Mehr Service für kleine Kommunen

10 Ausgezeichnet für sichere und gesunde Arbeit: Wasserwirtschaftsamt Nürnberg

11 THC im Straßenverkehr: High fährt nicht

12 Seminare und Erfahrungsaustausch: Neue Angebote – jetzt anmelden!

13 Biomechanisches Messsystem

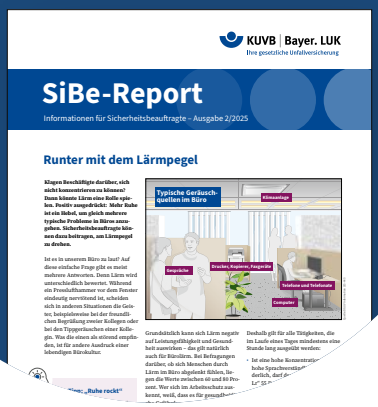
14 Frühwarnsystem zur Burnout-Vermeidung – gibt es so etwas?

Recht & Reha

17 Serie: Fragen & Antworten zur gesetzlichen Unfallversicherung

SiBe-Report

In der Heftmitte finden Sie vier Extraseiten für Sicherheitsbeauftragte.


KUVB | Bayer. LUK
Ihre gesetzliche Unfallversicherung

SiBe-Report

Informationen für Sicherheitsbeauftragte – Ausgabe 2/2025

Runter mit dem Lärmpegel

Typische Geräuschquellen im Büro

Editorial

Liebe Leserinnen, liebe Leser,

ob wir mit Extremsituationen kontrolliert und zielorientiert umgehen können, ist nicht nur eine Frage der persönlichen Disposition. Üblicherweise führen uns Wissen und Übung zu einer viel höheren Stressresistenz und somit auch Handlungsfähigkeit in Notfällen. Im schlimmsten Fall geht es darum, Leben zu retten. Das gilt auch für Notfälle in Betrieben und im beruflichen Umfeld. Unternehmerinnen und Unternehmer müssen dafür sorgen, dass ihre Beschäftigten im Notfall bestmöglich geschützt und keiner Gefahr ausgesetzt sind. Und dass alle wissen, welche Handlungsschritte erforderlich sind. Ab Seite 4 informieren wir Sie, wer wann was zu tun hat.

Explosionen, Unwetter oder Brände verursachen Chaos im Betrieb. Weniger laut, aber trotzdem verheerend kann für den einzelnen Mitarbeitenden ein innerer Notstand sein: Burn-out kommt nicht mit einem Knall, sondern schleichend. Ein Notfallkonzept dafür gibt es nicht, aber immerhin eine Art Frühwarnsystem. Mithilfe von Stephan Menzel, zertifizierter Burnout-Präventionscoach, beleuchten wir näher, was hier eigentlich passiert – und hoffen, Beschäftigte zu sensibilisieren, sich selbst zuzuhören (ab Seite 16).

Außerdem starten wir mit dieser Ausgabe ein zusätzliches Angebot: Manche interessanten Fachbeiträge der Autorinnen und Autoren werden wir zukünftig als kurze Zusammenfassung drucken, bieten in unserem Online-Angebot dann aber die „Nachlese“ an: Über den QR-Code gelangen Sie zur vollumfänglichen Version des Beitrags. Unser Thema zur Messung körperlicher Belastungen durch den „Industrial Athlete“ (Seite 13) macht den Anfang.

Viel Spaß beim Lesen wünscht Ihnen

die Redaktion

Instagram *LinkedIn*

Betriebliches Notfallmanagement

Im Notfall handlungsfähig bleiben

Foto: Anat art/AdobeStock (KI)

Ein Brand, ein Arbeitsunfall, eine technische Störung – die möglichen Ursachen für einen Notfall im Betrieb sind vielfältig. Ein betriebliches Notfallkonzept spielt in solchen Ausnahmesituationen eine Schlüsselrolle für die Sicherheit der Beschäftigten und gehört zu den Pflichten der Unternehmensleitung.

Ein Notfall, verursacht zum Beispiel durch plötzliche Vorkommnisse oder höhere Gewalt durch Naturereignisse, führt immer zu einer Stresssituation für die Beschäftigten. Unmittelbar nach einem Notfallereignis folgt meist eine Phase des unkontrollierten Chaos, das geprägt ist von Angst- und Ohmachtgefühlen, Panik, Hektik – kurz gesagt, es geht „drunter und drüber“ und die Sicherheit und Gesundheit der Beschäftigten ist in diesen Situationen akut gefährdet.

Ein betriebliches Notfallkonzept spielt in solchen Ausnahmesituationen eine Schlüsselrolle, da es sicherstellt, dass Unternehmen schnell und effizient handeln bzw. schnellstmöglich ihre Handlungsfähigkeit wiedererlangen können. Im folgenden Artikel werden die grundlegenden Elemente eines betrieblichen Notfallkonzepts mit besonderem Fokus auf die Sicherheit und Gesundheit der Beschäftigten aufgezeigt.

Was ist ein betriebliches Notfallkonzept?

Ein betriebliches Notfallkonzept ist ein präventiver Plan, der ein Unternehmen befähigt, auf außergewöhnliche Ereignisse angemessen zu reagieren. Es dient der Aufrechterhaltung des Schutzes der Gesundheit und Sicherheit der Beschäftigten und der Minimierung von Risiken, die das Fortlaufen des Betriebs gefährden. Ein Notfallkonzept muss dabei alle relevanten Risiken und Gefährdungen berücksichtigen und klare Handlungsanweisungen für alle Beteiligten enthalten. Dabei werden unterschiedliche Szenarien simuliert, die eine schnelle, strukturierte Reaktion auf Notfälle ermöglichen.

Letztendlich fallen alle Maßnahmen unter betriebliches Notfallmanagement, die einem Betrieb dabei helfen, auf unvorhergesehene Ereignisse und kritische Situationen zu reagieren. Das Ziel ist dabei immer, die auftretenden negative Auswirkungen auf die Beschäftigten und den Betrieb möglichst zu minimieren und insbesondere die Sicherheit und Gesundheit der Beschäftigten bei der Arbeit zu gewährleisten.

Rechtliche Rahmenbedingungen und Verantwortung

Nach § 21 „Allgemeine Pflichten des Unternehmers“ der DGUV Vorschrift 1 (Grundsätze der Prävention) hat die

Unternehmensleitung Vorkehrungen zu treffen, dass alle Beschäftigten, „die einer unmittelbaren erheblichen Gefahr ausgesetzt sind oder sein können, möglichst frühzeitig über diese Gefahr und die getroffenen oder zu treffenden Schutzmaßnahmen unterrichtet sind".

Wenn der zuständige Vorgesetzte nicht erreichbar ist, müssen die Beschäftigten bei unmittelbarer erheblicher Gefahr für die eigene Sicherheit oder die Sicherheit anderer Personen die geeigneten Maßnahmen zur Gefahrenabwehr und Schadensbegrenzung selbst treffen können. Auch nach § 22 „Notfallmaßnahmen" der DGUV Vorschrift 1 muss die Unternehmensleitung Maßnahmen planen, treffen und überwachen, die insbesondere für den Fall des Entstehens von Bränden, von Explosionen, des unkontrollierten Austretens von Stoffen und von sonstigen gefährlichen Störungen des Betriebsablaufs geboten sind (entsprechend § 10 Arbeitsschutzgesetz).

Unternehmen sind daher gesetzlich verpflichtet, die Sicherheit und Gesundheit ihrer Mitarbeitenden in Notfällen zu gewährleisten. Dazu gehört ein Notfallkonzept, das regelmäßig überprüft und angepasst wird, um neue Entwicklungen – z. B. technologische Veränderungen oder sich wandelnde Gefährdungslagen – abzubilden. Die Verantwortung für die Implementierung und Aktualisierung eines Notfallkonzepts liegt beim Arbeitgebenden, wobei die Personalvertretung und die Beschäftigten aktiv in die Entwicklung einbezogen werden sollten.

Zentrale Bausteine eines betrieblichen Notfallkonzepts

Krisenstab ▸ Um ein funktionierendes Notfallkonzept ausarbeiten zu können, ist je nach Ereignis ein mehr oder weniger breites Wissensspektrum nötig. In der Regel kann daher nicht eine einzelne Person ein Notfallkonzept erstellen. Es sollten immer mehrere Personen aus verschiedenen Bereichen einbezogen werden, um eine breite Expertise und ein umfassendes Verständnis der Situation sicherstellen zu können. Diese Gruppe an Personen wird im Kontext der Notfallplanung oft als Krisenstab bezeichnet. Er kann sich aus der Unternehmensleitung und unterschiedlichen internen und externen Akteuren und Akteurinnen zusammensetzen.

Beispielhafte Zusammensetzung des Krisenstabes:
Arbeitgeber, Brandschutz, Arbeitsschutz, Kommunikation, IT, Recht, Personal, Technik, Gefahrstoffe, Finanzen und ggf. weitere externe Experten. Die Beteiligten müssen im „Einsatzfall" ihre Rolle, ihre Aufgaben und Verantwortung kennen, um schnell und effektiv handeln zu können. In dem Gremium sind klare Prozesse und Zuständigkeiten festzulegen.

Gefährdungsanalyse und Risikobewertung – Ereignishorizont bestimmen und bewerten ▸ Nach Aufstellung des Krisenstabes ist der erste Schritt zur Entwicklung eines Notfallkonzepts die Durchführung einer umfassenden Gefährdungsanalyse und Risikobewertung. Unternehmen müssen potenzielle Notfallereignisse und die dadurch entstehenden Risiken und Gefahren identifizieren, die die Sicherheit und Gesundheit ihrer Beschäftigten beeinträchtigen könnten. Dies umfasst neben den auftretenden Gefährdungen, verursacht durch Brände, Arbeitsunfälle und technische Ausfälle, auch Risiken im Zusammenhang mit pandemischen und klimatischen Ereignissen. Man denke nur an die COVID-19-Pandemie oder das Hochwasser im Jahr 2024 in Süddeutschland.

