

# DGUV Forum



## Die Gefährdungsbeurteilung – Grundlage des Arbeitsschutzes

Prävention

Prävention

Rehabilitation

Vorsorgeuntersuchungen für Gabelstaplerfahrer

Moped mit 15?

Positionspapier Leistungen zur Teilhabe  
am Arbeitsleben

# Liebe Leserinnen, liebe Leser,

die deutsche Wirtschaft erweist sich aktuell als Konjunkturmotor Europas. Dank gut gefüllter Auftragsbücher blicken die kleineren und mittleren Unternehmen (KMU) optimistischer in die Zukunft. Sorgenfrei ist der Mittelstand dennoch nicht: Im Aufschwung macht sich der stärker werdende Fachkräftemangel bemerkbar. Ungünstige Kreditkonditionen bei der Hausbank zeigen, dass die weltweite Finanzkrise noch nicht ausgestanden ist. Angesichts solcher Schwierigkeiten hat der Arbeitsschutz in den Köpfen der Unternehmer nicht immer Priorität. Das zeigt die Erfahrung mit der Gefährdungsbeurteilung. Sie wird nur von einer Minderheit korrekt durchgeführt. Und das ist ein Problem, denn das Bewusstsein für die Gefahren im Berufsalltag ist die Basis der Prävention. Es ist die Voraussetzung für sichere Arbeitsplätze und gesunde Mitarbeiter.



Foto: DGUV

Die Diskussion, warum gerade in KMUs die Gefährdungsbeurteilung eine geringe Rolle spielt, ist in vollem Gange. Deshalb haben wir ihr den inhaltlichen Schwerpunkt dieser Ausgabe von DGUV Forum gewidmet. Erste Umfragen bestätigen die Vermutung, dass sich die Chefs kleinerer Unternehmen häufig überfordert fühlen. Sie wünschen sich punktgenaue Anleitungen, um die Gefahren in ihren Betrieben schnell und effizient beurteilen zu können. Dieser Wunsch steht allerdings in Konflikt zur oft geforderten Eigenverantwortung. Wer exakte Vorgaben will, übersieht zudem: Vorschriften, Regeln und Checklisten können nicht jeden einzelnen Fall abdecken. Außerdem ist eine intensive Auseinandersetzung mit dem Arbeitsschutz im eigenen Betrieb gerade in kleinen Unternehmen überlebenswichtig. Fällt hier ein Mitarbeiter nach einem Unfall oder einer Erkrankung für längere Zeit aus, stockt schnell die ganze Wertschöpfungskette. Wer die Gefährdungsbeurteilung als etwas sieht, das man nur abhaken muss, der verkennt ihr Potenzial: den Betrieb sicherer und damit auch wirtschaftlicher zu machen.

**Eine intensive Auseinandersetzung mit dem Arbeitsschutz im eigenen Betrieb ist gerade in kleinen Unternehmen überlebenswichtig.**

Mit den besten Grüßen  
Ihr



Dr. Joachim Breuer  
Hauptgeschäftsführer der Deutschen Gesetzlichen Unfallversicherung

