29. Jahrgang | 1. Ausgabe 2019

UK|FUK BB *aktuell*

Das Mitteilungsblatt der Unfallkasse Brandenburg und Feuerwehr-Unfallkasse Brandenburg

Die neue UVV Feuerwehren ist da

Beruf und Krankheit ist nicht gleich Berufskrankheit

Störfaktor Lärm

UK|FUK BB
Unfallkasse Brandenburg und
Feuerwehr-Unfallkasse Brandenburg

Impressum:

Ausgabe: 1/2019
UK/FUK BB aktuell – Das Mitteilungsblatt der Unfallkasse und Feuerwehr-Unfallkasse Brandenburg
PF 1113, 15201 Frankfurt (Oder), Telefon: 0335/5216-0,
Telefax: 0335/5216-222,
E-Mail: presse@ukbb.de

Verantwortlich:
stellvertretender Geschäftsführer Dieter Ernst

Konzept und Redaktionsleitung:
Sabine Merker

Redaktionsbeirat in alphabetischer Reihenfolge:
Dr. Oliver Kuppinger, Sandy Ocker, Cathleen Positzki, Andreas Scheele, Ulf Spies

Bildnachweis:
Titel © Christian Heinz/HFUK Nord, S. 6-7 © mauritius images/Hoxton/Tom Merton, S. 8 © Getty Images/Deagreez, S. 9 © Marika Kleinhesseling, S. 10 Collage: © Getty Images/froxx (Paragraph), © Getty Images/vladakela (Sicherheitsschuhe), © Getty Images/AlexLMX (Feuerlöscher), © Getty Images/Contributor (Erste-Hilfe-Tasche, Helm und Brille), S. 11 © Getty Images/Tera Vector, S. 14 © Christian Heinz/HFUK Nord, S. 15 © Archiv Landesfeuerwehrmuseum Sachsen-Anhalt, Stendal, S. 16 © Christian Heinz/HFUK Nord, S. 17 © HFUK Nord, S. 22 © fotolia.com/contrastwerkstatt, S. 23-25 © Imageflyer Bergmannstrost BG Klinikum Halle, S. 26-27 © sdecoret

Herstellung:
Schlaubetal-Druck Kühl OHG, Mixdorfer Straße 1, 15299 Müllrose

Nachdruck oder Vervielfältigung nur mit Zustimmung der Redaktion und Quellenangabe.

Liebe Leserinnen und Leser,

in der aktuellen Ausgabe unseres Mitteilungsblattes verraten wir Ihnen, warum Beruf und Krankheit nicht immer Berufskrankheit bedeutet und arbeitsmedizinische Vorsorge wichtig ist. Außerdem berichten wir über den Störfaktor Nummer 1 im Arbeitsalltag – Lärm – und warum Arbeitsschutz alle angeht.

Im Bereich Kita und Schule stellen wir Ihnen den Bildungsserver Brandenburg vor, welcher sich besonders an diejenigen wendet, die im Bereich „Arbeitsschutzorganisation Schule“ mitwirken. In der Kategorie Feuerwehr erfahren Sie viel Wissenswertes über die neue „UVV Feuerwehren“.

Auch in dieser Ausgabe informieren wir Sie wieder über die Kampagne „kommmitmensch“. Wir zeigen, warum einfach auflegen so retro ist und wie Sie selbst Teil der Kampagne werden können. Außerdem geben wir Ihnen Tipps für erfolgreiche Mitarbeitergespräche.

In unserer Serie der BG Kliniken Deutschlands stellen wir Ihnen diesmal das Klinikum Bergmannstrost vor und in der Rubrik kurz und knapp beantworten wir Ihre Fragen rund um das Thema Versicherungsschutz.

Wir wünschen Ihnen viel Spaß beim Lesen und freuen uns über Ihre Anregungen an presse@ukbb.de.

Ihre Unfallkasse Brandenburg und
Feuerwehr-Unfallkasse Brandenburg

Inhaltsverzeichnis

Editorial 1

Prävention 3
- Beruf und Krankheit ist nicht gleich Berufskrankheit
- Gefahr erkannt – Gefahr gebannt
- Lärm – Störfaktor Nummer 1
- Arbeitsschutz geht alle an
- Erfordern digitale Arbeitsplätze besondere Arbeitsschutzbestimmungen?

Schule und Kita 12
- Bildungsserver Brandenburg

Feuerwehr 14
- Mehr Sicherheit und Gesundheit im Feuerwehrdienst: Die neue UVV „Feuerwehren“ kommt

kommmitmensch 19
- Einfach auflegen ist so retro
- Film & Media Festival bei der A+A 2019
- 10 Tipps für erfolgreiche Mitarbeitergespräche

Serie BG Kliniken in Deutschland 23
- Teil 3 – Das BG Klinikum Bergmannstrost

Kurz & Knapp 26
- Superwahljahr 2019
- Elterntaxi
- Zu Hause pflegen – So kann es gelingen

Neue Medien 29

Seite 5

Seite 8

Seite 14

Seite 22

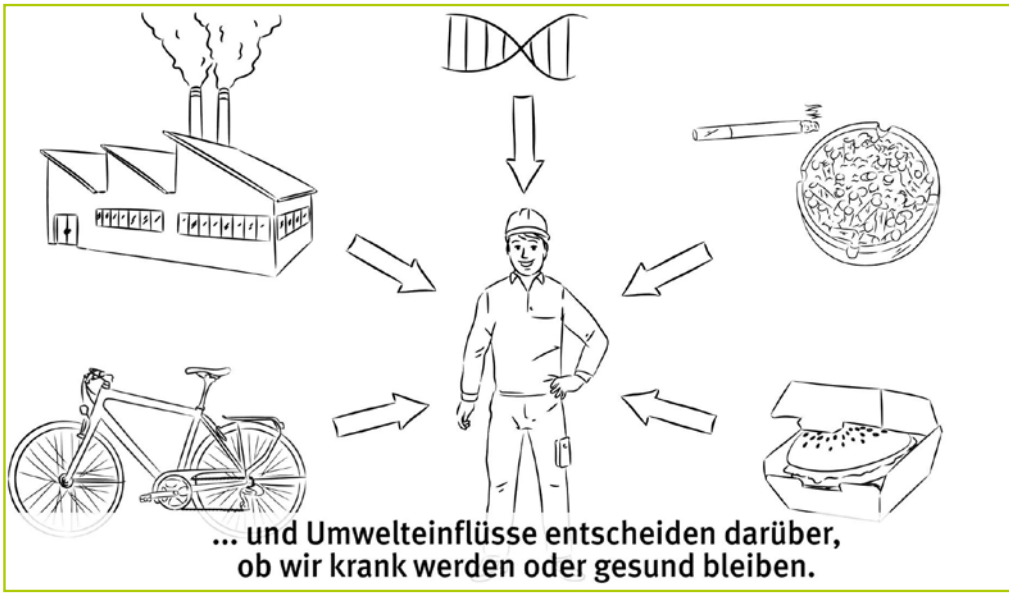
Seite 23

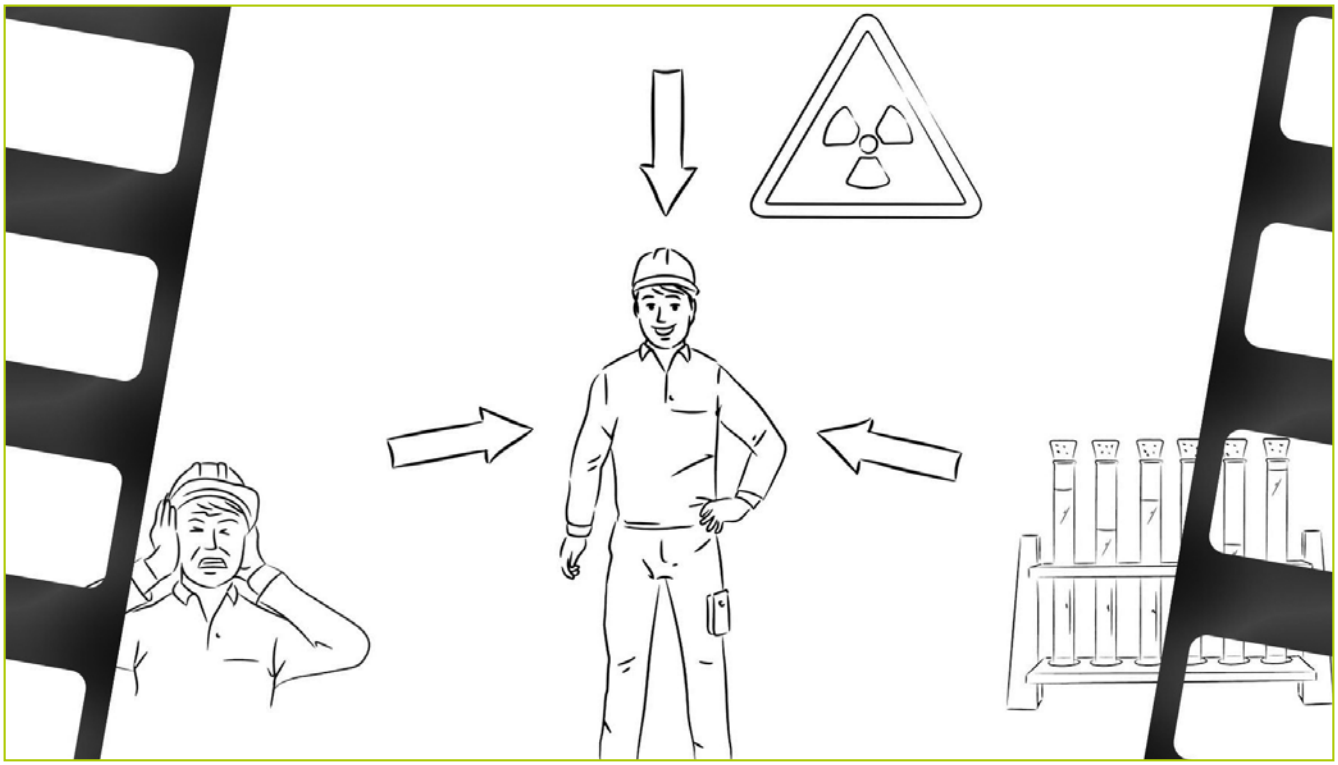
Beruf und Krankheit ist nicht gleich Berufskrankheit

Bestimmte Erkrankungen treten beim Menschen aufgrund berufsspezifischer Tätigkeiten häufiger auf als andere. Schon im Mittelalter wusste man, dass Bäcker häufiger an asthmatischen Erkrankungen litten als der Rest der Bevölkerung. Die Gene, der Lebensstil – wie z. B. das Rauchen, die Ernährung und Bewegung – sowie Umwelteinflüsse entscheiden, ob Menschen krank werden oder gesund bleiben. Die Gesundheit wird von inneren und äußeren Faktoren beeinflusst. Innere Faktoren wie z. B. das Altern, Erbkrankheiten und ererbte Anfälligkeiten, lassen sich nur in sehr geringem Umfang beeinflussen. Demgegenüber sind äußere Faktoren wie z. B. Stress, Ernährung (Tabak, Alkohol und Drogen) sowie Umwelt-, Lebens- und Arbeitsbedingungen besser beeinflussbar. Zu den Umwelteinflüssen zählen auch die Einwirkungen bei der Arbeit wie z. B. Lärm, UV-Strahlung sowie gesundheitsgefährdende Chemikalien und Stäube (z. B. Asbest). Viele der o. g. Einwirkungen auf den menschlichen Körper kommen sowohl bei der Arbeit als auch in der Freizeit vor.

Der bloße Zusammenhang einer Erkrankung mit einer beruflichen Tätigkeit reicht dem Gesetzgeber allein nicht aus, um die Krankheit als Berufskrankheit anerkennen zu können. Wird eine Krankheit als Berufskrankheit anerkannt, muss eine mit an Sicherheit grenzender Wahrscheinlichkeit bestehen, dass diese infolge der beruflichen Tätigkeit verursacht worden ist. Die in der Öffentlichkeit oft verbreitete Meinung „Beruf plus Krankheit ist gleich Berufskrankheit“ gilt nicht.

Nur die durch die Arbeit verursachten Erkrankungen können grundsätzlich als Berufskrankheit anerkannt werden,





wenn diese in der Liste der Anlage 1 zur Berufskrankheiten-Verordnung (BKV) aufgeführt sind. Die schädigenden Einwirkungen der Arbeit müssen dabei schwerwiegender sein als die außerberuflichen Lebens- und Umwelteinflüsse. Als Folge sind im Berufskrankheiten-Verfahren die arbeitsbedingten Ursachen von den nicht arbeitsbedingten Ursachen abzugrenzen. Berufskrankheiten sind per Gesetz wie folgt definiert: „Eine Berufskrankheit ist eine Krankheit von Versicherten, die durch Rechtsverordnung als Berufskrankheit bezeichnet ist und die wesentlich durch die versicherte Tätigkeit bedingt ist.“

In der o. g. Liste der Berufskrankheiten, die nach den neuesten wissenschaftlichen Erkenntnissen ständig aktualisiert wird, sind zurzeit 80 Berufskrankheiten aufgeführt. Es finden sich hier nur Erkrankungen, die nach gesicherten medizinischen Erkenntnissen durch besondere Einwirkungen verursacht worden sind, denen bestimmte Personengruppen aufgrund ihrer Arbeit in erheblich größerem Maße ausgesetzt sind als die übrige Bevölkerung. Die Bundesregierung und nicht die Unfallversicherungsträger (UVT) entscheiden über die Aufnahme von Erkrankungen in die Berufskrankheitenliste!