Die Risikobewertung erfolgt in der Regel auf Basis einer Einschätzung der Eintrittswahrscheinlichkeit und der potenziellen Auswirkungen der jeweiligen Gefahr. Eine detaillierte Gefährdungsanalyse und Risikobewertung ist die Grundlage für alle weiteren Maßnahmen.

Notfallpläne und Handlungsanweisungen ▸ Basierend auf der Gefährdungsanalyse und Risikobewertung werden anschließend detaillierte Notfallpläne erstellt. Diese Pläne enthalten präzise Handlungsanweisungen für den Ernstfall und legen fest, welche Schritte von wem im Falle eines Notfalls zu ergreifen sind. Sie können unter anderem folgendes enthalten:

- **Evakuierungspläne:** Notfallpläne für die schnelle und geordnete Evakuierung von Gebäuden, insbesondere im Falle von Bränden oder anderen akuten Gefährdungen.
- **Erste-Hilfe-Maßnahmen:** Vorgehensweisen für die schnelle Versorgung von Verletzten und das Management von medizinischen Notfällen. Hierzu gehört die Bereitstellung von Erste-Hilfe-Ausrüstung und die Schulung von Beschäftigten in Erster Hilfe.
- **Kommunikationsstrategien:** Klare Anweisungen, wie im Notfall die Kommunikation mit den Beschäftigten, Rettungsdiensten und Behörden organisiert wird. Dies umfasst auch Notfallnummern und Ansprechpartner.
- **Notfallteam:** Definition von Verantwortlichkeiten und Aufgaben für spezielle Notfallteams, die bei der Bewältigung von Krisensituationen eine Schlüsselrolle spielen.

Welche Informationen ein Notfallplan idealerweise umfasst, ist auf Grundlage der betriebsspezifischen Voraussetzungen individuell festzulegen.

Der Notfallplan – Schritt für Schritt

1. Maßnahmen ableiten und Abläufe detailliert beschreiben

Nach der Ermittlung möglicher Notfälle im Rahmen der Gefährdungsanalyse und Risikobewertung leitet man anschließende geeignete Maßnahmen ab und legt die Abläufe fest, die im Notfall greifen sollen. Diese sollten detailliert beschrieben werden, damit in einer Ausnahmesituation keine Zeit verloren geht.

2. Kommunikation festlegen – intern und extern!

Wer kommuniziert mit wem und wie (persönlich, telefonisch, schriftlich oder auf einem anderen Weg)? Bei Notfällen wird die Unternehmensleitung oder die Führungskraft von verschiedensten Personen und Institutionen kontaktiert oder muss diese kontaktieren. Diese sind je nach Notfall u.a. die Polizei, die Feuerwehr, weitere Rettungskräfte, der Unfallversicherungsträger, die Beschäftigten, Familienmitglieder, andere Führungskräfte, der Unternehmer /die Unternehmerin selbst (falls nicht anwesend) und ggf. die Öffentlichkeit.

Dies kann z. B. mithilfe einer Meldematrix, im Alarm- und Meldeplan und im Rufnummernverzeichnis umgesetzt werden.

Seminare

Die KUVB/Bayer. LUK bietet einige Seminare für die Qualifizierung der Unternehmensleitung und der im Notfall handelnden Beschäftigten an:

- **Seminar S1-100-25:** Gewaltprävention – Schutz vor Bedrohungen und Übergriffen an Arbeitsplätzen kommunaler Betriebe und staatlicher Verwaltungen
- **Seminar S1-102-25:** Gewalt und Übergriffen vorbeugen – Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter schützen als Führungsaufgabe
- **Seminar S1-7060-25:** Seminar für kollegiale Soforthelferinnen und Soforthelfer aus kommunalen Betrieben und staatlichen Dienststellen

kuvb.de/praevention/seminare

3. Information der Beschäftigten, externer Personen und der Öffentlichkeit

Nachdem die Kommunikation im Notfall festgelegt wurde, gilt es im Ernstfall alle Beteiligten und Betroffenen rasch zu informieren. Dabei sind neben den Beschäftigten (Anwesende UND Abwesende) auch Fremdfirmen oder Besucher und Besucherinnen zu berücksichtigen. Auch die Öffentlichkeit muss ggf. rasch informiert werden, z. B. bei einem betrieblichen Notfall, der die direkte Nachbarschaft oder Passanten gefährden könnte.

4. Verantwortliche Personen bestimmen

Es sollten Personen, die für die Abläufe und die Maßnahmen im Notfall verantwortlich und weisungsbefugt sind, bestimmt werden. Es sollten auch Vertretungen für die Verantwortlichen benannt werden, sodass auch im Falle von Urlaub, Krankheit, Dienstreise oder Wechselschicht die Abläufe gesichert sind. In der Regel enthält der Notfallplan eine Liste der Personen mitsamt ihren Kontaktdaten und Vertretungen, die im Krisenfall bestimmte Aufgaben übernehmen, etwa die Mitglieder des Krisenstabs.

5. Qualifizierung der beteiligten Personen

Die verantwortlichen und beteiligten Personen sollten die entsprechenden Kompetenzen für die Vorsorge und Bewältigung einer Notfallsituation besitzen. Diese können u.a. durch Qualifizierungsmaßnahmen vermittelt werden. Siehe Kasten.

6. Personalplanung für den Notfall

Welche Personen sollen in einer Notfall- oder Bedrohungssituation spezielle Aufgaben übernehmen? Zum Beispiel: Ersthelfende (ggf. auch im psychologischen Bereich), Brandschutzhelfer und -helferinnen, Evakuierungshelfende, Sicherheitspersonal, IT-Administration, ggf. Betriebsärztinnen und -ärzte und Fachkräfte für Arbeitssicherheit.

Stellen Sie auch hier Eignung und Qualifikation für die Notfallbewältigung sicher und bieten Sie gegebenenfalls Weiterbildungsmaßnahmen an.

7. Abstimmung mit externen Partnern und Einsatzkräften

Legen Sie fest, mit welchen externen Stellen Sie zusammenarbeiten sollten oder müssen. Organisieren Sie ein Treffen mit diesen wichtigen externen Partnern und stimmen Sie Anforderungen und Erwartungen ab.

8. Einrichtungen und Einsatzmittel zur Verfügung stellen

Einrichtungen und Einsatzmittel, die zur Bewältigung des Notfalls und der Bedrohung notwendig sind, müssen im

Betrieb vorhanden und funktionsfähig sein, zum Beispiel: Erste-Hilfe-Material, Löscheinrichtungen, Warn- und Signaleinrichtungen, Rettungseinrichtungen und -geräte, Kennzeichnungen, Überwachungseinrichtungen, technische Zugangskontrollen, Einbruchmeldeanlagen (EMA), Überfallmeldeanlagen (ÜMA), Brandmeldeanlagen (BMA), Störmeldeanlagen und -einrichtungen, Sicherheitstüren und -fenster (Drehtüren, Drehschleusen, Drehsperren), Notstromanlagen

Schulung und Sensibilisierung der Beschäftigten

Ein betriebliches Notfallkonzept kann nur dann wirksam umgesetzt werden, wenn die Beschäftigten im Umgang mit Notfällen geschult sind und ihre Aufgaben im Ernstfall kennen. Regelmäßige Schulungen, Simulationen und Übungen sorgen dafür, dass alle Beschäftigten die Notfallprozeduren verstehen und im Ernstfall möglichst besonnen reagieren können.

Schulungen sollten nicht nur technische Aspekte umfassen, sondern auch die emotionale und psychologische Vorbereitung auf Notfallsituationen. Insbesondere bei psychischen Belastungen wie Stress, Panik oder Traumata nach einem Notfall sollte ein entsprechendes Unterstützungsangebot zur Verfügung stehen.

Prävention und Gesundheitsförderung

Neben der Reaktion auf Notfälle spielt auch die Prävention eine zentrale Rolle. Verpflichtende Maßnahmen aus dem Arbeitsschutz und Gesundheitsschutz finden im Notfallmanagement Anwendung.

- Arbeitsschutzmaßnahmen: Regelungen zur sicheren Gestaltung der Arbeitsumgebung, ergonomische Arbeitsplatzgestaltung und regelmäßige Wartung von Maschinen und Geräten sowie Unterweisung der Beschäftigten.
- Gesundheitsförderung: Initiativen zur Förderung der physischen und psychischen Gesundheit der Mitarbeitenden, wie etwa Sportprogramme, psychologische Beratung oder Stressbewältigungsmaßnahmen.
- Impfungen und Hygienekonzepte: Je nach Betriebsart können auch Maßnahmen wie z. B. das Angebot einer Impfung und ein Hygienekonzept notwendig sein, um die Gesundheit der Mitarbeiter zu schützen.

Krisenkommunikation und Nachbereitung

Ein Notfallkonzept endet nicht mit der Bewältigung der unmittelbaren Gefahr. Ebenso wichtig ist die Nachbereitung und Krisenkommunikation. Es sollte nicht nur nach einem Notfall eine gründliche Untersuchung und Analyse des Vorfalls stattfinden, sondern bereits nach durchgeführten Übungen (z. B. Evakuierungsübung) und oder anderen Simulationen (z. B. Amokalarm), um zukünftige Risiken besser einzuschätzen und präventive Maßnahmen zu verbessern. Auch die emotionale Unterstützung für die betroffenen Mitarbeiter ist ein wichtiger Bestandteil der Nachbereitung.