› Editorial/Inhalt ›››	2 – 3
› Aktuelles ›››	4 – 8
› Titelthema ›››	10 – 26
Gefährdungsbeurteilung <b>Basisinstrument des Arbeitsschutzes</b> <i>Peter Smigielski, Gerhard Strothotte</i>	10
Aktuelle rechtliche Entwicklung <b>GDA stärkt Rolle der Gefährdungsbeurteilung</b> <i>Achim Duve</i>	12
Vollzug der Arbeitsschutzvorschriften <b>Mit der Gefährdungsbeurteilung auf der sicheren Seite</b> <i>Steffen Röddecke</i>	14
Neuorientierung im Aufsichtsdienst <b>Hoher Beratungsbedarf erwartet</b> <i>Harald Gruber</i>	16
Gefährdungsbeurteilung in KMU <b>Überzeugungsarbeit: Der Nutzen muss erkennbar sein</b> <i>Arno Weber</i>	18
Instrument für alle Fälle? <b>Die Gefährdungsbeurteilung aus Sicht der Anwender</b> <i>Norbert Breutmann</i>	20
Gestaltungspflichten und Mitbestimmung <b>Die Gefährdungsbeurteilung aus Sicht der Gewerkschaften</b> <i>Horst Riesenberg-Mordeja, Marina Schröder</i>	22
Online-Portal zur Gefährdungsbeurteilung <b>Eine Fundgrube für den Arbeitgeber</b> <i>Dieter Mantei</i>	24
› Prävention ›››	27 – 34
Betrachtung auch aus juristischer Sicht <b>Vorsorgeuntersuchungen für Fahrer von Gabelstaplern?</b> <i>Gabriele Brock, Peter Hartung</i>	27
Präventionskampagne „Risiko raus!“ <b>Die Plakatmotive der zweiten Staffel</b> <i>Elke Rogosky, Martin Rüdell</i>	30
Altersgrenze für Zweiradführerschein <b>Moped ab 15?</b> <i>Walter Eichendorf, Reiner Brendicke</i>	32
› Rehabilitation ›››	35 – 39
Leistungen zur Teilhabe am Arbeitsleben <b>Grundpositionen zu Leistungen zur Teilhabe am Arbeitsleben</b> <i>Doris Habekost, Margarete Krause</i>	35
› Aus der Rechtsprechung ›››	40
› Medien/Impressum ›››	42



## Arbeitsschutz Aktuell 2010 in Leipzig

Eine Messe mit den aktuellsten Entwicklungen aus dem Bereich Arbeitsschutz, für Unternehmen, Institutionen und Organisationen, und ein Kongress mit zahlreichen hochkarätigen Referenten: Beides bietet das Präventionsforum „Arbeitsschutz Aktuell“ vom 19. bis 21. Oktober in Leipzig.

Die Kongress-Blöcke reflektieren die gesellschaftlichen Herausforderungen unter dem Motto „Zielgerichtet eine sichere und gesunde Zukunft gestalten“. Von „Büro 2.0“ über „Unternehmen in der Krise“ bis zu „Die nächste Generation – Arbeitsschutz in der Ausbildung“ ermöglichen die Themen einen Wissenstransfer auf hohem Niveau. Auch Vertreter der DGUV, der Unfallkassen und der Berufsgenossenschaften referieren aus der Forschung und erläutern aktuelle Präventions-Projekte. Die Gemeinsame Deutsche Arbeitsschutzstrategie, die Kampagne „Risiko raus!“, die erneuerte „Vorschrift 2“ und aktuellste Erkenntnisse zur Nano-Technologie finden breiten Raum. Für einzelne Zielgruppen, wie Sicherheitsfachkräfte, Arbeits-

mediziner, Aufsichtspersonen und Führungskräfte gibt es zusätzlich spezielle Praxisforen und die Gelegenheit zum intensiven Dialog.

Die „Arbeitsschutz Aktuell“ findet alle zwei Jahre im Wechsel mit der A + A in Düsseldorf statt. Träger ist die Fachvereinigung Arbeitssicherheit (FASI), in Zusammenarbeit mit ihren Mitgliedern: dem Verband Deutscher Sicherheitsingenieure, dem Verein Deutscher Revisionsingenieure und dem Verein Deutscher Gewerbeaufsichtsbeamter.