Im Jahr 2017 wurden nach der Statistik der Deutschen Gesetzlichen Unfallversicherung (DGUV) 75.187 Verdachtsanzeigen auf eine Berufskrankheit gestellt. In 19.794 dieser Fälle wurde das Vorliegen einer Berufskrankheit anerkannt und dabei in 4.956 Fällen eine Rente gewährt. Mehr als drei Viertel aller anerkannten Berufskrankheiten betreffen Hauterkrankungen, Lärmschwerhörigkeit, Hautkrebs durch Sonneneinstrahlung und Erkrankungen der Atemwege. Die aufgeführte Reihenfolge der Erkrankungen entspricht der Anzahl der bestätigten Berufskrankheitenfälle. Daneben waren im Berichtsjahr 2.580 Todesfälle infolge einer Berufskrankheit zu verzeichnen – überwiegend aufgrund von anorganischen Stäuben, insbesondere von Asbest. Die Quelle der o. g. Daten ist auf der Webseite https://www.dguv.de/de/zahlen-fakten/bk-geschehen/index.jsp aufgeführt.

Was ist bei Verdacht auf eine Berufskrankheit zu unternehmen?

Besteht der Verdacht auf eine Berufskrankheit muss der UVT davon Kenntnis erlangen. Haben Ärzte und Arbeitgeber den begründeten Verdacht, dass bei dem Versicherten eine Berufskrankheit vorliegt, sind diese unverzüglich per Vordruck anzuzeigen. Auch die Krankenkassen müssen entsprechende Hinweise melden. Die Erkrankten oder deren Hinterbliebene können bei Verdacht auf das Vorliegen einer Berufskrankheit diese direkt formlos beim UVT melden.

Was macht der Unfallversicherungsträger nach der Meldung der Verdachtsanzeige?
Nach dem Eingang der Verdachtsmeldung wird von Amts wegen ein Feststellungsverfahren eingeleitet. Nach dem Einverständnis des Versicherten werden sowohl die Krankheitsvorgeschichte als auch die Bedingungen am Arbeitsplatz im Berufsleben ermittelt. Dazu werden u. a. der Arbeitgeber, die Arbeitskollegen, die behandelnden Ärzte, der Betriebsarzt und die Fachkraft für Arbeitssicherheit befragt. Sowohl der Erkrankte als auch der Arbeitgeber sind zur Mitwirkung verpflichtet.

Der staatliche Gewerbearzt wirkt beim Feststellungsverfahren mit und ist vom Unfallversicherungsträger über das Verfahren zu unterrichten. Vor Abschluss des Verfahrens erhält er den Vorgang zur abschließenden Stellungnahme. Sofern er die Ermittlungsergebnisse für nicht ausreichend erachtet, kann er auch ergänzende Beweiserhebungen vorschlagen.

Vom UVT wird u. a. ermittelt, bei wem der Erkrankte während seines Arbeitslebens beschäftigt war. Ferner wird geprüft, ob die vorliegende Erkrankung bzw. deren schädigenden Einwirkungen in der Berufskrankheitenliste aufgeführt sind. Sofern ein solcher Zusammenhang besteht, wird geprüft, welchen Belastungen und Einwirkungen die Betroffenen während ihres Arbeitslebens ausgesetzt waren. Da die Betroffenen und die Arbeitgeber die präzisesten Angaben über die schädlichen Einwirkungen bei der Verrichtung der Arbeitstätigkeiten machen können, sollten die erforderlichen Mitteilungen so genau und detailliert wie möglich sein. Die Ermittlungen zu den Expositionen des Betroffenen werden in der Regel vom Präventionsdienst des UVT durchgeführt. Da Berufskrankheiten wie z. B. Asbestose erst nach zeitlichen Verzögerungen im Verlauf des Arbeitslebens auftreten, sind häufig aufwendige Ermittlungen durchzuführen. Dazu werden z. B. die im Betrieb verrichteten Tätigkeiten sowie die Expositionszeiten der schädigenden Einwirkungen (z. B. physikalische und chemische Einwirkungen) auf die Betroffenen untersucht. Diese können zum Teil viele Jahre bzw. Jahrzehnte zurückliegen.

Um möglichst vollständige und konkrete Daten zu erhalten, werden häufig noch weitere Ermittlungen durchgeführt. Diese beinhalten Messungen wie z. B. Lärm. Darüber hinaus ist auch oft die Durchsicht von sicherheitsrelevanten Dokumenten wie z. B. Gefährdungsbeurteilungen, Lärm- und Vibrationskataster, Ergebnisse der arbeitsmedizinischen Vorsorgeuntersuchungen, Gefahrstoffkataster, Sicherheitsdatenblätter von Gefahrstoffen sowie weiteren Unterlagen erforderlich. Für viele Berufskrankheiten gibt es vorgeschriebene Berechnungsgrundlagen, um die Dosis der schädigenden Einwirkung zu ermitteln.

Konnte eine schädigende Einwirkung am Arbeitsplatz auf den Betroffenen festgestellt werden, ist aus medizinischer Sicht zu klären, ob diese Einwirkung die Erkrankung hervorgerufen hat. Für abschließende Stellungnahmen müssen oft auch medizinische Sachverständigengutachten eingeholt und wissenschaftliche Erkenntnisse herangezogen werden. Da die o. g. Ermittlungen und medizinischen Gutachten sehr umfangreich sein können, kann das Verfahren längere Zeit in Anspruch nehmen.

Bereits vor Eintritt einer Berufskrankheit besteht die Möglichkeit, vorbeugende Maßnahmen im Sinne von § 3 BKV durchzuführen. Sofern für die Versicherten die konkrete Gefahr besteht, dass eine Berufskrankheit entsteht, wiederauflebt oder sich bereits verschlimmert hat, haben die UVT mit allen geeigneten Mitteln dieser Gefahr entgegenzuwirken. Hierzu können sie z. B. bei Hauterkrankungen, die Substitution von hautschädigenden Desinfektions- und Reinigungsmitteln, individuelle Hautschutzprogramme und spezielle therapeutische Maßnahmen übernehmen. Ist die Gefahr nicht zu beseitigen, haben die UVT den Versicherten aufzufordern, die gefährdende Tätigkeit zu unterlassen. Für die dadurch entstehenden wirtschaftlichen Nachteile ist eine zeitlich befristete Übergangsleistung zu zahlen.

Abschluss des Verfahrens
Über die Anerkennung oder Ablehnung einer Berufskrankheit entscheidet der UVT unter Beachtung der Ermittlungen, Gutachten und wissenschaftlichen Erkenntnisse. Der Versicherte erhält hierzu einen schriftlichen Bescheid.

Der Artikel basiert auf Informationen des Videos „Berufskrankheit – was ist das?“ der Deutschen Gesetzlichen Unfallversicherung auf der Webseite https://www.youtube.com/watch?v=XL9p-xw9vFw sowie auf Informationen auf den Webseiten der DGUV zum Thema Berufskrankheit https://www.dguv.de/de/versicherung/berufskrankheiten/index.jsp und des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales „Was sind Berufskrankheiten“ https://www.bmas.de/DE/Themen/Soziale-Sicherung/Gesetzliche-Unfallversicherung/Was-sind-Berufskrankheiten.html.

Gefahr erkannt, Gefahr gebannt

Autor: Yvonnne Millar

„Arbeitsmedizinische Vorsorge? Das muss doch nicht sein. Und überhaupt – wer blickt bei Pflicht-, Wunsch- und Angebotsvorsorge eigentlich durch?“ topeins verschafft den Überblick und erklärt zudem, warum neben den Beschäftigten auch Führungskräfte und Betriebe von den Vorsorgeuntersuchungen profitieren.

Die Kenntnisse, Fähigkeiten und Erfahrungen der Beschäftigten sind für Unternehmen von hohem Wert. Fallen Arbeitskräfte aufgrund einer Erkrankung vorübergehend oder gar dauerhaft aus, ist das neben dem persönlichen Leid ein großer Verlust und stört, betriebswirtschaftlich gesehen, die Abläufe empfindlich. Es müssen Vertretungsregelungen getroffen, Aufgaben umverteilt, im Extremfall sogar Aufträge abgelehnt oder verschoben werden. Mit arbeitsmedizinischer Vorsorge (AMV) können Führungskräfte berufsbedingten Erkrankungen vorbeugen und die Arbeits- und Leistungsfähigkeit der Beschäftigten langfristig erhalten.

Pflicht oder freie Wahl – die Tätigkeit entscheidet

Bei besonders gefährdenden Tätigkeiten müssen Arbeitgebende eine Pflichtvorsorge veranlassen – und zwar noch bevor die Beschäftigten eine entsprechende Stelle antreten. Faktisch ist diese Vorsorge damit für Beschäftigte verpflichtend. Wann sie stattzufinden hat, gibt die Arbeitsmedizinische Regel unter dem Punkt 2.1 „Fristen für die Veranlassung/das Angebot arbeitsmedizinischer Vorsorge“ vor. Veranlassen Betriebe diese nicht oder nicht rechtzeitig, droht ein Bußgeld. „Die erste Vorsorge muss innerhalb von dauerhaft aus, ist das neben dem persönlichen Leid ein großer Verlust und stört, betriebswirtschaftlich gesehen, die Abläufe empfindlich. Es müssen Vertretungsregelungen getroffen, Aufgaben umverteilt, im Extremfall sogar Aufträge abgelehnt oder verschoben werden. Mit arbeitsmedizinischer Vorsorge (AMV) können Führungskräfte berufsbedingten Erkrankungen vorbeugen und die Arbeits- und Leistungsfähigkeit der Beschäftigten langfristig erhalten.

Anders als bei der Pflichtvorsorge besteht bei der Angebotsvorsorge die Wahl. Sie kann wahrgenommen werden, muss aber nicht. „Arbeitet eine Person beispielsweise im Bereich der Altenpflege und die Gefährdungsbeurteilung ergibt, dass sie durch Heben und Tragen starken Belastungen der Wirbelsäule ausgesetzt ist, hat sie in der Regel alle drei Jahre Anspruch auf eine Angebotsvorsorge“, so Dr. Steinmann.

Mit der Wunschvorsorge haben Beschäftigte das Recht, einen Vorsorgetermin wahrzunehmen. Etwa dann, wenn geklärt werden soll, ob ein gesundheitliches Problem im Zusammenhang mit der Tätigkeit besteht.

Vorsorge ist keine Eignungsuntersuchung

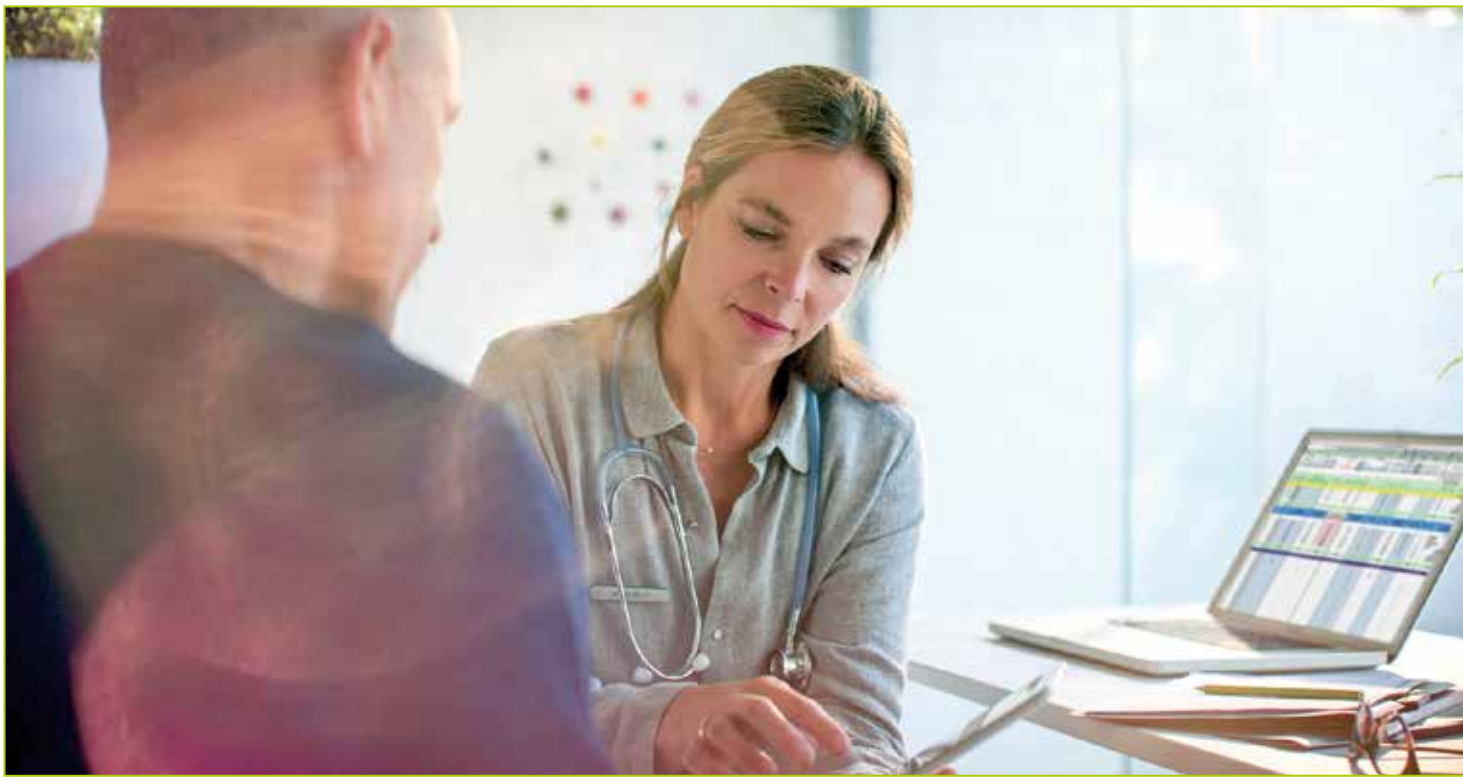
Nicht zu verwechseln ist die arbeitsmedizinische Vorsorge mit einer Eignungsuntersuchung. Letztere hat das Ziel festzustellen, ob jemand die nötigen gesundheitlichen Voraussetzungen für eine bestimmte Tätigkeit mitbringt. Medizinisches Fachpersonal erfüllt hier eine Gutachterfunktion. Bei der AMV hingegen geht es um den individuellen Schutz der Beschäftigten vor Gesundheitsschäden.