Fazit

Ein betriebliches Notfallkonzept ist ein unverzichtbares Instrument für den Schutz der Gesundheit und Sicherheit der Beschäftigten. Es ermöglicht Unternehmen, nicht nur auf akute Krisensituationen vorbereitet zu sein, sondern auch langfristig eine sichere Arbeitsumgebung zu schaffen. Ein gut durchdachtes Notfallkonzept sorgt für Vertrauen, minimiert Risiken und stärkt die Widerstandsfähigkeit des Unternehmens. Investitionen in Prävention, Schulung und eine klare Notfallstrategie sind daher nicht nur eine gesetzliche Verpflichtung, sondern auch eine Investition in die Sicherheit und Gesundheit der Beschäftigten und in den langfristigen Erfolg des Unternehmens.

Autor: Yildiray Keser, Geschäftsbereich Prävention

Infos

Weitergehende Informationen zum Thema Notfallkonzept finden Sie auch in folgenden Schriften:

- **VBG Fachwissen** „Umgang mit Bedrohungen und Notfällen: Risiken kennen und angemessen handeln“
- **DGUV Information 205-033** „Alarmierung und Evakuierung“
- **DGUV Information 208-050** „Notfallmanagement beim Umschlag und innerbetrieblichen Transport von Gefahrgütern und gefährlichen Stoffen - Eine Planungshilfe für Betriebe“
- **DGUV Information 206-017** „Gut vorbereitet für den Ernstfall! Mit traumatischen Ereignissen im Betrieb umgehen.“
- **DGUV Grundsatz 306-001** „Traumatische Ereignisse – Prävention und Rehabilitation“

Regional tätige Aufsichtspersonen

Mehr Service für kleine Kommunen

Der Geschäftsbereich Prävention hat mit viel Einsatz den Grundstein für ein ganzheitliches Präventionskonzept gelegt. Ein zentraler Bestandteil davon ist der weitere Ausbau der Regionalisierung. Die regional tätigen Aufsichtspersonen der KUVB betreuen in ihrer Heimatregion Kommunen mit bis zu 10.000 Einwohnern, um dort den Beratungs- und Überwachungsauftrag zu erfüllen.

Wir sprachen mit Sylvia Schwingel (Foto), regional tätige Aufsichtsperson der KUVB, über die veränderten Strukturen und die neue Servicequalität.

Frau Schwingel, wie hat sich das Konzept der Regionalisierung jüngst verändert?

Es hat sich viel zum Positiven entwickelt. Vor zwei Jahren waren es noch fünf regional tätige Aufsichtspersonen, jetzt ist das Team auf neun Personen gewachsen und die Strukturen haben sich geändert: Seit über zwei Jahren gibt es den kleineren regionalen Abschnitt. Jede Aufsichtsperson betreut etwa 220 Kommunen vollumfänglich mit dem Großteil ihrer Betriebsstätten.

Welche Verbesserungen bieten diese Veränderungen für die kleinen Kommunen?

Mehr regionale Standorte bedeuten für uns kürzere Anfahrten und für die Kommunen eine effektivere und regelmäßigere Betreuung. Unsere Reichweite und Präsenz hat sich deutlich erhöht, wir werden viel mehr wahrgenommen. Tatsächlich werden wir manchmal in den kleineren Kommunen gefragt „Ist das neu, was Sie machen?“, weil hier unsere Präsenz vorher nicht deutlich genug war. Durch Aufstockung der Aufsichtspersonen und kleinere Betreuungsgebiete haben wir jetzt

konstante Verbindungen zu den Kommunen. Wir können hierdurch systematisch und ganzheitlich beraten und überwachen.

Damit erreichen wir das Ziel, für eine Kommune alles aus einer Hand anzubieten und sie mit allen ihren Betrieben zu betreuen. Bürgermeister und Bürgermeisterinnen haben ihre eine Aufsichtsperson bei der KUVB, neben ihrer Fachkraft für Arbeitssicherheit und dem Betriebsarzt/der Betriebsärztin.

In vielen kleineren Kommunen ist der Bedarf für eine systematische Aufstellung spürbar. Es zeigen sich Erleichterungen und betriebliche Vorteile, wenn die Arbeitsschutzmaßnahmen überall systematisch umgesetzt werden sowie Unterweisungen und Prüfungen automatisiert und regelmäßig stattfinden. Dadurch gehen Beschäftigte aufmerksamer mit dem Thema um.

Nicht zuletzt zeigt sich der generelle Vorteil des Konzepts in der Beratung und Überwachung sehr oft, wenn ein „Mensch der Region“ zu Gesprächen in die Kommunen kommt: Da ist, zum Beispiel durch einen gemeinsamen Dialekt, oft von Anfang an eine bessere „Wellenlänge“ im Umgang mit den Versicherten bemerkbar. Und die erleichtert es deutlich, vor allem Mängel im Arbeitsschutz konkret anzusprechen.

Wie sieht Ihr Arbeitstag für einen Außendienst konkret aus und welche Herangehensweise macht Ihre Arbeit erfolgreich?

Vor allem bei einem Erstkontakt kündige ich mich zunächst vor Ort an, damit alle Ansprechpartner am Termin teilnehmen können – also auch die Personalvertretung sowie die Fachkraft für Arbeitssicherheit und eventuell der Betriebsarzt informiert sind. Wir versuchen meistens, den Erstkontakt direkt mit dem Bürgermeister/der Bürgermeisterin und evtl. den Geschäftsstellenleitungen zu terminieren und somit ganzheitlich in der Verwaltung zu beginnen. Mit der Theorie als Grundlage besichtigen wir direkt im Anschluss oder im Nachgang, wie z. B. den Bauhof oder die Kita. Letztlich haben wir Aufsichtspersonen da natürlich Erfahrung und machen das dementsprechend abhängig z.B. von unseren Vorkenntnissen zu dieser Kommune (vorherige Besichtigungen, Unfallgeschehen).

Um den Tag und die Fahrt effizient zu gestalten, besuche ich meist mehrere Betriebsstätten in einer Kommune oder in zwei nahegelegenen Gemeinden.

Zurück daheim folgt die Nacharbeit im Innendienst. Der Verwaltungsaufwand für einen Außendiensttag ist nicht unerheblich. Momentan passiert noch viel in Papierform, aber wir freuen uns, dass für die Zukunft zum Beispiel Tablets bereits die Arbeit vor Ort und eine spätere Nacharbeit deutlich erleichtern sollen. Auch das ist Teil der neuen Präventionsstrategie.

Meine Herangehensweise und meine Überzeugung sind, dass ich nicht nur über Defizite spreche, sondern auch motivieren möchte. Zum Beispiel kläre ich viel über die Vorteile einer systematischen Arbeitsschutzkoordination in einer Kommune auf. Wichtig ist mir auch, über Best-Practice Beispiele aus Nachbargemeinden zu berichten. Ich habe meist Flyer dabei und stelle bei Bedarf z. B. Qualifikationsangebote und die Teilnahme an Aktionen wie der **Auszeichnung „sicher. gesund. miteinander.“** (siehe Seite 10) vor.

Eigeninitiative ist der größte Erfolg

Das Konzept der regional tätigen Aufsichtspersonen bekommt immer wieder eine positive Bestätigung durch die Eigeninitiative von Kommunen. Sylvia Schwingel zum Beispiel wurde jeweils vom Bürgermeister selbst kontaktiert, um gemeinsame Vorträge für eine Reihe von Kommunen zu initiieren:

- im April 2024 bei einer Klausurtagung des Bayerischen Gemeindetags des Kreisverbands Regensburg mit rund 30 Bürgermeisterinnen und Bürgermeister zum Thema „Unternehmerverantwortung und Haftung“, organisiert von einem Bürgermeister und entstanden aus einem Überwachungstermin zur Arbeitsschutzorganisation in seiner Kommune.
- bei der Herbstversammlung des Bayerischen Gemeindetages im Bezirksverband Niederbayern am 27.11.2024: Auf Grundlage der Gemeinsamen Deutschen Arbeitsschutzstrategie (GDA) und einer vorangehenden regen Zusammenarbeit wurde die KUVB gefragt, beim Vortrag mit einem anderen Unfallversicherungsträger mitzuwirken.

Foto: Rido AdobeStock

Welche Ziele des Konzepts und der neuen Strukturen sind erreicht, welche werden noch angestrebt?

Das vorrangige Ziel ist, die Motivation und die Eigenverantwortung in den Kommunen zu stärken. Erfahrungen aus anderen Kommunen einzubringen und ein Netzwerk entstehen zu lassen, sodass auch die Kommunen untereinander sich informieren und helfen. Das passiert bereits hier und da, Kommunen vernetzen sich teilweise untereinander, um sich zum Beispiel Arbeitsmittel und deren Wartung zu teilen. Und wir merken, dass wir deutlicher wahrgenommen werden.

Die Sicherheit und Gesundheit in den kleinen Kommunen möchten wir mit einer umfassenden Beratung zur ganzheitlichen Arbeitsschutzorganisation unterstützen und weiter fördern, auch hier verzeichnen wir bereits positive Ergebnisse. Wir möchten regelmäßiger bei unseren Versicherten vor Ort als Unterstützer für mehr Sicherheit und Gesundheit gesehen werden.

Das Ziel ist, etwa alle vier Jahre in der Kommune präsent zu sein, sofern die Stabilität in unserem Abschnitt beibehalten wird und Verwaltungsaufwand verringert werden kann. Eine Möglichkeit hierfür ist beispielsweise auf Terminvereinbarungen für Nachbesichtigungen zu verzichten.

Ein tolles Feedback für uns ist, wenn sich Kommunen selbst bei uns melden und mit uns Informationsveranstaltungen organisieren möchten – auch diesen Erfolg konnten wir 2024 verzeichnen (siehe Seite 9). Nur zusammen mit motivierten Ansprechpartnern in den Kommunen und einer stabilen Zusammenarbeit mit den meist externen Betreuern (Fachkraft für Arbeitssicherheit und Betriebsärztin oder Betriebsarzt), können wir das Ziel erreichen, mehr sichere und gesunde Arbeitsplätze zu schaffen.