Arbeitsschutz **Aktuell**

Das Präventionsforum  
Kongress & Fachmesse

**19.-21.10.2010**  
Leipziger Messe

Quelle: HINTE GmbH

! [www.arbeitsschutz-aktuell.de](http://www.arbeitsschutz-aktuell.de)

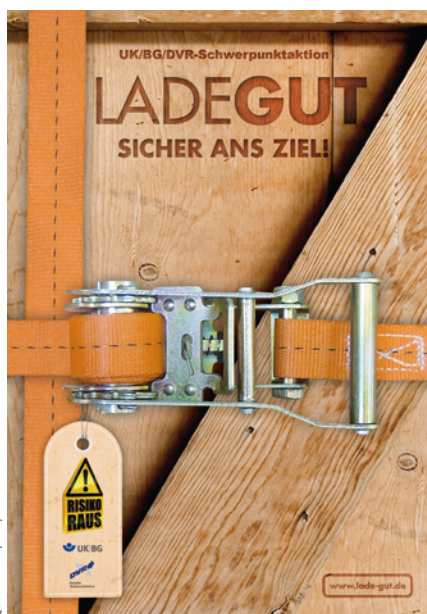
## LadeGUT – Sicher ans Ziel

„LadeGUT – Sicher ans Ziel“ ist die gemeinsame Schwerpunktaktion der Unfallkassen, Berufsgenossenschaften und des Deutschen Verkehrssicherheitsrates im Jahr 2010. Sie informiert alle Versicherten rund um das Thema Ladungssicherung in Pkw und Transportern bis 3,5 Tonnen zulässiger Gesamtmasse sowie zur Mitnahme von Personen in diesen Fahrzeugen.

Die UK/BG/DVR-Schwerpunktaktion bietet umfangreiche Informations- und Schulungsmaterialien sowie ein großes

Gewinnspiel. Der Hintergrund: Ungesichertes Ladegut in Pkw oder Transportern setzt sich bei plötzlichen Brems- oder

Lenkvorgängen unweigerlich in Bewegung und kann beim Aufprall eine Gewichtskraft entwickeln, die bis zu 50 Mal größer ist als ihr ursprüngliches Eigengewicht. Die Verletzungsgefahr beim Transport ungesicherter Gegenstände ist hoch, dies belegen auch die aktuellen Zahlen: Im Jahr 2008 verletzten sich in Deutschland 875 Menschen bei Unfällen, die durch eine falsche oder ungenügende Ladungssicherung verursacht wurden. Darunter waren 186 Tote und Schwerverletzte. Hinzu kommen noch 1.177 schwere Unfälle, bei denen die Ladung auf der Fahrbahn oder im Straßengraben landete. Nicht mitgezählt sind hier Unfälle, die zum Beispiel durch das Greifen nach einer rutschenden Tasche auf dem Beifahrersitz im Pkw ausgelöst wurden, aber nicht in der Statistik als Ladungssicherungsunfälle eingeordnet wurden.



Quelle: BG/UK/DVR



! [www.lade-gut.de](http://www.lade-gut.de)



Die Emission optischer Strahlung, wie hier durch einen Gasbrenner, erfordert angemessene Schutzmaßnahmen.

## Schutz vor künstlicher optischer Strahlung

Ende Juli 2010 ist die „Verordnung zum Schutz der Arbeitnehmer vor Gefährdungen durch künstliche optische Strahlung“ in Kraft getreten. Sie erweitert die bisherigen Regelungen aus diesem Bereich um Grenzwerte und Schutzmaßnahmen für den Umgang mit inkohärenten, künstlichen Strahlungsquellen.

Bislang waren lediglich so genannte kohärente Emissionen, wie sie etwa von Lasern ausgehen, erfasst. Zu den inkohärenten Emissionen zählen hingegen auch ultraviolette, sichtbare und infrarote Strahlung. Auch diese Strahlung kann Augen und Haut des Menschen schädigen. „Optische Strahlung tritt an vielen Arbeitsplätzen auf“, so Dr. Harald Siekmann, Strahlungsexperte des Instituts für Arbeitsschutz der DGUV (IFA). So sei etwa das Problem verblitzter Augen beim Schweißen durch die hohe UV-Strahlung vielen bekannt. Aber auch Beschäftigte an Hochöfen und Glasschmelzen seien gefährdet, ebenso wie Mitarbeiter in der Druckfarbentrocknung oder bei der Prüfung von Werkstücken, die mit UV-Strahlung auf Haarrisse untersucht werden.