Rechtliche Grundlagen

Die Anlässe einer arbeitsmedizinischen Vorsorge ergeben sich aus der Gefährdungsbeurteilung und sind in der Verordnung zur arbeitsmedizinischen Vorsorge geregelt. Deren Anhang listet auf, welche besonders gefährdenden Tätigkeiten eine Pflicht- oder Angebotsvorsorge bedingen. Dazu zählen unter anderem

- Tätigkeiten mit bestimmten Gefahrstoffen wie Asbest oder Benzol,
- Tätigkeiten mit biologischen Arbeitsstoffen wie Hepatitis A- oder B-Viren sowie
- Tätigkeiten mit physikalischen Einwirkungen wie Hitze, Lärm sowie Muskel- und Skelett-Belastung.

Weiter konkretisiert wird die Verordnung zur arbeitsmedizinischen Vorsorge durch Arbeitsmedizinische Regeln. Darin werden unter anderem die bereits genannten Vorsorgearten Pflicht-, Angebots- und Wunschvorsorge definiert.



Vorsorge durchführen und dokumentieren

Die Teilnahme ihrer Beschäftigten an der arbeitsmedizinischen Vorsorge müssen Betriebe in einer Vorsorgekartei dokumentieren. Dazu erhalten sie eine Vorsorgebescheinigung, die darüber Auskunft gibt, wann und aus welchem Anlass ein Vorsorgetermin stattgefunden hat. Die Bescheinigung enthält jedoch keine Angaben zu Ergebnissen oder Befunden. Es gilt auch hier die ärztliche Schweigepflicht.
Im Rahmen der Gefährdungsbeurteilung ist zu ermitteln, für welche Beschäftigten eine arbeitsmedizinische Vorsorge vorgeschrieben oder welchen Beschäftigten eine arbeitsmedizinische Vorsorge anzubieten ist. „In der Regel ist es die Aufgabe der Personalabteilung, die arbeitsmedizinische Vorsorge zu organisieren“, erklärt die Expertin. „Im Rahmen der Pflichtenübertragung von der Geschäftsleitung auf Führungskräfte kann sie auch in deren Verantwortungsbereich fallen.“

Arbeitsmedizinische Vorsorge als Führungsaufgabe

Unabhängig davon, wer die AMV organisiert, profitieren Führungskräfte davon, wenn auch sie ein Auge darauf haben. Sie können Beschäftigte zum Beispiel darin bestärken, die Angebots- und Wunschvorsorge wahrzunehmen.
Durchgeführt wird die arbeitsmedizinische Vorsorge meist von Betriebsärztinnen oder Betriebsärzten. Sie informieren Beschäftigte zu den Wechselwirkungen zwischen ihrer Arbeit und ihrer Gesundheit. Von Vorteil können auch körperliche und klinische Untersuchungen sein. Diese werden jedoch nur mit Einverständnis der jeweiligen Person durchgeführt.

AMV stärkt den betrieblichen Gesundheitsschutz

Zeigt sich im Rahmen der arbeitsmedizinischen Vorsorge, dass die bestehenden Arbeitsschutzmaßnahmen nicht ausreichen, müssen die Untersuchenden das den Betrieben mitteilen. Diese sind dann verpflichtet, die Gefährdungsbeurteilung zu überprüfen und die erforderlichen Arbeitsschutzmaßnahmen zu ergreifen. Eine rege in Anspruch genommene arbeitsmedizinische Vorsorge wirkt sich somit nicht nur auf die Gesundheit der jeweiligen Beschäftigten positiv aus. Der gesamte Betrieb profitiert davon.

Weitere Informationen

„Arbeitsmedizinische Vorsorge nach der Verordnung zur arbeitsmedizinischen Vorsorge (ArbMedVV): gesetze-im-internet.de › „ArbMedVV“

Die DGUV Informationen bieten für jede Branche bzw. jeden Belastungsfaktor die passenden „Handlungsanleitungen für die arbeitsmedizinische Vorsorge“ (DGUV Information 240-011 bis 240-460): publikationen.dguv.de

Die Arbeitsmedizinischen Regeln konkretisieren die Anforderungen der ArbMedVV. Sie stehen im Internet zum Download bereit: baua.de › „AMR“

Lärm – Störfaktor Nummer 1

Autor: Manuela Müller

Gesundheitsschädlicher Lärm am Arbeitsplatz wird meist mit Maschinenhallen in Verbindung gebracht. Zu Unrecht: Auch im Büro beeinträchtigt Lärm die Gesundheit und Produktivität der Beschäftigten. Doch Führungskräfte können gegensteuern.

Bilder moderner Bürolandschaften zeigen oft ehemalige Fabrikhallen mit rotem Ziegelmauerwerk, riesigen Sprossenfenstern, nackten Betonböden, darauf Tischböcke mit langen weißen Arbeitsplatten, auf denen sich ein Flachbildschirm an den nächsten reiht. Das Open Plan Office – schlicht Großraumbüro – liegt voll im Trend. Es soll agiles Arbeiten und eine offene Kommunikation unter den Beschäftigten ermöglichen. Doch das Gegenteil ist der Fall, wie die amerikanischen Wissenschaftler Ethan Bernstein und Stephen Turban in einer empirischen Studie herausfanden. Die direkte Kommunikation nahm in den untersuchten Großraumbüros um 70 Prozent ab. Stattdessen kommunizierten die Beschäftigten lieber elektronisch. Das bestätigt auch Dr. Florian Schelle vom Institut für Arbeitsschutz der DGUV (IFA):

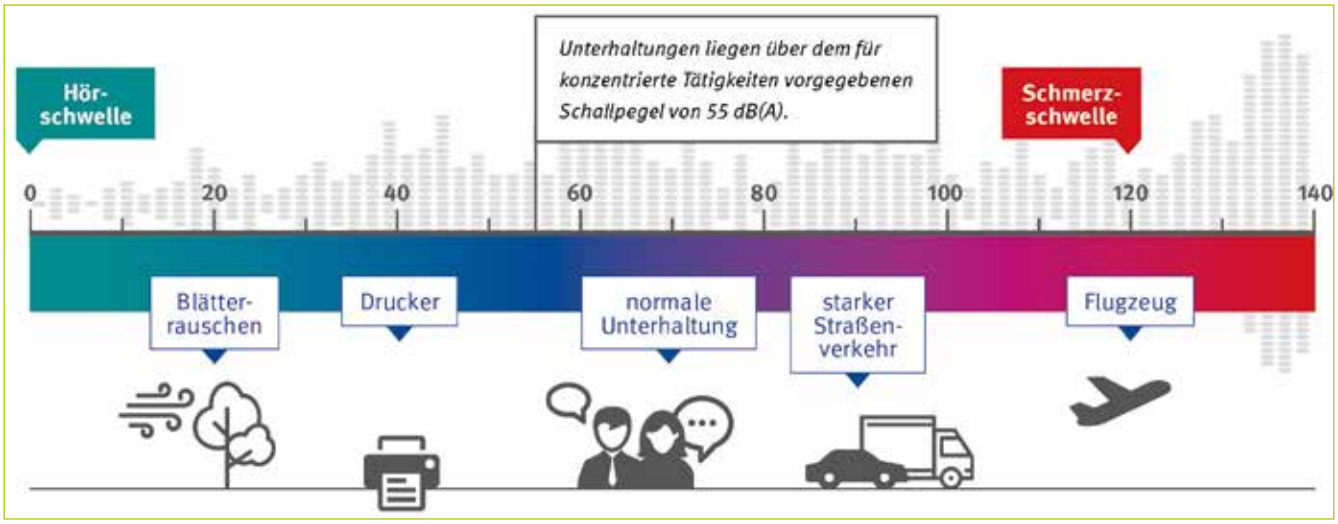
„Es werden immer dieselben Fehler gemacht“, zieht der Forscher kritisch Bilanz. Das IFA hat im Jahr 2017 in 13 Unternehmen untersucht, ob bestehende Regelwerke für den Lärmschutz in der Branche Bürobetriebe angemessen und wirksam sind. Nicht nur bei der Studie – auch bei der täglichen Arbeit des IFA – stellt Schelle immer wieder fest, dass die Raumakustik in Büros unzureichend ist. In den Lärmschutz wird, meist aus Kostengründen, zu wenig investiert. Diese Rechnung geht nicht auf.

Büroangestellte fühlen sich häufig durch Lärm gestört

Die Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin hat 2012 gemeinsam mit dem Bundesinstitut für Berufsbildung eine Repräsentativbefragung unter 20.036 Erwerbstätigen durchgeführt. Dabei gaben 13,6 Prozent der befragten Männer und 12,6 Prozent der Frauen an, unter Lärm am Arbeitsplatz zu leiden. Was Lärm ist, hängt weniger vom Schalldruckpegel als von der menschlichen Bewertung ab: Alle unerwünschten, belästigenden oder störenden, die Leistungsfähigkeit und Gesundheit beeinträchtigenden Geräusche sind Lärm. An Büroarbeitsplätzen kommt es so gut wie nie zu Lärmeinwirkungen, die das Gehör schädigen können. Es geht hier um extraaurale, nicht das Ohr betreffende Lärmwirkungen mit gravierenden Folgen.

Lärm senkt das Wohlbefinden und die Produktivität

Bei andauernder Lärmeinwirkung kommt es zu physischen wie psychischen Regulationsmechanismen – insbesondere bei geistigen Tätigkeiten, die eine hohe Konzentration und Aufmerksamkeit erfordern. Der Körper reagiert mit erhöhter Ausschüttung von Stresshormonen, der Verengung von Blutgefäßen oder der Verspannung der Muskeln. Die körperlichen Symptome reichen von Kopfschmerzen und Magen-Darm-Problemen über Herz-Rhythmus-Störungen bis hin zu Erkrankungen des Skelett- und Muskelapparates. Zu den psychischen Reaktionen zählen Anspannung, Nervosität oder Resignation bis hin zur Depression. Neben vermehrten Fehlzeiten sorgen die geminderte Konzentration, die erhöhte Fehlerhäufigkeit und eine gestörte Kommunikation für sinkende Produktivität – nicht nur bei den einzelnen Beschäftigten, auch im gesamten Betrieb.



Die wenigsten Büros sind raumakustisch gut geplant und gesetzeskonform ausgestattet

Grundsätzlich sollten Bürogebäude und -einrichtungen so beschaffen sein, dass die Nachhallzeiten gering sind. Schallharte Oberflächen wie bodentiefe Glasfronten, Betondecken, Marmorböden oder Stahlmöbel sind eher ungeeignet. In Bürogebäuden sind sie dennoch häufig anzutreffen. Richtig eingesetzt, schaffen schallabsorbierende Produkte wie Akustikdecken, Teppichböden, Wandpaneele, Lamellenstores oder Schallschutzbilder wirksam Abhilfe – sie können sogar dekorativ sein. Die derzeit in Überarbeitung befindliche DGUV Information 215-443 sowie das Lärmschutzarbeitsblatt IFA-LSI-01-200 geben einen guten Überblick über verfügbare Produkte und Materialien. Neben Bezugsquellen bieten sie praktische Hilfen und technische Daten zur akustischen Ausstattung von Büros.

Lärmbelastung regelmäßig in der Gefährdungsbeurteilung überprüfen

„Arbeitgebende sind verpflichtet, den Beschäftigten konzentrationsgerechte Räume zur Verfügung zu stellen“, betont Dr. Schelle die Verantwortung der Betriebe. Dies geschieht am besten durch eine regelmäßige fachkundige Bewertung der Lärmbelastung in der Gefährdungsbeurteilung (GB). Nach § 5 des Arbeitsschutzgesetzes sind in der GB unter anderem die Gestaltung und die Einrichtung der Arbeitsstätte hinsichtlich möglicher Gefährdungen zu überprüfen. Mit Erscheinen der ASR A3.7 „Lärm“ im Mai 2018 existieren nun auch konkrete und bindende Vorgaben zum Schutz der Beschäftigten vor Gefährdungen durch Lärm. Somit sind z. B. Messungen der Nachhallzeit durchzuführen und Beurteilungspegel zu bestimmen. Zudem sind die Auswirkungen extrauraler Lärmeinwirkungen auf die Psyche zu berücksichtigen: etwa die beeinträchtigende Wirkung von Gesprächen und Laufgeräuschen in Mehrplatzbüros.