Das Interview führte: Caroline Kayser, Referat Kommunikaton

Ausgezeichnet für sichere und gesunde Arbeit: Wasserwirtschaftsamt Nürnberg

Für sein besonderes Engagement, sichere und gesunde Arbeitsbedingungen zu schaffen, erhielt das Wasserwirtschaftsamt Nürnberg von der KUVB die Auszeichnung „Sicher.Gesund.Miteinander." in Gold.

Mit der Auszeichnung „Sicher.Gesund.Miteinander." würdigen die KUVB und die Bayer. LUK Betriebe, die neben der Erfüllung der Mindeststandards und der Vorschriften vor allem die Handlungsfelder Führung, Kommunikation, Beteiligung, Betriebsklima und Fehlerkultur reflektieren und kontinuierlich verbessern. Dabei geht es insbesondere um eine vorbildhafte Integration von Sicherheit und Gesundheit in die täglichen Arbeitsabläufe. Je nach erreichter Punktzahl gibt es die Auszeichnung in Bronze, Silber oder Gold. Sie ist mit bis zu 5.000 Euro dotiert, die zweckgebunden der Finanzierung teambildender Maßnahmen dienen.

Das Wasserwirtschaftsamt Nürnberg hat die Bedeutung dieser Handlungsfelder erkannt und ist konsequent für eine starke Präventionskultur aktiv. Wir gratulieren dem Wasserwirtschaftsamt Nürnberg sehr herzlich, bedanken uns für seine Vorbildfunktion für ein starkes Miteinander und wünschen weiterhin viel Erfolg auf diesem Weg!

Autorin: Yvonne Kupske, Geschäftsbereich Prävention

Werden Sie AUSGEZEICHNET!

Wer sich herausragend um die Sicherheit und Gesundheit seiner Beschäftigten kümmert, soll auch etwas davon haben: Mit der Auszeichnung „sicher. gesund. miteinander." prämieren die KUVB und die Bayer. LUK Mitgliedsbetriebe mit besonders hohem Engagement.

Illustration: rikkyal/AdobeStock

Alle Infos auf kuvb.de > Webcode 596 oder über diesen QR-Code:

KUVB | Bayer. LUK
Ihre gesetzliche Unfallversicherung

SiBe-Report

Informationen für Sicherheitsbeauftragte – Ausgabe 2/2025

Runter mit dem Lärmpegel

Klagen Beschäftigte darüber, sich nicht konzentrieren zu können? Dann könnte Lärm eine Rolle spielen. Positiv ausgedrückt: Mehr Ruhe ist ein Hebel, um gleich mehrere typische Probleme in Büros anzugehen. Sicherheitsbeauftragte können dazu beitragen, am Lärmpegel zu drehen.

Ist es in unserem Büro zu laut? Auf diese einfache Frage gibt es meist mehrere Antworten. Denn Lärm wird unterschiedlich bewertet. Während ein Presslufthammer vor dem Fenster eindeutig nervtötend ist, scheiden sich in anderen Situationen die Geister, beispielsweise bei der freundlichen Begrüßung zweier Kollegen oder bei den Tippgeräuschen einer Kollegin. Was die einen als störend empfinden, ist für andere Ausdruck einer lebendigen Bürokultur.

Quelle: DGUV Information 215-443

Grundsätzlich kann sich Lärm negativ auf Leistungsfähigkeit und Gesundheit auswirken – das gilt natürlich auch für Bürolärm. Bei Befragungen darüber, ob sich Menschen durch Lärm im Büro abgelenkt fühlen, liegen die Werte zwischen 60 und 80 Prozent. Wer sich im Arbeitsschutz auskennt, weiß, dass es für gesundheitliche Gefährdungen Grenzwerte gibt, die nicht überschritten werden dürfen. Was heißt das für den Lärmschutz im Büro? Laut der Technischen Regel für Arbeitsstätten ASR A3.7 kommt es auf die Tätigkeit an. Denn klar ist: Es macht einen Unterschied, ob sich jemand sehr konzentrieren muss oder neben seiner Tätigkeit einem Plausch lauschen kann.

Deshalb gilt für alle Tätigkeiten, die im Laufe eines Tages mindestens eine Stunde lang ausgeübt werden:

- Ist eine hohe Konzentration oder hohe Sprachverständlichkeit erforderlich, darf der „Beurteilungspegel Lr“ 55 Dezibel (dB[A]) nicht überschreiten.
- Bei mittlerer Anforderung an Konzentration oder Sprachverständlichkeit liegt dieser Wert bei 70 dB(A).
- Ist lediglich eine geringe Konzentration oder Sprachverständlichkeit erforderlich, ist kein bestimmter Wert des Beurteilungspegels mehr vorgeschrieben. Es gilt aber noch das Minimierungsgebot, d. h. die Belastung möglichst zu reduzieren.

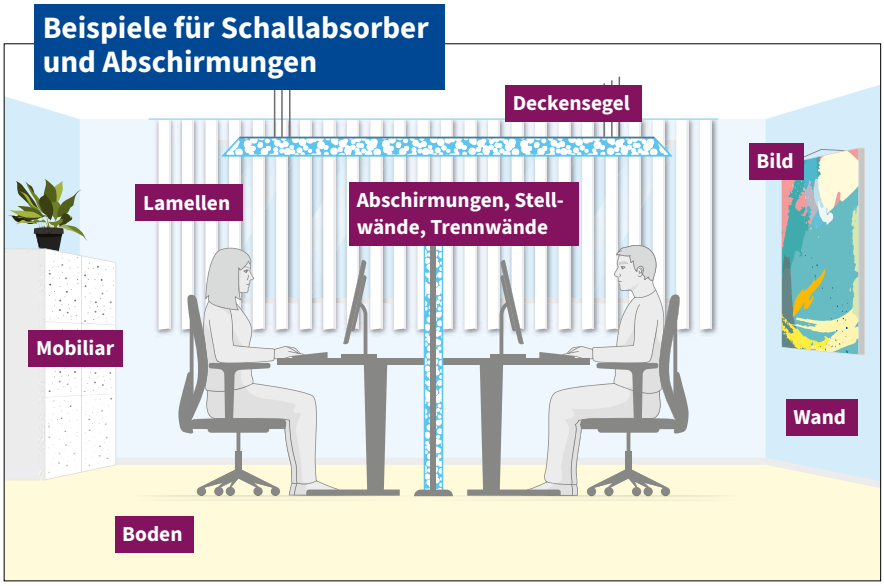
SiBe-Tipp: „Ruhe rockt“

Der „Tag gegen Lärm“ am 30. April unter dem Motto „Ruhe rockt“ macht Lärm auf ganz unterschiedliche Art zum Thema. Eine Übersicht findet sich unter **https://www.tag-gegen-laerm.de**. Die Unfallversicherungsträger bieten auf ihren Websites Informationen zum Lärmschutz bei der Arbeit.

Diese Werte zu ermitteln, ist eine Sache für Profis. Dafür ist der Unternehmer oder die Unternehmerin verantwortlich – mit fachlicher Unterstützung beispielsweise durch eine Fachkraft für Arbeitssicherheit.

Meist geht es jedoch einfacher, wobei Sicherheitsbeauftragte eine aktive Rolle übernehmen können: Einmal nachfragen, wer sich durch Lärm beeinträchtigt fühlt. Bei Studien zu diesem Thema kommt in der Regel heraus, dass sich die meisten Beschäftigten vor allem durch Gespräche und Telefonate im Raum gestört fühlen*.

Heißt das, jedes Mal das Büro verlassen zu müssen, wenn das Telefon klingelt oder man sein Gegenüber fragt, wie das Wochenende war? Werden die Gespräche mit Rücksicht auf alle anderen im Raum geführt, sollte das im Büro möglich sein. Aber über ihre Regeln kann nur jede Bürogemeinschaft für sich selbst entscheiden. Auch darüber, ob einfache Absprachen ausreichen oder mit Unterstützung weiterer Personen aus dem betrieblichen Umfeld Regeln erarbeitet werden sollen. Dann wären Vorgesetzte darauf anzusprechen und das Thema ließe sich beispielsweise in den Arbeitsschutzausschuss einbringen.



Hier wird viel Schall „geschluckt“ durch raumakustische Maßnahmen, die sich im Büro nachträglich umsetzen lassen.

Für mehr Ruhe im Büro können auch geräuscharme Geräte sowie raumakustische Maßnahmen sorgen. Jeder Mensch fühlt sich dort wohler, wo der Schall störender Lärmquellen „geschluckt“ wird. **Zu einer guten Akustik trägt beispielsweise bei:**

- die Wahl der Materialien für Decke, Wände, Böden, Vorhänge oder Jalousien
- bei Bedarf zusätzliche trennende Wandelemente, Fensterfolien
- Positionierung etwa von Schreibtischen, Geräten, Büroelementen unter Lärmschutzaspekten

Ist der Lärmpegel im Büro hoch, lohnt es sich zu hinterfragen, ob diese technischen Möglichkeiten bereits ausgeschöpft wurden. Auch ob Räume oder abgeschirmte Flächen als Rückzugsorte für Gespräche und Calls zur Verfügung stehen, ist eine wichtige Frage. Hier gilt es vonseiten des Unternehmens, passende Angebote zu schaffen – Ideen und Vorschläge dazu können aus den Bürogemeinschaften selbst kommen.

Wie wäre es also, einfach einmal zu fragen, ob sich die Kolleginnen und Kollegen in den Büros mehr Ruhe wünschen? Ein guter Anlass, den Unternehmen – und Sicherheitsbeauftragte – dafür nutzen können, ist der „Tag gegen Lärm“.