Das IFA gibt auf seinen Internetseiten umfassende Informationen zum sicheren Umgang mit optischer Strahlung. Insbesondere finden sich hier Hinweise zur Anwendung der neuen Grenzwerte.

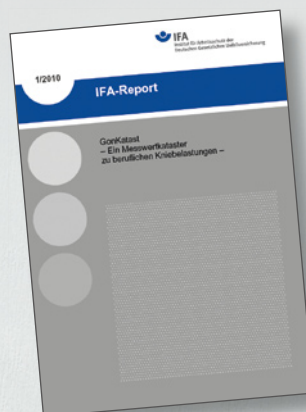


[www.dguv.de](http://www.dguv.de) > Webcode: d13473

## Kniebelastungen richtig einschätzen – Schädigungen vermeiden

Das Institut für Arbeitsschutz der Deutschen Gesetzlichen Unfallversicherung (IFA) stellt ab sofort Gonkatas – ein Messwertkataster zu beruflichen Kniebelastungen – zur Verfügung. Dabei handelt es sich um eine umfangreiche Datensammlung zum Thema kniebelastende Tätigkeiten im Beruf, die dabei hilft, Präventionsmaßnahmen zu planen und bei Vorliegen einer Kniegelenkerkrankung, zum Beispiel Gonarthrose, die Ursachen besser einzuschätzen.

In Zusammenarbeit mit mehreren Berufsgenossenschaften hat das IFA die Belastungen bei der täglichen Arbeit für 16 Berufe und 81 typische Tätigkeiten gemessen und detailliert aufbereitet. Hierbei verwendete das Institut das Messsystem CUELA zur Analyse von Muskel-Skelett-Belastungen. Im Ergebnis lassen sich jetzt für jeden untersuchten Beruf und für jede Tätigkeit die Art und durchschnittliche Dauer der täglichen Kniebelastung zuordnen. Zusätzlich informiert das Kataster auch über Anatomie, Funktion und Erkrankungen des Kniegelenks, es beschreibt die Messtechnik und empfiehlt Maßnahmen zur Prävention.



[www.dguv.de/ifa](http://www.dguv.de/ifa) >  
Webcode: d107547



Foto: LPZ-BG

## Das Unfallkrankenhaus Berlin kooperiert mit der Bundeswehr

Das berufsgenossenschaftliche Unfallkrankenhaus Berlin (ukb) und das Bundeswehrkrankenhaus Berlin haben am 19. August 2010 einen Kooperationsvertrag zur Versorgung brandverletzter Soldaten geschlossen. Bundeswehrsoldaten mit schweren Brand- und Explosionsverletzungen sollen künftig gemeinsam behandelt werden. Mit der Unterstützung des ukb sollen am Bundeswehrkrankenhaus Berlin die Kompetenzen zur Versorgung brandverletzter Soldaten ausgebaut werden, um diesen während und nach dem Einsatz eine hochwertige medizinische Versorgung zukommen zu lassen. Unterzeichnet wurde das Abkommen vom Inspekteur des Sanitätsdienstes der Bundeswehr, Generaloberstabsarzt Dr. Kurt-Bernhard Nakath, und den Geschäftsführern des ukb, Professor Dr. med. Axel Ekkernkamp und Professor Dr.-Ing. Ernst Haider.