Grundlegend sollte die lärmarme Gestaltung von Arbeitsstätten schon bei der Planung berücksichtigt werden. Dennoch erweist sich nach durchgeführter GB häufig, dass die bauliche Ausstattung bestehender Arbeitsstätten nicht ausreicht. Umbauten und andere ergänzende technische Maßnahmen sind dann gesetzlich vorgeschrieben. Erst danach kommen organisatorische Abhilfe und persönliche Schutzausrüstungen wie Gehörschutzstöpsel ins Spiel. Das Tragen von Kopfhörern bzw. das Hören leiser Musik zum Ausblenden von Gesprächen sollte eine Ausnahme sein.

Das bringt Ruhe in Teamarbeitsflächen und Mehrpersonenbüros

Das IFA gibt Empfehlungen für am Lärmschutz interessierte Führungskräfte:

Das ideale Mehrpersonenbüro gibt es nicht. Deshalb ist es ratsam, Fachleute für Planung und Akustik zu konsultieren – kostenlose Beratung und Messungen bieten die Unfallversicherungsträger.

- Akustikdecke (siehe Infokasten) und Teppich als Grundausstattung einplanen.
- Schallschirme sind erst wirksam, wenn die übrige Umgebung ausreichend absorbierend gestaltet ist.
- Beschäftigte bereits in der Planungsphase einbeziehen, das bietet höhere Akzeptanz der Belegschaft für Teamarbeitsflächen.
- Steigerung der Zufriedenheit und höhere Bindung ans Unternehmen.
- Kommunikations- und Verhaltensregeln für alle Beschäftigten erarbeiten und festlegen.
- Ruhearbeits- und Besprechungsräume anbieten.
- Auf Tätigkeiten basierende Zonen planen und akustisch voneinander abschirmen.
- Drucker und laute Geräte in separaten Räumen aufstellen/„Durchgangsverkehr“ vermeiden.

Quelle: topeins 1/2019

Die Verantwortung ernst nehmen

Autor: David Schahinian

Arbeitsschutz geht alle an – vor allem aber Führungskräfte. Manche Pflichten lassen sich zwar delegieren. Ganz aus der Verantwortung, das heißt Haftung, werden Vorgesetzte jedoch nie entlassen.

Manche fühlen sich gar nicht zuständig, andere wähnen sich stets halb im Gefängnis. Ohnehin ist die Aufgabe Arbeitsschutz nicht immer beliebt, weiß Oliver Heise, Leiter des Aufsichtsdienstes der Unfallkasse Hessen: „Bei Führungskräfteseminaren höre ich oft: ‚Ich stehe doch sowieso immer mit einem Bein im Gefängnis.' Ich kontere dann mit dem Hinweis, dass zum Glück auch Gefangene während der Arbeit unter dem Schutz der gesetzlichen Unfallversicherung stehen." Fakt ist: Die Unternehmensleitung kann sich der Gesamtverantwortung nicht völlig entziehen. Sie ist selbst dann, wenn sie den Arbeitsschutz an andere Personen delegiert hat, für dessen Organisation, die Auswahl des Personals sowie die Aufsicht zuständig. Somit ist die Geschäftsführung dafür verantwortlich, dass die Arbeitsschutzvorschriften eingehalten werden. In der Praxis kommt es jedoch eher selten vor, dass sich die oberste Führungsebene vom ordnungsgemäßen Zustand eines Arbeitsplatzes überzeugt. Daher sind der Arbeitsschutz und damit verbundene Haftungsfragen kaskadenartig organisiert. Eine Verteilung auf mehrere Führungsebenen ist sinnvoll, da die Fachkräfte vor Ort den besten Überblick über potenzielle Gefahren und nötige Optimierungen haben.

Auf die Formulierung kommt es an

Eigenständige Pflichten rund um Sicherheit und Gesundheit können sich für Führungskräfte zum Beispiel aus ihrer Stellung im Betrieb, aus dem Arbeitsvertrag oder der Delegation ergeben. Sie sind je nach Führungsebene, Verantwortung und Befugnissen unterschiedlich. Die Geschäftsführung kann Führungskräfte zudem mit der Wahrnehmung zusätzlicher Pflichten des Arbeitsschutzes in eigener Verantwortung beauftragen. „Dabei ist es wichtig, dass die übertragenen Aufgaben konkret formuliert sind", sagt Oliver Heise. Die Zielperson müsse die Aufgabe verstehen können und die Erfüllung kontrollierbar sein. Gleiches gilt, wenn Vorgesetzte die ihnen übertragenen Pflichten weiterdelegieren. Das ist möglich, wenn sie dazu bevollmächtigt sind. Die systematische Erfüllung ist schriftlich zu dokumentieren. Nur so lässt sich die Einhaltung nachweisen. Beschäftigte sitzen mit im Boot: Sie müssen etwa alle der Arbeitssicherheit dienenden Maßnahmen unterstützen.

Wo lauern Gefahren?

Der Gefährdungsbeurteilung kommt eine besondere Rolle zu. Die Geschäftsführung muss ermitteln, welche Maßnahmen des Arbeitsschutzes erforderlich sind, diese umsetzen und die Beschäftigten ausreichend und angemessen über Sicherheit und Gesundheitsschutz bei der Arbeit unterweisen. Auch die Beurteilung kann von der Organisationsleitung auf zuverlässige und fachkundige Personen übertragen werden, doch entlässt sie dies nicht aus der Haftung. „Nur wenn ich die Gefährdungsbeurteilung für den Bereich meiner Zuständigkeit kenne, bin ich in der Lage, die mir übertragenen Pflichten wirklich zu erfüllen", hebt Oliver Heise hervor. Hilfreich ist ein Organisationsmodell, das die Aufgaben des Arbeitsschutzes sowie die dafür Zuständigen klar benennt und vorhandene Lücken schließt. Kommt es dennoch zum Unfall, wird untersucht, wer seine Pflichten verletzt hat. Behörden und Unfallversicherungsträger können auf Geldbußen oder die Durchführung einer Arbeitsschutzmaßnahme auf Kosten einer Organisation drängen. Unternehmen und Beschäftigte haften bei Personenschäden zwar nur, wenn sie diese vorsätzlich herbeigeführt haben, die Unfallversicherungsträger können Betriebe und Führungskräfte aber in Regress nehmen. Um Forderungen zu begründen, reicht Oliver Heise zufolge schon der Vorwurf der groben Fahrlässigkeit aus. Ein „Tun durch Unterlassen" kann ebenfalls bestraft werden, etwa, wenn Mängel wahrgenommen, aber geduldet werden. Auch arbeitsrechtliche Konsequenzen wie Abmahnungen und Kündigungen und selbst strafrechtliche Folgen sind möglich. Zu einer Gefängnisstrafe kann es somit tatsächlich kommen, wenn z. B. fehlende Schutzmaßnahmen zu einer fahrlässigen Tötung geführt haben.

Quelle: topeins 1/2019

Erfordern digitale Arbeitsplätze besondere Arbeitsschutzbestimmungen?

Autor: Sabine Hockling

Flexibles, mobiles und digitales Arbeiten führt laut diverser Studien dazu, dass Beschäftigte ihre Aufgaben auch nach Feierabend und am Wochenende erledigen. Die digitale IT- und Kommunikationstechnik macht es möglich, rund um die Uhr erreichbar und tätig zu sein. Neben zahlreichen datenschutzrechtlichen Fragen ist eine der größten Herausforderungen digitaler Arbeitsplätze, die Belegschaft von ihnen fernzuhalten. Daher sollten Unternehmen dafür Sorge tragen, dass ihre Beschäftigten nicht rund um die Uhr arbeiten und der Arbeitsschutz eingehalten wird. Das gilt insbesondere für die Ruhe- und Pausenzeiten.

Ständige Erreichbarkeit versus Erholung

Weil es mittlerweile von überall und jederzeit möglich ist, E-Mails zu beantworten, Projekt oder Terminpläne zu erstellen und abzustimmen, entspricht die Tätigkeit außerhalb der Arbeitszeit für viele Beschäftigte dem Standard.

Die fehlende Trennung zwischen dem Berufs- und Privatleben kann langfristig jedoch schaden – und zwar beiden Seiten: Aufgrund der ständigen Arbeitsbelastung kommt es zu krankheitsbedingten Fehlzeiten. Betriebe müssen diesen Ausfall auffangen.

Sinnvoll sind faire und transparente Regelungen

Möchte eine Geschäftsführung böse Überraschungen vermeiden, sollte sie klare und faire Vereinbarungen treffen – am besten in einer Betriebsvereinbarung. Unternehmen sollten die Arbeitszeiten hinsichtlich Präsenz und Erreichbarkeit klar definieren, damit die Belegschaft nicht rund um die Uhr kontaktiert wird. Auch sollte festgelegt werden, wer für die Arbeitsmittel sorgt. Verfügen Beschäftigte zu Hause über einen voll eingerichteten Arbeitsplatz, sollte dieser vom Betrieb eingerichtet werden. Allzu oft wird in diesem Kontext vergessen, dass digitale Arbeitsplätze auch positive Aspekte haben. Bieten Unternehmen flexible Arbeitsplätze, öffnen sie nicht nur Bewerbenden, die Kinder oder Angehörige zu versorgen haben, mehr Handlungsspielraum: Beschäftigte können ihr privates und das berufliche Leben besser miteinander vereinbaren. Im sogenannten „War for Talents“ kann die Digitalisierung Arbeitskräfte an das Unternehmen binden.

Quelle: topeins 1/2019

Internet – Wer sucht der findet und wer weiß wo er suchen muss, der findet noch mehr.

(Zitat: A. Wetter)

Die Arbeitsstelle „Arbeitssicherheit und Gesundheit“ beim Staatlichen Schulamt Cottbus möchte den Leserinnen und Lesern den neu gestalteten Internetauftritt auf dem Bildungsserver Berlin-Brandenburg näherbringen, der sich besonders an die in der „Arbeitsschutzorganisation Schule“ Mitwirkenden wendet.

Die Webseiten sind erreichbar unter:
https://bildungsserver.berlin-brandenburg.de/schule/schulen-in-berlinbrandenburg/as/

Einfach, mühelos, verständlich, vertraut – das sind die Faktoren, die mit der neuen Gestaltung der Webseiten erfüllt werden sollen. Die Navigationsstruktur wurde vereinfacht.

Unter dem Dach des betrieblichen Gesundheitsmanagements sind zunächst die Ansprechpartner der verschiedenen Bereiche vereint (siehe Abb. oben).

Auf der Startseite laden dann vier Themenfelder ein:

Service

Eingestellt sind u. a. Informationen zu einer behinderungsgerechten Arbeitsplatzgestaltung, für den Arbeitsschutz relevante Gesetze, Vorschriften und Publikationen, die Möglichkeit der Beantragung der Ausleihe von Lärm- und Luftgüteampeln oder die Weiterleitung zur Formulardatenbank.

Formulardatenbank

Benutzername: arbeitsschutz;
Passwort: schulen
Unter der Rubrik Gesundheitsprävention lassen sich Formulare und Informationen finden, bspw.:

- Allgemeine Formulare zur Gesundheitsprävention
- Antrag auf Einrichtung eines behinderungsgerechten Arbeitsplatzes
- Beschulung von Flüchtlingskindern.
- Gesundheitsbriefe des AMD TÜV Rheinland für Lehrerinnen und Lehrer
- Informationen zu weiteren Themen der Gesundheit (u. a. Diphterie, Keuchhusten, Läuse, Krätze, Hornissen, Mumps, Röteln, Tetanus u. a. m.)
- Mutterschutz
- Vorsorgekartei

Unter der Rubrik Arbeitssicherheit lassen sich Formulare und Informationen finden, bspw.:

- Beauftragungen
- Erste Hilfe (Informationen zu Kursinhalten, Anmeldeformulare)
- Gefährdungsbeurteilungen
- Mängelanzeige gegenüber dem Schulträger
- Rahmen-Hygieneplan Schulen
- Schulbegehungen
- Unterweisungen (Beschäftigte an Schulen)
- Strahlenschutz (weitere Formulare)

Ansprechpartner, Termine, Verantwortlichkeiten beim Arbeitsschutz

Hier sind u. a. die Sitzungstermine der Arbeitsschutzausschüsse an den staatlichen Schulämtern zu entnehmen. Es besteht die Möglichkeit, Anfragen, Kriti-

ken und Vorschläge direkt an den Arbeitsschutzausschuss des jeweiligen staatlichen Schulamtes zu richten. Aufgelistet sind die Ansprechpartner für den Arbeitsschutz bei den staatlichen Schulämtern sowie die zuständigen Sicherheitsfachkräfte und Betriebsärztinnen und Betriebsärzte. Außerdem werden Einblicke gewährt, wofür Lehrkräfte, Schulleiterinnen und Schulleiter in der Arbeitsschutzorganisation verantwortlich sind.

Arbeitsschutzmanagement

Dargestellt werden hier u. a. die Betriebsbeauftragten und die Aufbauorganisation. Hinterlegt sind weiterhin kurze Informationen zu den Gefährdungsbeurteilungen, Impfungen (Vorsorgen), Rahmen-Hygieneplänen, Notfallplänen, der Ersten Hilfe, dem Mutterschutz, den Netzwerkpartnern, der Vorsorgekartei und Schulbegehungen. Außerdem werden die Kursinhalte von Sicherheitsseminaren präsentiert. Empfehlenswert ist auch der Eintritt in das Portal SICHERE SCHULE, welches die Weiterentwicklung eines Angebotes der Unfallkasse Nordrhein-Westfalen nunmehr unter Federführung der DGUV ist. Auch die Unfallkasse Brandenburg wirkt an der stetigen Verbesserung des Portals mit. Möglich ist weiterhin die Weiterleitung zur Lehrergesundheit.