Weitere Informationen

Die DGUV Information 215-443 **Akustik im Büro** zeigt unter anderem, welche Tricks in Büros helfen, die Lärmbelastung zu reduzieren.

https://publikationen.dguv.de/widgets/pdf/download/article/2950

Ein großes Thema ist **Lärm in Kindertages- und Bildungseinrichtungen**. Informationen dazu liefern unter anderem die Branchenregeln der Deutschen Gesetzlichen Unfallversicherung (DGUV):

- DGUV Regel 102-601 **„Branche Schule“**
- DGUV Regel 102-602 **„Branche Kindertageseinrichtung“**
- DGUV Regel 102-603 **„Branche Hochschule“**

SiBe-Tipp: Headsets

Wo viel telefoniert wird, können Headsets helfen. Sie kombinieren Kopfhörer und Mikrofon. Headsets tragen zum konzentrierten Arbeiten bei, weil der Umgebungslärm ein Stück weit abgeschirmt wird. Bei der Anschaffung von Headsets sollte die Art der Nutzung berücksichtigt werden, aber auch individuelle Präferenzen. Die DGUV hat eine Entscheidungshilfe für die Auswahl von Headsets herausgegeben:

https://publikationen.dguv.de/forschung/iag/praxishilfen/ 4141/entscheidungshilfe-fuer-die-auswahl-eines-headsets

* u.a. SBiB-Studie 2010; weltweite Befragung von 2.000 Büroangestellten im Auftrag von Jabra 2024.

Achtung, Aggression!

Ein Patentrezept dafür, mit aggressiven Personen umzugehen, gibt es nicht. An Arbeitsplätzen mit Publikumsverkehr oder in helfenden Berufen sind von Arbeitgebenden Schutzmaßnahmen nach dem TOP-Prinzip zu treffen: technisch, organisatorisch, persönlich. Im Alltag ist es wichtig, Anzeichen von Aggressionen rechtzeitig wahrzunehmen und im Team gegenseitig aufeinander zu achten.

Ein verletzter, alkoholisierter Mann schlägt in der Notaufnahme um sich, eine Frau wird im Wartebereich einer Behörde laut, ein Autofahrer gefährdet Beschäftigte bei der Müllsammlung durch aggressives Auffahren, eine Ärztin wird wegen ihres Kopftuches beleidigt. Es ist schwierig, damit umzugehen. Helfen kann, sich selbst klarzumachen, dass aggressive Personen unter Stress stehen. Welchen Ausweg es für alle Beteiligten geben kann, hängt vom Grad der Aggression ab, die sich häufig hochschaukelt. „Gefahrensituationen können in vielen Fällen frühzeitig erkannt werden“, sagt Betty Willingstorfer, Leiterin des Sachgebiets Psyche und Gesundheit in der Arbeitswelt der Deutschen Gesetzlichen Unfallversicherung (DGUV). „Wir alle haben innere ‚Antennen‘, die uns signalisieren, dass etwas nicht stimmt, zum Beispiel, wenn eine Person unruhig und getrieben wirkt. Dieses Gefühl ist ein wichtiger Indikator, um wachsam zu sein, Hilfe zu holen und sich selbst in Sicherheit zu bringen.“ Nicht zu akzeptieren ist auch die Beleidigung von Menschen, die vermeintlich einen Migrationshintergrund haben. Hier ist eine möglichst selbstbewusste Haltung der Betroffenen wichtig. Dazu trägt die eindeutige Solidarität durch Kolleginnen und Kollegen sowie Vorgesetzte bei. Außerdem ist zu prüfen, ob gegebenenfalls Sanktionen wie Hausverbote gegen die aggressive Person zu ergreifen sind. Nach solchen Ereignissen sollten Unterstützungsangebote durch den Betrieb erfolgen und auch hier kann das Instrument der Gefährdungsbeurteilung genutzt werden, um das Team gegen derartige Übergriffe zu wappnen.

Foto: Wolfgang Bellwinkel/DGUV

Jede Situation ist anders und erfordert ein angepasstes Reagieren.

Weitere Informationen

Kampagne #GewaltAngehen
Die Kampagne richtet sich gegen Gewalt bei der Arbeit, im Ehrenamt und in der Bildung.

www.dguv.de/gewalt-angehen

Flyer „Gewaltprävention – Schutz vor Übergriffen bei Arbeitsplätzen mit Publikumsverkehr“ der Kommunalen Unfallversicherung Bayern, Bayrische Landesunfallkasse

kuvb.de/fileadmin/daten/dokumente/GBI/Arbeitspsychologie/Fachthemen/flyer_gewaltpraevention_KUVB.pdf

Der Aushang informiert allgemein über den richtigen Umgang mit Gefahrstoffen.

Neues zu Gefahrstoffen

Es gibt eine neue Version der Gefahrstoffverordnung (Fassung vom 4. Dezember 2024).

Einbezogen in die bestehende Verordnung wurde ein risikobezogenes Maßnahmenkonzept bei Tätigkeit mit krebserzeugenden Gefahrstoffen. Dabei soll ein Ampelsystem Betriebe dabei unterstützen, Schutzmaßnahmen risikobezogen festzulegen. Angepasst wurden zudem Regelungen zu Asbest. Hier geht es vor allem um Anforderungen an die Qualifikation von Beschäftigten sowie um Mitwirkungs- und Informationspflichten. Eine weitere wichtige Änderung betrifft die Umsetzung chemikalienrechtlicher Regelungen der europäischen Union in deutsches Recht. Neu sind für Unternehmen zum Beispiel bestimmte Aufzeichnungs-, Mitteilungs- und Unterrichtungspflichten.

Unfallversicherungsträger informieren Betriebe durch ihre Aufsichtspersonen und über Medien zum Umgang mit Gefahrstoffen, außerdem bieten sie Fortbildungen und Qualifizierungsmaßnahmen an.

Impressum

SiBe-Report – Informationen für Sicherheitsbeauftragte Nr. 2/2025

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

Inhaber und Verleger: KUVB/Bayer. LUK

Verantwortlich: Direktor Elmar Lederer

Redaktion: Miriam Becker, Wiesbaden; Thomas Jerosch, Prävention, KUVB; Eugen Maier, Caroline Kayser, Referat Kommunikation, KUVB

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

Bildnachweis: DGUV, Adobe Stock

Satz: Universal Medien GmbH, Neuried bei München

Ihr Draht zur SiBe-Redaktion:
Presse@kuvb.de

THC im Straßenverkehr

High fährt nicht

Der Konsum von Cannabis ist für Erwachsene in Deutschland seit dem 1. April 2024 nicht mehr strafbar. Zudem wurde der THC-Grenzwert für den Straßenverkehr im Sommer heraufgesetzt. Doch unter dem Einfluss von Drogen zu fahren, stellt generell ein großes Risiko dar. Daher gilt: fahren lassen! So die Botschaft der DVR-Kampagne „High lässt fahren".

Bild: DVR

Laut einer aktuellen Umfrage des Deutschen Verkehrssicherheitsrates (DVR) kennt die Hälfte der 18- bis 24-Jährigen das absolute Konsumverbot für junge Fahrende nicht. Die neue Kampagne des DVR „High fährt nicht. High lässt fahren" will insbesondere die Hochrisikogruppe junger Verkehrsteilnehmender über die Gefahren von Cannabis im Straßenverkehr aufklären und sie animieren, nach dem Konsum von Cannabis nicht selbst zu fahren.

Nach Angaben des Statistischen Bundesamtes haben sich im Jahr 2023 in Deutschland mehr als 3.000 Verkehrsunfälle mit Personenschaden unter dem Einfluss von Drogen ereignet, wobei Cannabis – abgesehen von Alkohol – die am häufigsten konsumierte sowie am häufigsten im Straßenverkehr nachgewiesene Droge ist. Bei den Unfällen starben 48 Menschen und über 4.000 wurden verletzt, 959 davon schwer. Dazu sagt Manfred Wirsch, Präsident des DVR und Vorstandsvorsitzender der DGUV: „Wir gehen davon aus, dass die Anzahl der Cannabis-Konsumierenden und damit auch der Verkehrsunfälle unter Cannabis-Einfluss zunehmen werden. Der Anteil junger Menschen, die an schweren Verkehrsunfällen beteiligt sind, liegt schon heute über dem Durchschnitt und sie konsumieren auch öfter Cannabis als Ältere. Umso besorgniserregender ist ihre Wissenslücke bei den gesetzlichen Regeln und der Beeinträchtigung der Fahrtüchtigkeit. Unsere Kampagne soll einen Beitrag zur dringend notwendigen Aufklärung leisten."

Mehr wissen – besser entscheiden

Laut einer repräsentativen Civey-Umfrage im Auftrag des DVR weiß die Hälfte der 18- bis 24-Jährigen nicht, dass während der Führerschein-Probezeit und unter 21 Jahren ein absolutes Konsumverbot gilt. Zudem kennt eine Mehrheit von rund 60 Prozent der Befragten die empfohlene Wartezeit von 24 Stunden zwischen Cannabis-Konsum und Verkehrsteilnahme nicht. Die gesetzliche Unfallversicherung tritt dafür ein, den Konsum von Alkohol und Cannabis am Arbeitsplatz und in Bildungseinrichtungen gleich zu behandeln. Das bedeutet: NULL Alkohol und NULL Cannabis bei Arbeit und Bildung. Dies betrifft auch den versicherten Weg von und zur Arbeits- bzw. Bildungsstätte.