(v.l.n.r.) Professor Ernst Haider, Generaloberstabsarzt Kurt-Bernhard Nakath, Professor Axel Ekkernkamp

Foto: Unfallkrankenhaus Berlin

## Feuerwehren – Gefahrenabwehr am Limit?

Im Dialog: Die Frage nach den Grenzen der Leistungsfähigkeit der Freiwilligen Feuerwehren wird auf dem zweiten Kommunalforum der Hanseatischen Feuerwehr-Unfallkasse Nord (HFUK) diskutiert. Die Veranstaltung findet vom 25. bis 26. Oktober 2010 in den Räumen der Ostsee-Akademie in Travemünde statt. Vertreter der HFUK und verschiedener Feuerwehren berichten anhand von konkreten Beispielen über die aktuellen Entwicklungen der Branche. Aber auch Themen aus dem Alltag finden in Vorträgen von Vertretern der Feuerwehrverbände und der Kommunen ihre Berücksichtigung. Dazu zählen aktuelle Herausforderungen bei der Personalgewinnung, Aspekte der körperlichen Fitness und das Dauerthema Sicherheit von Ausrüstungsgegenständen sowie Schutzausrüstungen. Zur Zielgruppe des Forums zählen insbesondere die Bürgermeister, Leiter der Amtsverwaltungen und Ordnungsämter sowie die Feuerwehr-Führungskräfte.



Foto: shutterstock/harphotography

! [www.hfuk-nord.de](http://www.hfuk-nord.de)

## Muskel-Skelett-Erkrankungen auf dem Vormarsch



Foto: shutterstock/Dim Dimich

Die Verbreitung von Muskel-Skelett-Erkrankungen nimmt in Europa weiter zu. Das zeigt ein neuer Bericht der Europäischen Agentur für Sicherheit und Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz. Er fasst aktuelle Entwicklungen zusammen und ermöglicht aufgrund eines Vergleichs der Zahlen der Jahre 2000 und 2005 eine Ableitung auf die jüngsten Trends.

Demnach treten Muskel-Skelett-Erkrankungen inzwischen verstärkt bei Berufsanfängern auf. Die am stärksten gefährdeten Berufsgruppen sind solche mit hoher körperlicher Beanspruchung wie im Bauwesen, dem Bergbau und der Fischerei. Aber auch der Dienstleistungssektor, zum Beispiel Berufe im Gesundheitswesen, ist betroffen. Die Studie ermöglicht einen detaillierten Einblick in Ursachen und Umstände der am häufigsten vorkommenden Krankheit in der Europäischen Union.

! <http://osha.europa.eu/en/publications/reports/>

## Internationale Auszeichnung für Paralympics Zeitung

Die Paralympics Zeitung ist mit dem World Young Reader Prize ausgezeichnet worden. Das Gemeinschaftsprojekt von DGUV und Berliner Tagesspiegel zu den paralympischen Spielen überzeugte in der Kategorie „Making the News“.

Schülerredakteure aus Deutschland und dem Gastgeberland Kanada hatten als akkreditierte Journalisten vor Ort während der Paralympischen Winterspiele gearbeitet und insgesamt fünf Ausgaben der Zeitung in den Sprachen Englisch, Deutsch und Französisch veröffentlicht. Ziel war es, die öffentliche Wahrnehmung des Behindertensports zu fördern und auf seine Bedeutung für die Rehabilitation von Unfallverletzten aufmerksam zu machen.

Die Jury des World Young Reader Prize zeigte sich begeistert und begründete die Auszeichnung wie folgt: „Das ist eine brillante Idee! Das Projekt weist soziales Engagement auf. Es erzeugt öffentliche Aufmerksamkeit und lehrt die Jugendlichen, in einem grenzübergreifenden und interkulturellen Rahmen über Verschiedenheiten und Sport zu berichten.“

Mit dem World Young Reader Prize zeichnet der Weltverband der Zeitungen (World Association of Newspapers) Projekte aus,



Das internationale Redaktionsteam der Paralympics Zeitung

die junge Leser für das Zeitungslesen begeistern können. Die Paralympics Zeitung soll im Rahmen der paralympischen Sommerspiele in London 2012 erneut erscheinen.