Einzusehen sind die Termine für die arbeitsmedizinischen und arbeitspsychologischen Sprechstunden. Beschrieben sind für Lehrkräfte und Schulleiterinnen und Schulleiter Angebote zum Schutz vor und zum Umgang mit psychischen Belastungen, dramatischen Ereignissen und weiteren Gesundheitsgefährdungen.

Schulleiterinnen und Schuleiter haben als verantwortliche Betriebsleitungen im Sinne des Arbeitsschutzgesetzes die Aufgabe, in ihrem Zuständigkeitsbereich Arbeitsschutzmaßnahmen zu ergreifen und für ein wirksames Gesundheitsmanagement zu sorgen. Die Umsetzung von staatlichen Vorschriften und Anforderungen im Bereich des Arbeitsschutzes ist bisweilen sehr komplex. Die Webseiten sind eine Form der Unterstützung der Arbeit der an der „Arbeitsschutzorganisation Schule“ Mitwirkenden.

Wir sorgen auch weiterhin für das virtuelle Fenster nach außen und sind dankbar für Anregungen, Hinweise und Kritiken. Diese können auf dem elektronischen Weg an folgendes Postfach gesendet werden: arbeitsschutz@schulaemter.brandenburg.de

Uwe Kriesch
Schulrat mit der überregionalen Aufgabe „Arbeitssicherheit und Gesundheit“

Betriebliches Gesundheitsmanagement (BGM) an den staatlichen Schulämtern
Säulen des Betrieblichen Gesundheitsmanagements (BGM)

	Arbeitsschutz	Betriebliches Eingliederungsmanagement (BEM)	Betriebliche Gesundheitsförderung (BGF)
Arbeitgeber/Dienstherr	Pflicht	Pflicht	Freiwillig
Tarifbeschäftigte/Beamte	Pflicht	Freiwillig	Freiwillig
Rechtliche Grundlagen „ArbSchuG“	§ 3 - Treffen erforderlicher Maßnahmen zur Sicherheit und Gesundheit der LK § 5 -Ermittlung von Gefährdungen, Beurteilung und Ableitung von Maßnahmen	SGB IX § 167, Abs. 2	SGB V § 20
Schulamt (überregionale Aufgabe)	Arbeitsstelle „Arbeitssicherheit und Gesundheit“ (AsuG) beim StSchA Cottbus auf der Liegenschaft des Studienseminars Potsdam	Das BEM wird durch das jeweilige Schulamt regional koordiniert und gesteuert.	Arbeitsstelle „Betriebliche Gesundheitsförderung“ (BGF) beim StSchA Frankfurt (Oder)
Schulamt (regionale Aufgabe):	SR berufliche Bildung bis 31.7.2019*, SR Lehrerbildung ab 01.8.2019* *voraussichtlich	Das BEM wird durch das jeweilige Schulamt regional koordiniert und gesteuert.	Schulräte Lehrerbildung spätestens ab 01.8.2019
Organisationsverantwortung	Leiter*innen staatliche Schulämter		

Mehr Sicherheit und Gesundheit im Feuerwehrdienst: Die neue UVV "Feuerwehren"

Der Feuerwehrdienst beinhaltet viele gefahrvolle Tätigkeiten. Deshalb gibt es dafür seit vielen Jahren eine eigene Unfallverhütungsvorschrift „Feuerwehren“. Die letzte gültige Fassung und ihre wesentlichen Inhalte stammen aus dem Jahr 1989 und wurden im Laufe der Jahre nur punktuell verändert. Es wurde deshalb Zeit, die Vorschrift von Grund auf zu erneuern und aktuellen Gegebenheiten und Entwicklungen anzupassen.
In einem jahrelangen Prozess und nach intensiver Abstimmungsarbeit ist dies nun gelungen. Die neue UVV „Feuerwehren“ wird im April 2019 bei der Feuerwehr-Unfallkasse Brandenburg (FUK Brandenburg) in Kraft gesetzt. Wir berichten in diesem Mitteilungsblatt über die wichtigsten Neuerungen, die die neue UVV „Feuerwehren“ beinhaltet.

Warum eine neue UVV „Feuerwehren“?
Die Feuerwehren und insbesondere die Freiwilligen Feuerwehren haben in Deutschland einen ganz besonderen Stellenwert. Dies lässt sich sehr vielfältig begründen und auch in der neuen Unfallverhütungsvorschrift (UVV) „Feuerwehren“, genauer gesagt in der Regel dazu, nachlesen.
Ehrenamtlich tätige Feuerwehrangehörige haben eben keinen Arbeitsplatz mit bekannten Gefährdungen und bestimmten Arbeitszeiten. Einsätze sind plötzlich da, der Zeitpunkt ist unbestimmbar und die Zusammensetzung der Mannschaft von vielen Faktoren abhängig. Der Einsatz muss trotzdem funktionieren und bedarf dazu einer geeigneten Struktur in der Feuerwehr und geeigneter Führungskräfte sowie leistungsfähiger Feuerwehrangehöriger. Die Besonderheiten der Freiwilligen Feuerwehren und auch einen erhöhten Schutzbedarf der Feuerwehrangehörigen hat man in Deutschland schon früh erkannt.

Historische Entwicklung

Dass die Vermeidung von Unfällen im Feuerwehrdienst einer Regelung durch eine Vorschrift bedarf, ist keine Erkenntnis der Neuzeit. Bemerkenswert ist, dass eine Unfallverhütungsvorschrift für die Feuerwehren bereits im Jahr 1932 in der damaligen Provinz Sachsen erlassen wurde. Schon damals erkannte man, dass im Feuerwehrdienst besondere Gefährdungen auftreten – der Grund für die Einführung der Unfallverhütungsvorschrift waren schlicht und ergreifend die hohen Unfallzahlen mit vielen Schwerverletzten und auch Toten. Die Existenzberechtigung und Notwendigkeit einer UVV „Feuerwehren“ wurde bald deutschlandweit anerkannt.
Die ersten Unfallverhütungsvorschriften für den Feuerwehrdienst wurden aufgrund eines Runderlasses von 1929 erlassen und wie folgt eingeleitet:

„Feuerwehrdienst ist Kampf. Kampf bedeutet Gefahr und fordert Opfer. Die Anzahl der im Feuerwehrdienst und im Vorbereitungsdienst auf ihn verunglückenden Feuerwehrleute ist leider groß. Ganz lassen sich Unfälle nicht vermeiden, aber wohl ein großer Teil von ihnen, wenn der Feuerwehrmann weiß, woher sie ihm drohen und wie er ihnen zu begegnen oder auszuweichen hat.
Praktische Unfallverhütung im Feuerwehrdienst entlastet nicht nur die Feuerwehr-Unfallversicherung, sondern bewahrt vor Schäden, Krüppeltum und Tod, erhält den Ernährer der Familie …“

Inhaltlich trifft dies auch heute noch voll zu. Die jährlich über 15.000 in Deutschland gemeldeten Unfälle im Feuerwehrdienst legen nahe, dass der Feuerwehrdienst auch heute immer noch voller Gefahren steckt, auch wenn diese sich verändert haben. Häufig jedoch ist der Mensch, der oder die Feuerwehrangehörige, die Ursache für einen Unfall. Immer noch zutreffende Forderungen finden sich deshalb, wenn auch mit anderen Worten, im Wesentlichen auch in der noch geltenden und in der zukünftigen UVV „Feuerwehren“ und den Regeln dazu wieder.

Die UVV „Feuerwehren“ (bisher GUV-V C53, jetzt DGUV Vorschrift 49) stammt aus dem Jahr 1989 und ist seitdem fast unverändert geblieben. Anpassungen an das europäische Recht sowie die Einordnung der gesetzlichen Unfallversicherung in das Sozialgesetzbuch erforderten kleine Anpassungen der UVV „Feuerwehren“. Somit war diese UVV bis zum Inkrafttreten der neuen Fassung im April 2019 fast 30 Jahre lang so gut wie unverändert gültig, was für eine hohe Qualität der Vorschrift und Weitsicht der damaligen Verfasser spricht.
Aufgrund der sich ändernden Anforderungen an die Feuerwehren entwickelten sich die Feuerwehrtechnik und -taktiken weiter. Aber auch die Erkenntnisse aus dem Unfallgeschehen, die Veränderungen in den rechtlichen Rahmenbedingungen wie z. B. der DGUV Vorschrift 1 „Grundsätze der Prävention“ und der „Verordnung zur arbeitsmedizinischen Vorsorge“ (ArbMedVV) erforderten die vollständige Überarbeitung der UVV „Feuerwehren“. Auch die in den Paragrafen der UVV verankerten Schutzziele erläuternden Durchführungsanweisungen wurden über die Jahre hinweg nur punktuell überarbeitet. Diese Durchführungsanweisungen werden mit der neuen UVV durch Regeln ersetzt. Das heißt, mit dem Inkraftsetzen der neuen DGUV Vorschrift 49 „Feuerwehren“ durch die einzelnen gesetzlichen Unfallversicherungsträger wird die DGUV Regel 105-049 „Feuerwehren“ veröffentlicht.

Deregulierung schaffte neue Probleme für die Feuerwehren

Im Zuge der Deregulierung des Vorschriften- und Regelwerkes im Arbeitsschutz wurde angestrebt, Doppelregelungen durch die Unfallversicherungsträger und den Staat zu beseitigen. Dabei wurde seitens der Bundesregierung deutlich gemacht, dass das staatliche Arbeitsschutzrecht Vorrangstellung hat. Das staatliche Arbeitsschutzrecht gilt in der Regel für Beschäftigte, also z. B. für Beamtinnen und Beamte und hauptberuflich bei Feuerwehren Beschäftigte, nicht jedoch für ehrenamtlich Tätige. Somit entstanden gerade für den Dienst in der Freiwilligen Feuerwehr erhebliche Lücken bei der Regelung grundsätzlicher Angelegenheiten. Ein Beispiel: Mit Inkrafttreten der staatlichen „Verordnung zur arbeitsmedizinischen Vorsorge (ArbMedVV)“ mussten die Unfallversicherungsträger ihre UVV „Arbeitsmedizinische Vorsorge“ (GUV-V A4) zurückziehen. In dieser Vorschrift

waren Vorsorge und Eignung vereint. Die ArbMedVV hingegen hat nur die Vorsorge zum Ziel.
Die Folge der Zurückziehung der UVV „Arbeitsmedizinische Vorsorge“ wäre also gewesen, dass den ehrenamtlich tätigen Feuerwehrangehörigen weder eine Vorsorge zugestanden noch die Träger der Freiwilligen Feuerwehren eine rechtliche Handhabe dafür gehabt hätten, die Ehrenamtlichen hinsichtlich ihrer Eignung für das Tragen von z. B. schwerem Atemschutz untersuchen zu lassen.
U. a. deshalb wurde § 2 Absatz 1 DGUV Vorschrift 1 „Grundsätze der Prävention“ um den Satz ergänzt: „Die in staatlichem Recht bestimmten Maßnahmen gelten auch zum Schutz von Versicherten, die keine Beschäftigten sind.“
Damit war formal für alle im Feuerwehrdienst Tätigen das gleiche Arbeitsschutzniveau hergestellt. Jedoch sorgte diese völlig undifferenzierte „Gleichstellung“ für eine Benachteiligung der ehrenamtlich tätigen Feuerwehrangehörigen und war gleichzeitig eine nicht praktikable Lösung. Dies betraf z. B. die Durchführung und den Inhalt der Vorsorge.
Nach den Bestimmungen der ArbMedVV dürfen die Vorsorge ausschließlich Ärztinnen und Ärzte durchführen, die berechtigt sind, die Gebietsbezeichnung „Arbeitsmedizin“ oder die Zusatzbezeichnung „Betriebsmedizin“ zu führen. Diese sind vor allem im ländlichen Raum nicht allzu häufig anzutreffen, was für die Feuerwehrangehörigen für die Zukunft lange bzw. noch längere Wege zur Folge hätte – für Ehrenamtliche kaum mehr leistbar.
Zudem darf das Ergebnis der Vorsorgeuntersuchung nach ArbMedVV nicht dem Träger der Feuerwehr mitgeteilt werden – was zur Folge hätte, dass die Feuerwehr hinterher zwar gewusst hätte, dass jemand bei der Untersuchung war, jedoch nicht bekannt ist, ob die Eignung für den Atemschutzeinsatz überhaupt besteht.

Entstehung der neuen UVV „Feuerwehren“

Die Neufassung der DGUV Vorschrift 49 „Feuerwehren“ und der zugehörigen DGUV Regel 105-049 „Feuerwehren“ wurde federführend vom Sachgebiet Feuerwehren und Hilfeleistungsorganisationen der DGUV unter breiter Beteiligung weiterer Entscheidungsebenen erarbeitet.
Durch zwei Stellungnahmeverfahren zum ersten Entwurf der UVV wurden auch alle interessierten bzw. betroffenen Kreise in die Erarbeitung einbezogen. Zu diesen Kreisen zählen u. a. die gesetzlichen Unfallversicherungsträger und über deren Selbstverwaltungsorgane die Träger des Brandschutzes und die Feuerwehren selbst sowie die kommunalen Spitzenverbände und die Landesfeuerwehrverbände. Aufgrund dieser äußerst breiten Beteiligung, die auch in diversen Stellungnahmen ihren Ausdruck fand, kann wohl auch von einer großen Akzeptanz der neue UVV „Feuerwehren“ ausgegangen werden.