Vereinbarungen im Betrieb treffen

Am Arbeitsplatz verbietet das Gesetz den Konsum von Cannabis nicht. Das Regelwerk im Arbeitsschutz verpflichtet Beschäftigte jedoch, sich nicht mit Rauschmitteln in einen Zustand zu versetzen, in dem sie sich und andere gefährden können. Um Klarheit zu schaffen, empfehlen Berufsgenossenschaften und Unfallkassen Arbeitgebenden daher, über Arbeitsanweisungen oder Betriebsvereinbarungen den Konsum von Cannabis am Arbeitsplatz zu untersagen. In Fragen der betrieblichen Suchtprävention stehen Berufsgenossenschaften und Unfallkassen Unternehmen und Einrichtungen mit ihren Angeboten (z. B. Beratung, Materialien, Vernetzung) zur Seite. Die DVR-Kampagne wird mit Unterstützung der DGUV umgesetzt. Weitere Partner sind der Bundesverband Deutscher Omnibusunternehmen e. V. und der Bund gegen Alkohol und Drogen im Straßenverkehr. Prominente Unterstützung gibt es von Schauspieler Wotan Wilke Möhring und Content-Creator Jonas Ems.

Mehr Informationen zur Kampagne „High fährt nicht. High lässt fahren":

www.high-laesst-fahren.de

www.forum.dguv.de > Ausgabe 11/2024 „Suchtprävention"

Quelle: DGUV

Seminare und Erfahrungsaustausch

Neue Angebote – jetzt anmelden!

Laufend erweitern wir unser Qualifikationsangebot und schauen dabei immer über den Tellerrand: Wo wird ein Seminarangebot gebraucht, wo wird uns vermehrt Bedarf signalisiert oder gibt es neue Technologien oder gesellschaftliche Entwicklungen, die thematisiert werden sollten? Wir stellen unsere neuesten Angebote vor:

Grafik: Nuthawut/AdobeStock

Trauer im Betrieb: Ein sensibles Thema im Arbeitsumfeld

Die Trauer eines Beschäftigten oder gar eines ganzen Teams zu erleben, stellt eine besondere Herausforderung für jeden Betrieb dar. Es geht nicht nur darum, Mitgefühl zu zeigen, sondern auch, wie man als Arbeitgeber oder Führungskraft mit dieser schwierigen Situation umgeht, ohne die Arbeitsdynamik zu stören. Trauer kann auf verschiedene Weise in den Betrieb hineingetragen werden – sei es durch den Verlust eines nahen Angehörigen, einer Kollegin oder auch durch persönliche gesundheitliche Krisen. Doch wie geht man mit dieser Thematik professionell um?

Dieser Frage möchten wir in dem Seminar **„Trauer sicher und gesund begegnen“** am 30.10.2025 in Unterhaching nachgehen. Wir möchten Sie in einem gesunden und sicheren Umgang mit trauernden Beschäftigten stärken. Hierzu gehen wir auf verschiedene Gründe für Trauer ein, sensibilisieren für unterschiedliche Trauerreaktionen und -phasen, üben Gesprächssituationen und erarbeiten mit Ihnen Handlungsempfehlungen für den betrieblichen Kontext. Melden Sie sich als Führungskraft oder BGM/BEM Beauftragte gerne an.

Neue Technologien im Gesundheitsmanagement und Arbeitsschutz: Chancen für die Zukunft

In den letzten Jahren haben neue Technologien das Gesundheitsmanagement und den Arbeitsschutz verändert. Digitale Lösungen bieten Betrieben die Möglichkeit, die Gesundheit und Sicherheit ihrer Beschäftigten bei der Arbeit nachhaltig zu erhalten und zu fördern. Dazu gehören zum Beispiel Wearables, die Vitaldaten in Echtzeit erfassen, oder Gesundheits-Apps, die eine kontinuierliche Prävention ermöglichen. Auch Künstliche Intelligenz wird zunehmend genutzt, um maßgeschneiderte Präventionsstrategien zu entwickeln.

Der Einsatz von Virtual Reality (VR) und Augmented Reality (AR) eröffnet neue Möglichkeiten für Unterweisungen/Schulungen, bei denen Beschäftigte praktisch und realitätsnah trainieren können. Ein Beispiel ist die VR-Anwendung „Sicherheitstechnische Unterweisung in virtueller Realität in der motormanuellen Holzernte“, die wir in Zusammenarbeit mit den Bayerischen Staatsforsten entwickelt haben.

Einladung zum Erfahrungsaustausch

Diese Technologien zu nutzen stellt viele Betriebe vor neue Herausforderungen, gleichzeitig bieten diese die Möglichkeit, unter anderem gefährliche Tätigkeiten gefahrlos zu unterweisen und zu üben.

Wir laden Sie herzlich zu einem **offenen Erfahrungsaustausch vom 22. bis 23.10.25** in Sonthofen ein, um zu diskutieren, wie Sie neue Technologien erfolgreich in Ihr Gesundheitsmanagement und Präventionsmaßnahmen gemäß dem Arbeitsschutzgesetz integrieren können. Teilen Sie Ihre Erfahrungen, stellen Sie Ihre bisherigen Projekte vor und lernen Sie von anderen Betrieben, die bereits innovative Lösungen implementiert haben. Gemeinsam können wir die Arbeitswelt von morgen sicherer und gesünder gestalten!

kuvb.de/praevention/seminare/seminarangebot-und-anmeldung

Autorin: Yvonne Kupske, Geschäftsbereich Prävention

Körperliche Arbeiten: Belastungen messbar machen

Biomechanisches Messsystem

Das biomechanische Messsystem INDUSTRIAL ATHLETE (IA) wird seit 2022 bei der Landeshauptstadt München testweise eingesetzt, um körperliche Belastungen bei Arbeitskräften objektiv zu erfassen. Wir stellen bisher erfasste Vorteile und Nachteile im Vergleich zu herkömmlichen Methoden wie den Leitmerkmalmethoden (LMM) vor.

Technische Herausforderungen

- INDUSTRIAL ATHLETE benötigt eine externe Stromquelle für störungsfreie Messungen.
- Messungen sind stationär und können nicht über größere Distanzen oder durch Wände erfolgen.
- Die korrekte Kalibrierung der Sensoren ist essenziell.
- Eine Messung erfordert ca. einen halben Arbeitstag.

Vergleich IA vs. LMM

- LMM basiert auf subjektiven Einschätzungen (z. B. „häufig“, „gelegentlich“).
- IA liefert objektive Winkel- und Belastungswerte für Körperregionen.
- IA ermöglicht eine genauere Analyse der Bewegungsabläufe, kann jedoch Muskelaktivitäten nicht messen.
- Während LMM sechs Belastungsarten bewertet, fokussiert sich IA auf Kraft, Haltung und Wiederholung.
- LMM berücksichtigt geschlechtsspezifische Unterschiede, IA hingegen nicht.

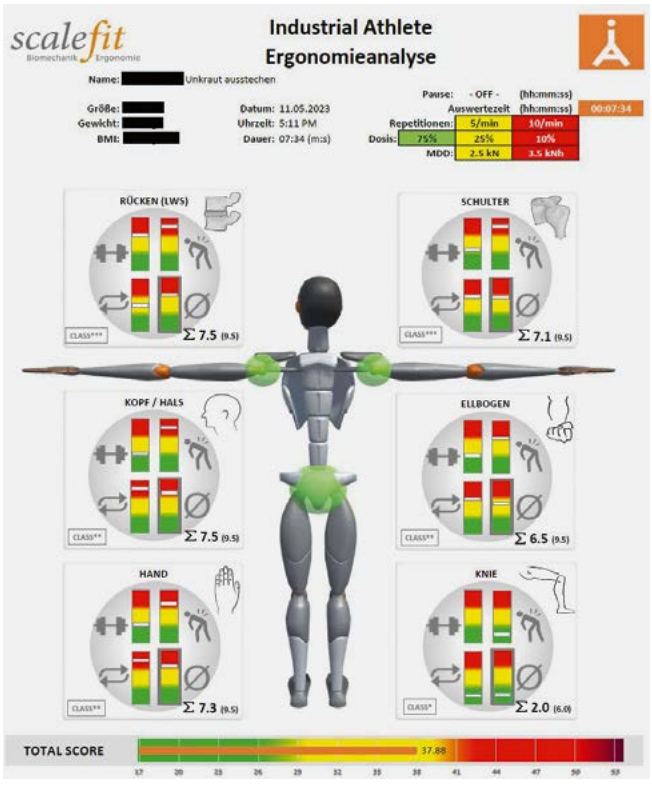
Bewertung der Anwendung

- IA bietet eine tiefere Analyse, kann LMM aber nicht ersetzen.
- Beide Methoden erfordern eine Zerlegung komplexer Tätigkeiten in Teilvorgänge.
- IA eignet sich besonders zur Sensibilisierung der Beschäftigten durch visuelles Feedback.
- Der Einsatz erfordert Spezialwissen und regelmäßige Anwendung.
- Eine externe Beratung mit IA kann für Unternehmen eine Alternative zur Anschaffung sein.

Das INDUSTRIAL ATHLETE System ergänzt bestehende Methoden, stellt jedoch keine Vereinfachung dar. Es bietet wertvolle Einblicke in die Belastung einzelner Körperregionen, sollte aber nicht isoliert verwendet werden. Insbesondere als Schulungs- und Unterweisungstool zeigt IA großes Potenzial.

Diese Zusammenfassung des Beitrags von **Robert Havlik**, Fachkraft für Arbeitssicherheit bei der LH München, wurde von der Redaktion mit Einsatz von KI verfasst.

Lesen Sie hier den vollständigen Beitrag:



Grafik: Ergonomieanalyse des INDUSTRIAL ATHLETE für die Tätigkeit „Unkraut ausstechen“

Frühwarnsystem zur Burnout-Vermeidung

Gibt es so etwas?

Burnout kann jeden treffen. Organisatorische Maßnahmen wie die verpflichtende Gefährdungsbeurteilung psychischer Belastungen sind daher essenziell. Es kann aber auch hilfreich sein, auf persönlicher Ebene ein Gefühl dafür zu bekommen, was bei einem Burnout eigentlich passiert. Einblicke aus der Arbeit eines Burnout-Präventionscoaches.

Grafiken: freepik.com

Unsere aktuelle Situation

Wir leben in einer Welt, die zunehmend von Leistungsdruck, Unsicherheiten, digitalen Überflutungen und hohen Erwartungen geprägt ist. Das Risiko für psychische Erschöpfung – insbesondere für das Burnout-Syndrom – steigt exponentiell. Es sind erschreckende Zahlen, die von den Versicherungsträgern hinsichtlich Anzahl, Krankheitsdauer und Wiedereinstieg veröffentlicht werden.

Was ist eigentlich Burnout

Burnout ist eine chronische Stressreaktion, die zu Erschöpfung, Entfremdung von der Arbeit und von sozialen Kontakten und zu verminderter Leistungsfähigkeit führt. Betroffene erleben am „Kipppunkt“ der Erkrankung meist einen Zustand völliger Erschöpfung, Ohnmacht, Hilf- und Mutlosigkeit. Oft begleitet von depressiven Symptomen. Das Vertrackte dabei: Burnout ist wie Radioaktivität. Man riecht es nicht, man hört es nicht,

man schmeckt es nicht. Wenn man es spürt oder fühlt, ist es meist schon (fast) zu spät. Burnout entwickelt sich in Phasen. Schleichend und unbemerkt. Das Rad nach Freudenberger (siehe Grafik unten) veranschaulicht dies eindrucksvoll. Betroffene bemerken selbst erst bei 9 oder 10 „Uhr“, dass etwas nicht mehr stimmt. Das ist sehr spät und oft nicht mehr umkehrbar. Doch was kann man dagegen tun?

Warum ein wirksames Frühwarnsystem sinnvoll ist

Ich setze in meiner Arbeit neben Workshops gezielt den AVEM-Test als Frühwarnsystem zur wirksamen Burnout-Prävention ein. AVEM steht dabei für Arbeitsbezogenes Verhaltens- und Erlebensmuster und schaut sich den Menschen als arbeitende und private Person an. Diese Analyse ermittelt das individuelle Risiko, in den nächsten 12 Monaten an einem Burnout zu erkranken. Ähnlich einer Wettervorhersage für die nächsten 3 Tage, in diesem Fall sehr zuverlässig für die individuelle mentale Gesundheit in den nächsten 12 Monaten. Für mich ist es wie ein mentales „Blutbild“. Indem die Analyse auf die individuelle, aktuelle Situation, auf Bedürfnisse und Eigenschaften eingeht, können Maßnahmen gezielt, effektiv und wirksam gestaltet werden. Alles mit dem Ziel, die Lebenszufriedenheit zu steigern, die mentale Gesundheit zu verbessern und damit auch die Leistungsfähigkeit zu erhalten.

Dieser Test ist von der Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitssicherheit (BAuA) zur Burnout-Prävention empfohlen.

Frühwarnsystem im Detail: die sechs Schlüsselkompetenzen

1. Problemlösekompetenz – und das Problem mit der „Aufschieberitis“

Die Fähigkeit, effektiv mit Herausforderungen und Problemen umzugehen, ist essenziell für die Stressbewältigung. Menschen mit einer ausgeprägten Problemlösekompetenz können Schwierigkeiten pragmatisch und strukturiert angehen, statt sich von ihnen überwältigen zu lassen oder aufzuschieben (Prokrastination).

DIE 12 BURNOUT-PHASEN NACH FREUDENBERGER

Der AVEM-Test hilft dabei, Muster zu erkennen, bei denen das Gefühl aufkommt, Problemen hilflos gegenüberzustehen. Durch gezielte Maßnahmen zur Stärkung der Problemlösekompetenz können Sie dieser Entwicklung wirksam entgegentreten.

2. Innere und äußere Konflikte – die andere Ebene von Problemen

Neben Sachthemen haben Konflikte ähnliche Stressauswirkungen wie ungelöste Probleme. Konflikte, ob im Inneren (Selbstzweifel, innere Unruhe) oder im Äußeren (Streit mit Kollegen oder im privaten Umfeld), tragen maßgeblich zur Entstehung von Stress bei. Insbesondere innere Konflikte, die oft unbewusst, unbemerkt gelebt und schwerer zu erkennen sind, können durch eine gezielte Begleitung entdeckt, neu bewertet und nachhaltig verändert werden.

3. Kognitives Stressmanagement – die Gedanken in meinem Kopf

Der Fokus bei dieser Methode zur Stressbewältigung liegt gezielt auf unseren Gedanken und Überzeugungen. Die Art und Weise, wie wir Umstände bewerten und gedanklich verarbeiten, ist entscheidend, ob wir Stress empfinden. Kognitives Stressmanagement hilft dabei, stressverstärkende Denkmuster zu erkennen, zu hinterfragen und gezielt durch hilfreichere Gedanken zu ersetzen. Oft handelt es sich dabei um automatische und häufig negative Bewertungen, wie z. B. „Ich muss perfekt sein“ oder „Ich werde das nie schaffen“. Wer seine stressverstärkenden Gedanken erkennt und verändert, kann Belastungssituationen gelassener begegnen und langfristig Resilienz aufbauen.

4. Soziale Netzwerkkompetenz – Qualität vor Quantität

Wir leben in einer Zeit von kontaktüberfluteter Beziehungslosigkeit. Ein starkes soziales Netz mit wenigen, aber stabilen Beziehungen ist eine wichtige Ressource für die psychische Gesundheit. Einsamkeit oder das Gefühl, keine Ansprechpartner für Probleme zu haben, sind Risikofaktoren für Burnout. Aktuelle Studien weisen darauf hin, dass Einsamkeit so gesundheitsschädlich ist wie Rauchen.

Der AVEM-Test ermittelt sehr genau, wie es mit dieser Kompetenz bestellt ist.

5. Entspannungskompetenz – das Gehirn auf Urlaub schicken.

Entspannungskompetenz bedeutet, bewusst Ruhephasen in den Alltag zu integrieren und Stress aktiv abzubauen. Menschen, die in der Lage sind, regelmäßig Entspannungstechniken, progressive Muskelentspannung, körperliche Bewegung usw. als Training in ihren Alltag einzubauen, sind weniger anfällig für Burnout.

6. Genusskompetenz – bewusst genießen können

Genusskompetenz beschreibt die Fähigkeit, im Alltag bewusste Pausen einzulegen und Freude an kleinen Momenten zu finden. Ein Mangel oder gar der komplette Verlust an Genussfähigkeit ist oft ein frühes Anzeichen für Überforderung und Burnout. Durch bewusste Übungen zur Steigerung der Genusskompetenz – wie Achtsamkeitstraining, Genusstraining oder das Praktizieren von Hobbys – kann man dieser Entwicklung entgegenwirken.

Der Nutzen eines Frühwarnsystems für die mentale Gesundheit

Das Frühwarnsystem zur Burnout-Prävention bietet eine wertvolle Unterstützung für Menschen, die ihre mentale Gesundheit im Blick behalten wollen. Durch die regelmäßige Selbstreflexion und das Erkennen von Warnsignalen können stressbedingte Belastungen frühzeitig erkannt und wirkungsvolle Gegenmaßnahmen ergriffen werden.

Besonders in einer Zeit, in der die Anforderungen in Beruf und Privatleben immer weiter steigen, ist die Entwicklung der beschriebenen Kompetenzen von großer Bedeutung. Indem Menschen lernen, sich selbst besser zu verstehen und ihre eigenen Bedürfnisse wahrzunehmen, steigern sie ihre Resilienz, und damit auch spürbar ihre Lebensqualität.

Ein gut funktionierendes Frühwarnsystem ist somit ein unverzichtbares Werkzeug, um das Gleichgewicht zwischen Arbeit, Erholung und Selbstfürsorge zu bewahren und langfristig gesund und leistungsfähig zu bleiben.

„Ich wünsche allen Leserinnen und Lesern von Herzen alles Gute und bleiben Sie – auch mental – gesund!“

Stephan Menzel, zertifizierter Burnout-Präventionscoach, Mitglied im deutschen Bundesverband für Burnout-Prävention e.V. · www.stepmen.de

Fragen & Antworten

zur gesetzlichen Unfallversicherung

Serie

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

FRAGE

Einige unserer Mitarbeitenden arbeiten im Homeoffice. Ab und zu kommt es vor, dass sich diese im Rathaus Arbeitsaufträge abholen müssen. Gilt für diese Hin- und Rückwege der übliche Versicherungsschutz?

ANTWORT

Der Versicherungsschutz ist bei Beschäftigten in Telearbeit oder im Homeoffice grundsätzlich genauso zu beurteilen, wie bei Beschäftigten, die sich in Präsenz am Arbeitsplatz befinden. Demnach stehen sowohl der Arbeitsaufenthalt am Homeoffice- oder Telearbeitsplatz, als auch Wege, die gelegentlich zum Unternehmen zurückgelegt werden müssen, um z. B. geleistete Arbeit abzuliefern oder um neue Arbeit abzuholen, unter dem Schutz der gesetzlichen Unfallversicherung.

Ausschlaggebend für den Versicherungsschutz auf diesen betriebsbedingten Wegen ist, dass ein Weg im Auftrag oder im zumindest mutmaßlichen Interesse des Arbeitgebers unternommen wird und für diesen Weg ein betrieblicher Zweck vordergründig ist.

Bei spontanen Besprechungsterminen oder Fahrten zum Arbeitsplatz außerhalb der vereinbarten Präsenztage empfiehlt es sich, die unmmittelbare Führungskraft vor Fahrtantritt über das Kommen zu informieren. Dies dient der Beweissicherung der versicherten Tätigkeit bei einer ungeplanten Wegaufnahme aus dem Homeoffice heraus.