Zusätzlich zu dem Genehmigungsverfahren der Vorschrift war ein Notifizierungsverfahren bei der Europäischen Kommission durchzuführen, um festzustellen, dass diese UVV keine Handelshemmnisse enthält. Denn diese UVV beinhaltet auch bauliche und sicherheitstechnische Vorgaben, die sonst üblicherweise durch Normen geregelt werden. Würden diese Regelungen nicht in der UVV „Feuerwehren“ stehen, würden sie unter Umständen zu einem späteren Zeitpunkt in den Normen gestrichen werden und zu einem niedrigeren Sicherheitsniveau führen.

Inhalt der neuen UVV „Feuerwehren“

Deutlich geändert hat sich gegenüber der bisherigen UVV der Geltungsbereich. Die neue DGUV Vorschrift 49 „Feuerwehren“ gilt „nur“ noch für Städte und Gemeinden mit Freiwilligen Feuerwehren und Pflichtfeuerwehren sowie die dort ehrenamtlichen Dienst verrichtenden Feuerwehrangehörigen. Dies bedeutet im Umkehrschluss: Sie gilt nicht für Beamte und hauptberuflich im Feuerwehrdienst Beschäftigte. Für diese gilt uneingeschränkt das staatliche Arbeitsschutzrecht. Die Regelungen der DGUV Vorschrift 49 können jedoch für Beamte und Beschäftigte per Anweisung des Dienstherrin bzw. der Dienstherrn zur Anwendung kommen.
Als neuer Abschnitt II wurde die „Organisation von Sicherheit und Gesundheitsschutz“ in die UVV aufgenommen.
Er enthält u. a. die Paragrafen:

- § 3 „Verantwortung“
- § 4 „Gefährdungsbeurteilung“
- § 5 „Sicherheitstechnische und medizinische Beratung“
- § 6 „Persönliche Anforderungen und Eignung“
- § 7 „Arbeitsmedizinische Vorsorge“.

Daran wird deutlich, dass dem Bereich Organisation zukünftig besondere Bedeutung beigemessen wird. Nachfolgend gehen wir auf einige wichtige Regelungen in der neuen UVV „Feuerwehren“ näher ein:

Verantwortung – § 3

So enthält § 3 Abs. 1 die Forderung:
„Die Unternehmerin oder der Unternehmer ist für die Sicherheit und den Gesundheitsschutz der im Feuerwehrdienst Tätigen verantwortlich. Sie oder er hat für eine geeignete Organisation zu sorgen und dabei die besonderen Strukturen und Anforderungen der Feuerwehr zu berücksichtigen.“
Hierin kommt klar zum Ausdruck, dass die Gesamtverantwortung für die öffentlichen Feuerwehren eindeutig bei der jeweiligen Gemeinde bzw. Stadt und nicht bei der Leitung der Feuerwehr liegt. Damit obliegt der Gemeinde bzw. Stadt die Verantwortung für die Sicherheit und den Gesundheitsschutz der dort tätigen Feuerwehrangehörigen. Die sich aus dem Ehrenamt ergebenden Strukturen und Anforderungen müssen bei der Wahrnehmung dieser Verantwortung besonders berücksichtigt werden. Das heißt u. a., dass nicht alle mit dem Dienst der Feuerwehr zusammenhängenden Aufgaben auf diese übertragen werden können und sie auch nicht „Mädchen für alles“ sein kann.

Gefährdungsbeurteilung – § 4

§ 4 greift die Gefährdungsbeurteilung auf. Für die Freiwilligen Feuerwehren ist diese mit der Inkraftsetzung der DGUV Vorschrift 1 (Fassung November 2013) verbindlich. Verantwortlich für die Durchführung ist die Stadt bzw. Gemeinde als Trägerin des Brandschutzes.
Bereits in § 4 wird auf das feuerwehrspezifische Regelwerk hingewiesen.
In der Regel zu § 4 wird z. B. erläutert,

- wie die Anforderung aus dem Paragrafen erfüllt werden können,
- wofür bzw. wann Gefährdungsbeurteilungen erstellt werden müssen,
- dass im Einsatz das Vorgehen entsprechend der Feuerwehr-Dienstvorschrift 100 „Führung und Leitung im Einsatz“ (FwDV 100) den Maßnahmen aus der Gefährdungsbeurteilung gleichwertig ist.

Die Feuerwehr-Unfallkassen bieten die Online-Software „Gefährdungsbeurteilung in der Feuerwehr“ und die DGUV Information 205-021 „Leitfaden zur Erstellung einer Gefährdungsbeurteilung im Feuerwehrdienst“ zur Unterstützung an.

Eignung für den Feuerwehrdienst und arbeitsmedizinische Vorsorge – §§ 6 und 7

Die neue Vorschrift konkretisiert einerseits die Vorgaben zur Eignung für den Feuerwehrdienst, andererseits wird die Durchführung von Eignungsuntersuchungen durch eine neue Regelung zukünftig vereinfacht.
Im Feuerwehrdienst dürfen nur Feuerwehrangehörige eingesetzt werden, die für die jeweilige Tätigkeit körperlich und geistig geeignet und fachlich befähigt sind. Bestehen konkrete Anhaltspunkte für Zweifel an der Eignung, so ist diese Person ärztlich untersuchen und die Eignung bestätigen zu lassen (§ 6 Abs. 1).
Zur Unterstützung bei der Beurteilung kann hier z. B. die „Entscheidungshilfe – Eignung und Funktion in der Freiwilligen Feuerwehr“ der HFUK Nord herangezogen werden. Ziel ist es dabei nicht, irgendjemanden aus der Feuerwehr auszuschließen – im Gegenteil, denn in der Feuerwehr gibt es die vielfältigsten Möglichkeiten, tätig zu werden, auch bei eingeschränkter Eignung. Für Tätigkeiten unter Atemschutz und das Tauchen sind Eignungsuntersuchungen nach wie vor zwingend vorgeschrieben (§ 6 Abs. 3).
Mit den Regelungen in § 7 konnten mit der neuen UVV nunmehr die Belange des Ehrenamtes in Bezug auf die Feststellung der Eignung für das Tragen von Atemschutz und die arbeitsmedizinische Vorsorge in besonderer Weise berücksichtigt werden.

Damit wird es im ehrenamtlichen Feuerwehrbereich möglich sein, Vorsorge und Eignungsfeststellung gemeinsam durchzuführen. Dies kann auch durch geeignete (z. B. niedergelassene) Ärzte erfolgen, die nicht zwingend Arbeits- oder Betriebsmediziner sind. Voraussetzung sind eine entsprechende apparative Ausstattung und fachliche Kenntnisse zur

Durchführung der Untersuchung. Diese neue Regelung kann zu einer deutlichen Verringerung des Aufwandes für die Atemschutzgeräteträgerinnen und Atemschutzgeräteträger führen.

Besonderer Stellenwert von Unterweisungen – § 8

Besonderen Stellenwert haben in der neuen UVV die Unterweisungen der Feuerwehrangehörigen über mögliche Gefahren und Fehlbeanspruchungen im Dienst sowie über die Maßnahmen zur Verhütung von Unfällen und Gesundheitsgefahren. Noch einmal gesondert aufgeführt werden die notwendigen Unterweisungen zur Inanspruchnahme von Sonderrechten im Straßenverkehr (§ 8 Abs. 2).

Erste Hilfe – § 9

Eine Konkretisierung der Vorgaben zur Ersten Hilfe erfolgt in § 9. Ersthelferinnen und Ersthelfer in der Feuerwehr können demnach grundsätzlich gemäß FwDV in Erster Hilfe ausgebildete Feuerwehrangehörige sein, insofern landesrechtliche Bestimmungen keine anderen Vorgaben enthalten.

Verhalten und Schutz vor Kontamination – § 15

Regelungen zum Verhalten im Feuerwehrdienst finden sich im § 15 wieder. Dabei wird erstmals begrifflich auf die sich stetig ändernden und besonders zu berücksichtigenden Bedingungen bei Einsätzen und Einsatzübungen abgestellt und die Vermeidung von Kontaminationen der Feuerwehrangehörigen durch geeignete (Hygiene-)Maßnahmen klar gefordert. Im Zuge der aktuellen Debatten um Erkrankungen durch gefährliche Stoffe im Feuerwehrdienst ein absolutes Muss, das in der Vorschrift besonders berücksichtigt wurde.

Sicherer Kinder- und Jugendfeuerwehrdienst – § 17

Kinder und Jugendliche sind mittlerweile fast überall in den Feuerwehren in entsprechenden Gruppen organisiert. Sie haben einen besonderen Schutzbedarf, den die neue UVV „Feuerwehren“ ebenfalls aufgreift. Beispielsweise ist ihr körperlicher und geistiger Entwicklungsstand besonders zu berücksichtigen.

In diesem Beitrag haben wir exemplarisch einige wichtige Neuerungen der neuen UVV „Feuerwehren“ beschrieben. Die neue Vorschrift kann hier nicht in ihrer Gesamtheit dargestellt werden.
Die Beschlussfassung über die Einführung der neuen UVV „Feuerwehren“ ist bereits am 21.01.2019 durch die Vertreterversammlung der Feuerwehr-Unfallkasse Brandenburg (FUK Brandenburg) erfolgt. Nach Genehmigung durch die Aufsichtsbehörde wird die neue UVV „Feuerwehren“ über die öffentlichen Bekanntmachungen, u. a. hier auf der Homepage der FUK Brandenburg, veröffentlicht. Dann wird auch eine gedruckte Fassung für die Aufgabenträger Brandschutz und deren Feuerwehren vorliegen und versendet.
Sie finden die neue UVV „Feuerwehren“ (DGUV Vorschrift 49) zum Nachlesen aber bereits in der Publikationsdatenbank der DGUV. Hier finden Sie ebenfalls die dazugehörige DGUV Regel 105-049. In dieser Fassung werden diese Vorschrift bzw. Regeln im Geschäftsgebiet der FUK Brandenburg in Kraft treten.

Quelle:

„Die Quelle dieses Artikels und der bildlichen Darstellung ist der Sicherheitsbrief Nr. 44, ein Medienprodukt der Kooperationsgemeinschaft der Feuerwehr-Unfallkasse Brandenburg, der Hanseatischen Feuerwehr-Unfallkasse Nord und der Feuerwehr-Unfallkasse Mitte.“

Einfach auflegen ist so retro

Unfallkassen und Berufsgenossenschaften veröffentlichen neuen Social-Media-Clip ihrer Präventionskampagne „kommmitmensch“ zum Thema Kommunikation

Rot oder grün? Das ist die zentrale Frage im neuen Social-Media-Clip, den die Unfallkassen und Berufsgenossenschaften heute im Rahmen ihrer Präventionskampagne „kommmitmensch“ veröffentlicht haben. Dabei geht es nicht nur darum, zu entscheiden, welcher Knopf – der rote oder der grüne – nun der richtige ist. Vielmehr zeigt der Spot „Der Feierabend“, was passiert, wenn jemand Hilfe braucht und niemand sich die Zeit nimmt, zu helfen, weil er oder sie gerade auf dem Sprung in den Feierabend ist. Fazit des Films: Ein paar kurze, klare Worte können manchmal das große Chaos abwenden.
„Das Thema Kommunikation wird häufig unterschätzt“, sagt Gregor Doepke, Leiter Kommunikation der Deutschen Gesetzlichen Unfallversicherung. „Auch im Arbeitsschutz wird das Thema oft belächelt. Dabei kann die richtige Kommunikation helfen, Arbeitsunfälle wirksam zu vermeiden. Fehlende oder mangelhafte Abstimmung und Information dagegen führen leicht zu Unfällen und gesundheitsgefährdenden Situationen. Nur wenn wir miteinander reden und uns die Informationen weitergeben, die wir für unsere Arbeit brauchen, können wir ohne Störungen, Belastungen und Ärger effektiv zusammenarbeiten.“ Doch nicht nur für die unfallfreie und problemlose Zusammenarbeit ist Kommunikation grundlegend. „Eine offene, transparente und wertschätzende Kommunikation ist auch unerlässlich für ein gutes Betriebsklima. Damit eben nicht wie im Film am Ende die Lichter ausgehen“, so Doepke.
„Der Feierabend“ ist der vierte Videoclip innerhalb der Kampagne „kommmitmensch“, die allesamt von der Regisseurin Isa Prahl umgesetzt wurden. Die Clips greifen nach und nach die Handlungsfelder der Kampagne auf. Kommunikation ist eines davon.

Hintergrund „kommmitmensch“

„kommmitmensch“ ist die bundesweite Präventionskampagne von Berufsgenossenschaften, Unfallkassen und ihrem Spitzenverband Deutsche Gesetzliche Unfallversicherung (DGUV). Hintergrund ist, dass die Zahl der Arbeitsunfälle in den vergangenen Jahren nicht mehr deutlich gesunken ist. Um dem Ziel der Vision Zero, einer Welt ohne Arbeitsunfälle und arbeitsbedingte Erkrankungen, weiter näherzukommen, brauchen wir deshalb einen ganzheitlichen Ansatz: „kommmitmensch“ unterstützt Unternehmen und Bildungseinrichtungen dabei, eine Präventionskultur zu entwickeln, in der Sicherheit und Gesundheit Grundlage allen Handelns sind.

www.kommmitmensch.de

kommmitmensch

Sicher. Gesund. Miteinander.