FRAGE

Ich bin Schulleiter einer Grund -und Mittelschule. Ich erhielt die Anfrage, ob Kinder des Vorschulkurses Deutsch auf den Wegen zur und von der Schule gesetzlich unfallversichert sind.

ANTWORT

Die an einem Vorkurs zur Förderung der deutschen Sprache teilnehmenden Kinder sind über die gesetzliche Unfallversicherung versichert.

Werden vorschulische Sprachförderungskurse für Kinder aufgrund landesrechtlicher Regelung in Schulen angeboten, so besteht der gesetzliche Unfallversicherungsschutz dieser Kinder während des Besuchs des Kurses sowie auf den in diesem Zusammenhang vorgenommenen Wegen.

Foto: miss irine/AdobeStock (KI)

FRAGE

Unsere Gemeinde betreibt eine Gemeindebücherei. Dort soll eine Lesedrachenaktion stattfinden. Das heißt, ca. 15 Kinder und 2 Betreuende würden sich zwei Monate lang jeden Freitag treffen, Geschichten hören, tanzen und basteln. Inwiefern besteht hier ein Versicherungsschutz über die KUVB sowohl für die ehrenamtlichen Betreuenden als auch für die Kinder?

ANTWORT

Die Betreuenden stehen unter dem Schutz der gesetzlichen Unfallversicherung, wenn sie über die Gemeinde ehrenamtlich eingesetzt werden und Tätigkeiten übernehmen, die sich im Aufgaben- und Verantwortungsbereich der Kommune halten. Angelegenheiten der örtlichen Gemeinschaft sind diejenigen Bedürfnisse und Interessen, die in der örtlichen Gemeinschaft wurzeln oder auf sie einen spezifischen Bezug haben.

Ein Ehrenamt setzt hierbei eine unentgeltliche Tätigkeit voraus und umfasst fremdnützige Tätigkeiten, die dem öffentlichen Bereich zuzuordnen sind. Wir empfehlen, eine entsprechende Vereinbarung mit den freiwillig Engagierten über die Gemeinde zu treffen sowie die Einsatzzeiten und Tätigkeiten festzuhalten.

Für die an dem kommunalen Angebot „Lesedrachenaktion“ teilnehmenden Kinder besteht jedoch kein gesetzlicher Unfallversicherungsschutz, da die Teilnahme dem privaten Lebens- und Freizeitbereich der Kinder zuzuordnen ist. Hierfür ist vom Gesetzgeber kein gesetzlicher Unfallversicherungsschutz vorgesehen. Zuständiger Leistungsträger bei einem Unfallgeschehen ist die jeweilige Krankenversicherung der Teilnehmenden.

FRAGE

In unserer Gemeinde haben sich Bürger organisiert, die ehrenamtlich für die Gemeinde Flüchtlinge in der Gemeinde betreuen. Unsere Frage: Sind die ehrenamtlich tätigen Personen über die KUVB unfallversichert bzw. welche Voraussetzungen hierfür müssen erfüllt sein?

ANTWORT

Ein Versicherungsschutz über die Gemeinde bestünde für ehrenamtliche Personen im Rahmen der Flüchtlingshilfe, wenn die Gemeinde:

- für die Organisation, Überwachung und Einteilung der an die Freiwilligen zu vergebenden Aufgaben zuständig ist,
- weisungsbefugt gegenüber den Helferinnen und Helfern ist,
- Organisationsmittel zur Verfügung stellt (Fahrzeuge, Arbeitsmittel etc.),
- finanzielle Leistungen erbringt sowie unmittelbar vertragliche und andere Rechtspflichten übernimmt – zum Beispiel die Einbeziehung der Freiwilligen in den Haftpflichtversicherungsschutz oder Kosten für Schulungen und Qualifikationen,
- ein sonstiges wirtschaftliches Risiko trägt und nach außen hin als Verantwortliche auftritt.

Wünschenswert ist eine schriftliche Beauftragung der Gemeinde an die hier freiwillig Engagierten oder die namentliche Erfassung des Helferkreises und deren Beteiligten in einer entsprechenden Koordinationsstelle. So kann eine Tätigkeit im Auftrag der Gemeinde für die Versicherung dargestellt werden.

Auch auf unsere Homepage finden Sie hierzu zahlreiche ausführliche Informationen:

FRAGE

Eine unserer Angestellten befindet sich derzeit in Elternzeit und möchte eine zweitägige Fortbildung besuchen. Von unserer Seite spricht hier erstmal nichts dagegen. Es stellt sich allerdings die Frage, wie es sich mit dem Unfallversicherungsschutz für diese zwei Tage verhält.

ANTWORT

Die Elternzeit nach der Geburt eines Kindes gilt rechtlich als unbezahlte Freistellung von der Arbeit. Beschäftigte, die in dieser Zeit trotzdem ausnahmsweise für ihren Arbeitgeber tätig werden, stehen dabei unter dem Schutz der gesetzlichen Unfallversicherung.

Der Schutz der Unfallversicherung greift allerdings nicht bei jedem Besuch in der Firma. Private

Foto: shurkin_son/AdobeStock

Besuche im Büro, um Kolleginnen und Kollegen den Nachwuchs vorzustellen, sind deshalb nicht unfallversichert.

Versichert sind die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in Elternzeit grundsätzlich dann, wenn sie etwas tun, das mit dem Beschäftigungsverhältnis in einem inneren Zusammenhang steht. Diese Tätigkeiten sind zum Beispiel:

- Arbeiten im Auftrag bzw. auf Bitte des Arbeitgebers,
- Teilnahme an einer Schulung oder einem Lehrgang,
- Teilnahme an einer betrieblichen Gemeinschaftsveranstaltung wie Betriebsausflug oder Weihnachtsfeier sowie
- alle Wege, die mit diesen Anlässen verbunden sind.

Daher besteht für die zweitätige Fortbildung Ihrer sich in Elternzeit befindenden Angestellten der Versicherungsschutz, wenn die Teilnahme von Arbeitgeberseite bewilligt ist.

FRAGE

Wir haben eine Haushaltshilfe bei Ihnen angemeldet. Sie ist mit verschiedenen Aufgaben im Haushalt sowie Einkaufsdiensten beauftragt. Können Sie uns sagen, ob diese Tätigkeiten bei einem Unfall unserer Beschäftigten abgesichert sind bzw. gibt es weitere Tätigkeiten, die die KUVB automatisch absichert?

Foto: Monkey Business/AdobeStock

ANTWORT

Der Versicherungsschutz einer Haushaltshilfe umfasst alle hauswirtschaftlichen Tätigkeiten wie zum Beispiel Putzen, Kochen, Waschen, Betreuung von Kindern und Erwachsenen, Gartenarbeit und die damit unmittelbar zusammenhängenden Wege wie zum Beispiel zum Einkaufen sowie die direkten Wege zwischen Wohnung und Arbeitsstätte.

Versichert sind alle im privaten Haushalt beschäftigten Personen, wie z. B. Haushaltshilfen, Kinderbetreuende, Putzkräfte oder Gartenhilfen, unabhängig vom Alter und der Höhe des Einkommens.

Tipp der Redaktion: Informationen zur verpflichtenden Anmeldung Ihrer Haushalthilfe erhalten Sie auf www.kuvb.de unter dem Stichwort „Haushaltshilfen“.

FRAGE

Wir veranstalten einen Betriebsausflug. Wir fahren an diesem Tag mit dem Bus von der Arbeit aus zum gemeinsamen Treffpunkt, wo die Stadtführung beginnt. Da viele Beschäftigte in dieser Stadt wohnen oder der Weg zum Treffpunkt der Stadtführung kürzer ist als der zur Geschäftsstelle kam die Frage auf, ob Beschäftigte auch für diese Wege und bei selbstständiger Anreise unfallversichert wären.

ANTWORT

Grundsätzlich stehen Mitarbeitende bei der Teilnahme an betrieblichen Veranstaltungen sowie den damit zusammenhängenden Wegen unter dem Schutz der gesetzlichen Unfallversicherung.

Voraussetzung ist, dass die Veranstaltung der Pflege der Verbundenheit zwischen der Unternehmensleitung und den Beschäftigten sowie der Beschäftigten untereinander dient. Die Tätigkeit des Versicherten zum Unfallzeitpunkt muss im inneren und sachlichen Zusammenhang mit der grundsätzlich versicherten Arbeitstätigkeit stehen. Zudem gilt der Versicherungsschutz nur, wenn die Teilnahme – wie hier am jährlichen Betriebsausflug – grundsätzlich allen Beschäftigen offensteht.

Vom Gesetzgeber ist nicht geregelt, dass Wege während des Betriebsausfluges nur unter Versicherungsschutz stehen, wenn diese im „Verbund“ oder vom Arbeitgeber ausgehend gestartet werden.

Befinden sich somit einzelne Mitarbeitende auf direkten und unmittelbaren Wegen vom Wohnort zum Ort der Gemeinschaftsveranstaltung bzw. dem vereinbarten Treffpunkt, so stehen diese unter dem Schutz der gesetzlichen Unfallversicherung.

Autorin: Stefanie Sternberg,
Geschäftsbereich Rehabilitation und Entschädigung

Macht echt Sinn: deine Zukunft bei der KUVB.

Sozial ist dir nicht egal? Bewirb dich jetzt für unseren dualen Studiengang

Sozialversicherung – Schwerpunkt Unfallversicherung

Bis 14. Juli 2025 online bewerben!
www.lpa.bayern.de

Foto: Antonioguillem/AdobeStock

KUVB
Kommunale Unfallversicherung Bayern

Duales Bachelor-Studium Sozialversicherung: www.kuvb.de