Beiträge gesucht für das kommmitmensch Film & Mediafestival der A+A

„Kommmitmensch“ und A+A laden ein: Film, Video oder Blog einreichen und gewinnen

Die aktuelle Präventionskampagne „kommmitmensch“ der Berufsgenossenschaften und Unfallkassen ruft gemeinsam mit der A+A 2019 dazu auf, sich mit eigenen Beiträgen am kommmitmensch Film & Mediafestival der A+A 2019 zu beteiligen. Das Festival schafft ein Forum für Medien- und Filmproduktionen zu Themen der Sicherheit und Gesundheit bei der Arbeit. Einsendeschluss ist der 30. Juli 2019. Bewerbungsunterlagen gibt es auf www.kommmitmensch.de

Vor allem Unternehmen sind eingeladen, eigene Videos und Medienproduktionen in vier Kategorien einzureichen. Besonders ansprechen möchte die Ausschreibung auch junge Menschen, denn mehrere Kategorien bieten ihnen besondere Chancen. In vier Kategorien können Filme, Videos oder andere Medienformate eingereicht werden:

- Dein Blick – für Schülerinnen, Schüler sowie Auszubildende aus allen Bereichen
- Mit Sicherheit Kunst – für Filmschaffende und Studierende an Film- und Medienhochschulen
- Fokus Betrieb – Sicherheit und Gesundheit bei der Arbeit im Unternehmen und im öffentlichen Dienst, besonderer Fokus: kleine und mittelständische Betriebe
- A+A-Sonderpreis für die Aussteller der A+A: Hauptsache sicher – Industriefilme zu den Themen: persönlicher Schutz sowie betriebliche Sicherheit und Gesundheit bei der Arbeit

„Ziel des Festivals ist es, mit den Mitteln des Films der Vision Zero näher zu kommen: einer Welt ohne Arbeitsunfälle und arbeitsbedingte Erkrankungen“, sagt der Kommunikationschef der Deutschen Gesetzlichen Unfallversicherung, Gregor Doepke. „Der Wettbewerb wird Filme aller Genres umfassen. Ob Dokumentation, Spots für TV/Kino/online, Kunstfilm, Thriller, Komödie, Animation oder bewegtes Bild in den sozialen Medien.“ Eine mehrköpfige Jury werde dann unter allen Einsendungen die besten Filme auswählen. „Visuelle Medien können dabei helfen, die Menschen für sicheres und gesundes Arbeiten zu sensibilisieren. Aus diesem Grund richten wir gemeinsam mit der DGUV das Film- und Medienfestival der A+A aus. Die Messebesucher erhalten

hier wesentliche Impulse für ihre berufliche Praxis“, sagt Birgit Horn, Direktorin der A+A.

Ausgezeichnet und prämiert werden die Gewinnerinnen und Gewinner am 7. November 2019 in Düsseldorf im Messekino in der Halle 10, wo auch die prämierten Filme gezeigt werden. Auf die Siegerinnen und Sieger warten Sachpreise zum Thema Film oder die Reise zum Internationalen Media Festival für Prävention in Toronto 2020.

Das Festival bietet aber noch mehr: In der Film- und Medienwerkstatt erfährt man, wie das Medium Film im eigenen Betrieb präventiv eingesetzt werden kann und wie man den eigenen kleinen Präventionsfilm für den eigenen Betrieb dreht. Teil des Festivals wird auch der „Prevention Slam“ der Bundesarbeitsgemeinschaft für Sicherheit und Gesundheit bei der Arbeit (Basi) sein. Er holt Studierende der Fachrichtungen, die sich mit Sicherheit und Gesundheit in der Arbeitswelt befassen, unter dem Motto „Gesunde Arbeit heißt für mich...“ auf die Bühne.

Unterstützt wird das Festival von der Mediathek für Arbeitsschutz und Gesundheitsförderung www.arbeitsschutzfilm.de, der Messe Düsseldorf, dem Internationalen Media Festival für Prävention (IMFP) und der Basi. Jetzt bewerben!

Bewegtbild verändert das Bewusstsein

Film- und Medienfestival. Ziel der Prävention der Unfallversicherung und damit auch der „kommmitmensch“ Kampagne ist die Vision Zero: eine Welt ohne Arbeitsunfälle und arbeitsbedingte Erkrankungen. Die Kampagne möchte einen Anreiz schaffen, mit Filmen der Vision Zero ein Stück näherzukommen. Denn Filme können ideal Emotionen transportieren und dazu beitragen, das Bewusstsein zu verändern. Dazu wurde das kommmitmensch Film- und Medienfestival der Unfallkassen und Berufsgenossenschaften ins Leben gerufen, das im Rahmen der Fachmesse A+A 2019 vom 5. bis 8. November in Düsseldorf stattfindet. Unterstützt wird das Festival von der Mediathek für Arbeitsschutz und Gesundheitsförderung www.arbeitsschutzfilm.de, der Messe Düsseldorf, dem Internationalen Media Festival für Prävention (IMFP) und der Bundesarbeitsgemeinschaft für Sicherheit und Gesundheit bei der Arbeit (Basi).

Das Festival schafft ein Forum für Medien- und Filmproduktionen zu Themen der Sicherheit und Gesundheit bei der Arbeit. In der Film- und Medienwerkstatt sowie in Gesprächsrunden werden Interessierte nützliches Wissen erhalten und erfahren, wie Filme effektiv in der Prävention eingesetzt werden können. Vor allem aber sind Unternehmen dazu aufgerufen, eigene Videos und Medienproduktionen in vier Kategorien einzureichen:

- Dein Blick – für Schülerinnen, Schüler und Auszubildende aus allen Bereichen
- Mit Sicherheit Kunst – für Filmschaffende und Studierende von Film- und Medienhochschulen
- Fokus Betrieb – Sicherheit und Gesundheit bei der Arbeit für kleine und mittelständische Betriebe
- A+A Sonderpreis: Hauptsache sicher – Industriefilme zu den Themen persönlicher Schutz, betriebliche Sicherheit und Gesundheit bei der Arbeit.

Beiträge können bis zum 30. Juli 2019 eingereicht werden. Die Bewerbungsunterlagen gibt es auf der Kampagnen-Website. In diesem Sinne: Film ab! Denn es winken tolle Gewinne.

Weitere Infos:
www.kommmitmensch.de

10 Tipps für erfolgreiche Mitarbeitergespräche

Wer Mitarbeitergespräche konstruktiv führt, schafft beste Voraussetzungen für die Zusammenarbeit im neuen Jahr

Als ob es am Ende des Jahres nicht genug zu tun gäbe, stehen in vielen Unternehmen Mitarbeitergespräche an. Für Führungskräfte sind sie aufwendig. Aber wer die Gespräche gekonnt führt, bereitet sein Team optimal auf das neue Jahr vor, stärkt das Miteinander und sorgt so für ein gesundes Betriebsklima. Darauf weisen die Berufsgenossenschaften und Unfallkassen im Rahmen ihrer Präventionskampagne „kommmitmensch“ hin.

Tipps der Berufsgenossenschaften und Unfallkassen:

1. Sorgen Sie für Ruhe
Für Ihre Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter ist das jährliche Gespräch etwas Besonderes. Dafür sollte der Rahmen stimmen. Ein angenehmer Raum, bewusstes Ausschalten von Handys und anderen störenden Geräten sowie das Signal nach außen: Bitte nicht unterbrechen!

2. Zeigen Sie Respekt
Ein Getränk anzubieten, erleichtert den Einstieg. Der Zeitrahmen sollte ausreichend, aber klar abgesteckt sein. Beginnen Sie mit der Frage: Wie geht es Ihnen/dir?

3. Seien Sie authentisch
Im Tagesgeschäft fällt einiges unter den Tisch und nicht immer stimmt der Ton. Jetzt können Sie Missverständnisse klären und Verhaltensweisen hinterfragen. Je authentischer Sie dabei sind, desto offener verläuft das Gespräch.

4. Sprechen Sie über das, was wichtig ist
Auch wenn es einen Gesprächsleitfaden gibt: Kommen Sie zügig auf das zu sprechen, was Ihnen wichtig ist. Als Führungskraft wissen Sie, was im vergangenen Jahr besser oder schlechter gelaufen ist.

5. Führen Sie das Gespräch durch Fragen
Leiten Sie das Gespräch, indem Sie Fragen stellen. Der Redeanteil Ihres Gegenübers sollte etwa zwei Drittel betragen! Hören Sie interessiert zu, behalten Sie aber das Heft in der Hand. Wer fragt, führt.

6. Üben Sie konstruktive Kritik
Schildern Sie anhand von Beispielen aus dem Arbeitsalltag, wie Sie Ihre Mitarbeiterin oder Ihren Mitarbeiter wahrnehmen. Machen Sie deutlich, wie deren Verhalten auf Sie wirkt. Leiten Sie daraus Ihre Wünsche für die Zukunft ab.

7. Finden Sie gemeinsame Wege
Besprechen Sie, wie beide Seiten Positives weiter fördern, Ziele im neuen Jahr angehen und Probleme lösen. Zeigen Sie sich offen für Vorschläge und zugleich verbindlich, was die Ergebnisse betrifft.

8. Vermischen Sie Berufliches und Privates nicht
Falls private Themen aufkommen, zum Beispiel eine besondere familiäre Belastung, versichern Sie sich explizit, ob Ihr Gegenüber Sie einbeziehen möchte. Dies kann helfen, für ein konkretes Thema Lösungen zu finden, sollte aber darauf beschränkt bleiben.

9. Holen Sie sich Feedback ein
Nutzen Sie die Rückmeldungen Ihres Teams, um Ihr eigenes Führungsverhalten zu verbessern.

10. Halten Sie den Aufwand so gering wie möglich
Zwischen Ihnen und Ihren Beschäftigten sollte das gesprochene Wort als verbindlich gelten. Falls es eine Seite für sinnvoll hält, können einzelne Punkte verschriftlicht und unterzeichnet werden – außer betriebliche Vorgaben verlangen ein Protokoll.

Quelle: www.kommmitmensch.de

SERIE

Neue Serie – Teil 3

Im Verbund: BG Kliniken in Deutschland

Seit 2016 ist das Bergmannstrost Teil der Unternehmensgruppe der BG Kliniken – Klinikverbund der gesetzlichen Unfallversicherung. Der bundesweite Zusammenschluss umfasst alle berufsgenossenschaftlichen Kliniken und Unfallbehandlungsstellen. Dazu gehören die neun größten Unfallkrankenhäuser der Bundesrepublik, unter ihnen das Bergmannstrost. Träger der BG Kliniken sind die gewerblichen Berufsgenossenschaften und Unfallkassen.

Die berufsgenossenschaftlichen Kliniken sind gemeinnützig und verfolgen einen deutschlandweit einzigartigen Auftrag: Sie versorgen Menschen nach Berufsunfällen oder wegen einer Berufskrankheit gemäß Sozialgesetzbuch VII „mit allen geeigneten Mitteln“. In 13 Einrichtungen an zwölf Standorten im gesamten Bundesgebiet behandeln über 12.500 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter fast 550.000 Fälle pro Jahr.

Alles aus einer Hand: Akutmedizin und Rehabilitation

Das BG Klinikum Bergmannstrost Halle ist mit seiner mehr als 120-jährigen Geschichte das deutschlandweit zweitältesten Unfallkrankenhaus. Mit der Neueröffnung 1997 entstand eine der modernsten Spezialkliniken für Unfall-, Schwerstbrand-, Schädelhirn- und Wirbelsäulenverletzte in Deutschland.
Im Auftrag der Deutschen Gesetzlichen Unfallversicherung behandeln wir Unfallverletzte und erkrankte Patienten nach den neuesten Erkenntnissen der Medizin und gewährleisten die Rehabilitation mit allen geeigneten Mitteln.
Seit 2010 ist das Bergmannstrost überregionales Traumazentrum der Deutschen Gesellschaft für Unfallchirurgie.
Damit bieten wir die höchste Versorgungsstufe für die Behandlung Schwerstunfallverletzter mit außergewöhnlich komplexen und seltenen Verletzungsmustern.
Ein besonderer Fokus liegt auf der engen Verzahnung modernster Akutmedizin und frühestmöglicher Rehabilitation.
Das Bergmannstrost beschreitet mit der fachübergreifenden Frührehabilitation neue Wege der nahtlosen und effizienten Rehabilitation nach Unfall und Krankheit.

Hoch spezialisiert: Das medizinische Spektrum

Insgesamt bieten zehn Fachkliniken sowie verschiedene Zentren und Abteilungen ein hoch spezialisiertes medizinisches und pflegerisches Spektrum für eine optimale Unfall- und Krankenversorgung. Alle Leistungsabteilungen sind fachübergreifend vernetzt.
Die folgenden Kliniken und Fachbereiche

nutzen modernste Untersuchungs- und Behandlungseinrichtungen und bieten eine optimale medizinische Versorgung:

- Allgemein-, Viszeral- und Gefäßchirurgie
- Anästhesiologie, Intensiv- und Notfallmedizin
- Brandverletzungen
- Frührehabilitation
- Innere Medizin
- Medizinische Psychologie
- Neurochirurgie
- Neurologie mit Stroke Unit
- Neuro-Urologie
- Orthopädie
- Physikalische und Rehabilitative Medizin
- Plastische und Handchirurgie
- Rückenmarkverletzungen
- Radiologie
- Schmerzmedizin
- Unfall- und Wiederherstellungschirurgie

Unsere Zentren:
Bündelung von Kompetenzen

Um spezielle Krankheitsbilder interdisziplinär behandeln und die Patienten bestmöglich versorgen zu können, hat das Bergmannstrost die Leistungen verschiedener Fachbereiche gebündelt und in medizinischen Zentren zusammengeführt. Dort arbeiten Experten verschiedener Disziplinen sowie Fachkräfte aus Pflege und Therapie nach hohen Qualitätsstandards Hand in Hand zusammen.

- Überregionales Traumazentrum
- Schlaganfall-Akutstation
- Brandverletztenzentrum
- Neurozentrum
- Hand-Trauma-Zentrum
- Zentrum für Rückenmarkverletzte
- Rehabilitationszentrum
- Zentrum für Septische Chirurgie
- Endoprothetik-Zentrum

Unser Ziel:
Rehabilitation statt Rente

Als berufsgenossenschaftliche (BG) Klinik unterscheidet sich das Bergmannstrost von anderen Kliniken – es versorgt Menschen nach Arbeitsunfällen mit allen geeigneten Mitteln. Ziel ist die vollständige Rückkehr des Unfallpatienten in Beruf und Alltag. Dabei werden die Patienten im Bergmannstrost von mehr als 120 Physio-, Sport- und Ergotherapeuten sowie Psychologen und Schmerzmedizinern unterstützt.

Durch berufsorientierte Rehabilitation an speziell abgestimmten Musterarbeitsplätzen, auf Außentherapieflächen und in Werkstätten führen interdisziplinäre Teams die Patienten Stück für Stück in ihr früheres Leben zurück.

Quelle: BG Klinikum Bergmannstrost

KURZ & KNAPP!

Wie sind Wahlhelfer eigentlich versichert?

Am 26. Mai 2019 finden im Land Brandenburg die Kommunalwahlen gemeinsam mit der Europawahl statt. Erneut werden die Bürgerinnen und Bürger unseres Landes am 1. September 2019 zur Landtagswahl an die Wahlurnen gebeten. In den Wahllokalen werden dann viele ehrenamtliche Wahlhelferinnen und Wahlhelfer in den Brandenburger Städten und Gemeinden die Stimmzettel ausgeben, den reibungslosen Ablauf gewährleisten und beim Auszählen der Stimmen dafür sorgen, dass die Ergebnisse schnell vorliegen. Bei diesen Tätigkeiten sind sie bei der Unfallkasse Brandenburg automatisch gesetzlich unfallversichert.

Der für die Wahlhelferinnen und Wahlhelfer kostenlose Versicherungsschutz besteht nicht nur bei der eigentlichen Tätigkeit am Wahltag im Wahllokal, sondern auf den unmittelbaren Hin- und Rückwegen sowie den Vor- und Nachbereitungsaufgaben, die im Zusammenhang mit der Wahlhelfertätigkeit stehen.

Falls sich ein Unfall im Zusammenhang mit der Ausübung des Ehrenamtes ereignen sollte, ist dieser umgehend beim Wahlleiter der Stadt oder Gemeinde zu melden, für die die Tätigkeit erbracht wurde. Dieser wird eine Unfallanzeige der Unfallkasse Brandenburg übermitteln.

Nach einem Unfall werden u. a. die Kosten für die ambulante und stationäre Heilbehandlung, Arznei- und Heilmittel und Rehabilitationsmaßnahmen übernommen und ggfs. Verletztengeld und Rente gezahlt. Die zu erbringenden Leistungen sind im Siebten Buch Sozialgesetzbuch und der Satzung der Unfallkasse Brandenburg normiert.

Soll ich mein Kind zur Schule laufen lassen?

Morgens wird es früher hell. Mehr Kinder könnten jetzt zur Schule laufen.

Viele Kinder werden täglich mit dem Auto zur Schule gefahren – weil Eltern den Straßenverkehr für ihr Kind als zu gefährlich einschätzen oder weil die Schule praktischerweise auf ihrem Arbeitsweg liegt.

Aber: Was gut gemeint ist, führt morgens an vielen Schulen zu einem Verkehrschaos und einem unnötigen Unfallrisiko für die Kinder. Und: Kinder verpassen wichtige Lebens- und Lerninhalte, die sie auf dem Weg so ganz nebenbei aufnehmen. Dazu zählen eine verbesserte Orientierung in der Nachbarschaft, wachsende Selbstverantwortung und richtiges Verhalten im Straßenverkehr. Und angesichts langer Stunden im Klassenzimmer ist ein bisschen Bewegung an der frischen Luft bestimmt kein Nachteil.

„Kindern, die zu Fuß zur Schule gehen, bewegen sich insgesamt sicherer und haben in der 3. oder 4. Klasse auch Vorteile bei der Radfahrprüfung“, ergänzt Dieter Ernst, stellvertretender Geschäftsführer der UK BB. Er appelliert daher an die Eltern zu überlegen, ob ihr Kind den Schulweg auch zu Fuß bewältigen könnte – „dass es jetzt früher wieder hell wird, ist doch eigentlich ein guter Anlass“, so Ernst.

KURZ & KNAPP!

Zu Hause pflegen – So kann es gelingen

Gesetzliche Unfallversicherung veröffentlicht Wegweiser für pflegende Angehörige

Wer die Pflege einer oder eines Angehörigen übernimmt, dessen Leben verändert sich. Besonders zu Beginn einer Pflege gibt es viele Unsicherheiten und offene Fragen. Der neue Wegweiser der gesetzlichen Unfallversicherung „Zu Hause pflegen – so kann es gelingen“ gibt anhand von konkreten Beispielen einen ausführlichen Überblick über Handlungsmöglichkeiten, Hilfen und den Schutz der Unfallversicherung für Pflegepersonen.

Die Pflege eines Angehörigen kann eine erfüllende Aufgabe sein. Sie ist aber auch mit vielen Herausforderungen verbunden: Der Alltag und eventuell auch die Berufstätigkeit müssen neu organisiert werden, manchmal treten finanzielle Probleme auf oder es fehlen Ansprechpartner. Im Mittelpunkt des Wegweisers steht deshalb die Frage, wie Angehörige die Pflege so organisieren können, dass sie selbst dabei gesund bleiben. Ein Schlüssel dazu ist die Selbstsorge. Selbstsorge bedeutet, dass jemand für seine geistige und körperliche Gesundheit sorgt. Das kann auf vielerlei Weise geschehen.

Zum Beispiel, indem Pflegepersonen

- regelmäßig Zeit für sich selbst einplanen,
- Sport- oder Entspannungskurse besuchen,
- weiter ihrem Hobby nachgehen,
- Freundschaften pflegen,
- längerfristige Auszeiten (Urlaub) einplanen und
- Unterstützung suchen – Netzwerke aufbauen.

Ein wichtiger Aspekt der Selbstsorge ist, Unterstützung zu finden. Das kann zum Beispiel eine Schulung oder Beratung sein. Kranken-, Pflegekassen und andere Organisationen bieten Pflegekurse an. Die Kosten werden in der Regel von den Pflegekassen übernommen. Eine individuelle Pflegeberatung kann helfen, den Alltag zu gestalten und ein Netzwerk aus Hilfsdiensten aufzubauen. Das schafft Freiraum für die Pflegepersonen. In Städten und Gemeinden sowie bei Kranken- und Pflegekassen gibt es Pflegestützpunkte, die gerne weiterhelfen.

Darüber hinaus gibt es konkrete Gesundheitsgefahren, mit denen pflegende Angehörige sich auseinandersetzen sollten. Ein Beispiel sind Rücken- oder Gelenkschmerzen, die durch häufiges oder falsches Heben hervorgerufen werden können. Die Broschüre gibt deshalb auch Tipps zum Thema Rückengesundheit und informiert über Hilfsmittel, die den Pflegealltag erleichtern können. Unabdingbar sind häufig auch Umbauten im Wohnbereich. Hierzu werden ebenfalls Hinweise und Ansprechpartner vorgestellt.

Abschließend informiert der Wegweiser über rechtliche Fragen, die mit der Pflege verbunden sind, und erläutert noch einmal ausführlich den Schutz der gesetzlichen Unfallversicherung.

Weitere Informationen unter: Zu Hause pflegen – so kann es gelingen (DGUV Information 207-026) https://publikationen.dguv.de/dguv/udt_dguv_main.aspx?FDOCUID=26911

Quelle: DGUV

Mitmachfaktor verbessert Sicherheit und Gesundheit

Neue Broschüre der gesetzlichen Unfallversicherung zeigt, wie Beschäftigte in Unterweisungen einbezogen werden können

Für viele Unternehmen sind Unterweisungen im Arbeitsschutz bloß eine gesetzliche Pflicht. Mit der richtigen Kommunikation können sie aber auch zu einem Mehrwert für den betrieblichen Alltag werden. Wie das geht, vermittelt jetzt eine neue Praxishilfe der Kampagne „kommmitmensch“ der Berufsgenossenschaften und Unfallkassen. Die Veröffentlichung mit dem Titel „Gemeinsam besser kommunizieren: Gesprächsformate für eine gute Kultur“ richtet sich vor allem an kleinere und mittlere Betriebe.

„Mit unseren Praxishilfen zeigen wir verschiedene Ansätze auf, wie Sicherheit und Gesundheit ohne großen Aufwand in die tägliche Arbeit einfließen können“, so Dr. Marlen Cosmar, Referentin am Institut für Arbeit und Gesundheit der DGUV: „Feste Gesprächsformate unterstützen den Austausch über Risiken und gefährliche Situationen. Dadurch wird es ganz selbstverständlich, Sicherheit und Gesundheit immer wieder mit zu bedenken. Die Themen werden Teil der Unternehmenskultur – das wollen wir mit der Kampagne erreichen.“

Unterweisung – Themen aktiv erarbeiten

Eines der Gesprächsformate der neuen Praxishilfe sind Unterweisungen. Damit sie gelingen, sollten die Beschäftigten aktiv daran beteiligt werden. Anstelle eines Vortrages empfiehlt die Kampagne „kommmitmensch“ zum Beispiel Rundgänge, bei denen sich alle Beteiligten Gefahrenstellen anschauen und gemeinsam an einer Lösung arbeiten. Der Einsatz von Schutzeinrichtungen an Maschinen und persönlichen Schutzausrüstungen kann gemeinsam geprobt werden. Führungskräfte sollten die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter dazu ermutigen, sich im Gespräch einzubringen. Das gilt auch für das Thema psychische Belastungen, das am besten in einem offenen Dialog mit allen Beteiligen diskutiert werden kann. Medien der Unfallversicherungsträger und Materialien wie Plakate stehen den Betrieben zur Verfügung und helfen, die Unterweisung anschaulich zu gestalten.

„Den Führungskräften kommt eine besondere Rolle zu, wenn eine Kultur der Prävention im Betrieb verankert werden soll“, so Dr. Marlen Cosmar: „Mit der Praxishilfe geben wir ihnen Gesprächsformate an die Hand, die sie gezielt einsetzen können, um Sicherheit und Gesundheit in den Arbeitsalltag zu integrieren.“

Neben der Unterweisung stellt die neue Praxishilfe der Kampagne „kommmitmensch“ folgende Gesprächsformate vor: spontane Gespräche, Sicherheitskurzgespräche, Sicherheits- und Gesundheitszirkel, betriebliches Vorschlagswesen, Aktionstage zu Sicherheit und Gesundheit.

Die Praxishilfe „Gemeinsam besser kommunizieren: Gesprächsformate für eine gute Kultur“ steht unter www.kommmitmensch.de ‹http://www.kommmitmensch.de› zum Download zur Verfügung.

Hintergrund „kommmitmensch“

„kommmitmensch“ ist die bundesweite Präventionskampagne von Berufsgenossenschaften, Unfallkassen und ihrem Spitzenverband Deutsche Gesetzliche Unfallversicherung (DGUV). Hintergrund ist, dass die Zahl der Arbeitsunfälle in den vergangenen Jahren nicht mehr deutlich gesunken ist. Um dem Ziel der Vision Zero, einer Welt ohne Arbeitsunfälle und arbeitsbedingte Erkrankungen, weiter näherzukommen, brauchen wir deshalb einen ganzheitlichen Ansatz: „kommmitmensch“ unterstützt Unternehmen und Bildungseinrichtungen dabei, eine Präventionskultur zu entwickeln, in der Sicherheit und Gesundheit Grundlage allen Handelns sind.

Neue Schriften im Regelwerk

▶ **DGUV Information 202-087**
Mehr Sicherheit bei Glasbruch

DGUV Information 208-032 ◀
Auswahl und Benutzung von Steigleitern

▶ **DGUV Information 215-121**
Gestaltung barrierefreier Tagungen, Seminare und sonstiger Veranstaltungen

▶ **DGUV Information 202-080**
Sicher mit dem Rad zur Uni

Messe Düsseldorf

A+A 5. - 8. NOVEMBER 2019 DÜSSELDORF, GERMANY

Arbeitsschutzfilm.de
Mediathek für Arbeitsschutz und Gesundheitsförderung

International Media Festival for Prevention Toronto 2020

Basi
Bundesarbeitsgemeinschaft für Sicherheit und Gesundheit bei der Arbeit

kommmitmensch
Sicher. Gesund. Miteinander.

UK|BG

Unfallkasse Brandenburg und Feuerwehr-Unfallkasse Brandenburg

PF 1113, 15201 Frankfurt/Oder
Telefon: 0335 5216-0
Telefax: 0335 5216-222
E-Mail: presse@ukbb.de

UK FUK BB
Unfallkasse Brandenburg und
Feuerwehr-Unfallkasse Brandenburg