[www.dguv.de](http://www.dguv.de) > Webcode: d98960



## Einladung zu den 17. Erfurter Tagen

Ernährungsbedingte Krankheiten, Neues aus der arbeitsmedizinischen Forschung und Prävention von lärmbedingter Schwerhörigkeit sind die Hauptthemen der 17. Erfurter Tage. Das wissenschaftliche Symposium der Berufsgenossenschaft für Nahrungsmittel und Gaststätten (BGN) findet vom 3. bis 4. Dezember 2010 im Kaisersaal zu Erfurt statt. Experten der BGN und der Universität Jena stellen aktuelle Untersuchungen zu arbeitsbedingten Gesundheitsgefahren vor. Ziel ist es, mit Arbeitsmedizinern, Technischen Aufsichtspersonen sowie Verantwortungsträgern des betrieblichen Gesundheitsschutzes praxistaugliche Lösungen zum Schutz der Arbeitnehmer zu diskutieren. Am 2. Dezember 2010 finden bereits für Interessierte einige Workshops zum Thema Berufskrankheiten und eine Betriebsbegehung bei der Firma Gutena Nahrungsmittel GmbH statt. Anmeldeschluss für das Symposium ist der 30. November 2010.



[www.erfurter-tage.de](http://www.erfurter-tage.de)

## „Jugend will sich-er-leben“: Neue Aktion

Im Schuljahr 2010/11 unterstützen die Landesverbände der Deutschen Gesetzlichen Unfallversicherung (DGUV) die Berufsschulen erneut mit ihrer Aktion „Jugend will sich-er-leben“. Unter dem Titel „Risikobewusstsein im Arbeitsalltag. Deine Stellschraube“ thematisiert sie diesmal das Risikoverhalten von jungen Auszubildenden und Berufsanfängern während des Arbeitsalltags.

Kernstück ist ein Film, der den Tagesablauf eines Auszubildenden zeigt, vom Weg zur Arbeit bis zum Feierabend. Das Besondere: Die Geschichte wird dreimal gespielt, wobei der Hauptdarsteller jedes Mal ein anderes Verhältnis zum Risiko an den Tag legt.

Botschaft des Films: Erfolgreich im Sinne der Arbeits- und Verkehrssicherheit ist der, der in der konkreten Entscheidungssituation das richtige Persönlichkeitsmerkmal aktiviert – also emotional intelligent handelt. Hierzu bieten der Film und die dazugehörigen Unterrichtsmaterialien viele Ansätze, die einen Transfer in den Arbeitsalltag der Azubis ermöglichen und dabei verschiedene Persönlichkeiten ansprechen.

Die neue Aktion entstand in Kooperation mit der Kampagne „Risiko raus!“ von Berufsgenossenschaften und Unfallkassen.



! [www.jwsl.de](http://www.jwsl.de)



Quelle: JWSL

## Studie zum Stress im Beruf

79 Prozent der europäischen Manager sorgen sich um arbeitsbedingten Stress. Dies zeigt die nun vorgestellte „Europäische Erhebung unter Unternehmen zu neuen und aufkommenden Risiken“ der Europäischen Agentur für Sicherheit und Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz (EU-OSHA). In Deutschland sind es sogar über 90 Prozent. Damit ist Stress am Arbeitsplatz für Unternehmen ebenso bedeutsam wie Arbeitsunfälle, allerdings sehen viele der 36.000 Befragten Probleme darin, Stress wirksam zu vermeiden. Für 42 Prozent ist es schwieriger, psychosoziale Risiken wie Gewalt, Stress und Mobbing zu bewältigen als mit anderen Sicherheits- und Gesundheitsproblemen umzugehen. Gründe hierfür sind zum Beispiel die heikle Natur des Problems und das mangelnde Bewusstsein für Stress. Nur 26 Prozent der europäischen und 16 Prozent der deutschen Betriebe ergreifen bislang geeignete Gegenmaßnahmen. Die OSHA hat die Studie auch im Internet veröffentlicht:

! <http://osha.europa.eu/en/publications/reports/>



Foto: shutterstock/Lasse Kristensen

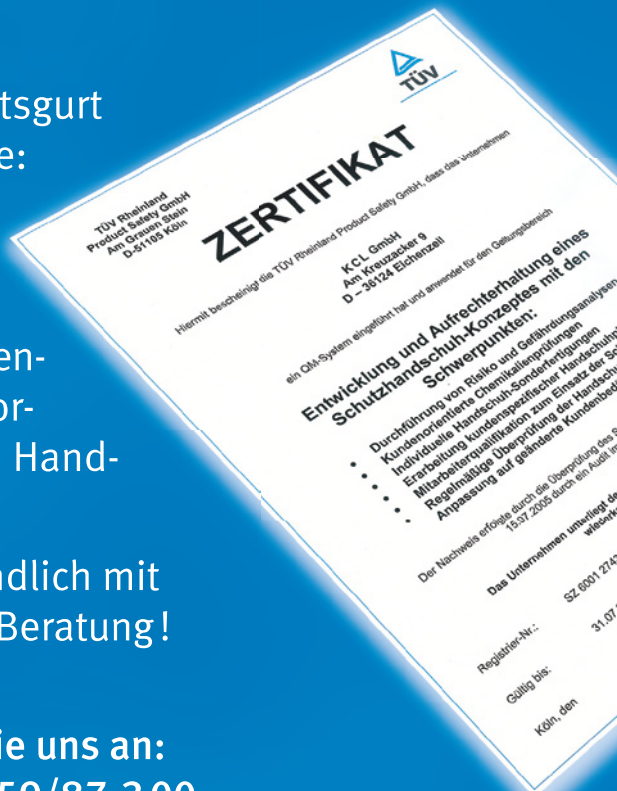


# KCL-SCHUTZHANDSCHUH-KONZEPTE: TÜV ZERTIFIZIERT!

Der Sicherheitsgurt  
für Ihre Hände:  
KCL-Schutz-  
handschuh-  
konzepte mit  
Risiko-Gefahren-  
Analyse, Labor-  
Analysen und Hand-  
schuhplan.

Selbstverständlich mit  
individueller Beratung!

Interessiert?  
Dann rufen Sie uns an:  
Hotline: 0 66 59/87-3 00



[www.kcl.de](http://www.kcl.de)  
[vertrieb@kcl.de](mailto:vertrieb@kcl.de)



## Gefährdungsbeurteilung

# Basisinstrument des Arbeitsschutzes

Die Gefährdungsbeurteilung nimmt im Arbeitsschutzhandeln eine zentrale Rolle ein. Alle Rechtsgrundlagen beinhalten den konzeptionellen Ansatz zur Durchführung von Gefährdungsbeurteilungen und der Ableitung geeigneter Maßnahmen. Der Gestaltungsspielraum für Unternehmer und Behördenleiter bei der Erfüllung ihrer Arbeitsschutzpflichten ist dadurch größer geworden. Doch wie sieht es in der Praxis aus?

## Rechtliche Entwicklung

Die Beurteilung von Gefährdungen und Risiken für die Sicherheit und Gesundheit der Beschäftigten ist grundsätzlich kein neuer Gedanke im Arbeitsschutz. Zunächst fehlte jedoch der rechtssystematische Ansatz zur betrieblichen Anwendung der Gefährdungsbeurteilung. Dies änderte sich am 12. Juni 1989 mit der Richtlinie 89/391/EWG über die Durchführung von Maßnahmen zur Verbesserung der Sicherheit und des Gesundheitsschutzes der Arbeitnehmer bei der Arbeit (EG-Rahmenrichtlinie), die in Artikel 6 Abs. 3 die Beurteilung von Gefahren für Sicherheit und Gesundheit der Arbeitnehmer aufführt. Die Richtlinie wurde 1996 durch das Arbeitsschutzgesetz (ArbSchG) in Deutschland umgesetzt. In § 5 ArbSchG ist die Pflicht des Arbeitgebers zur Beurteilung der Gefährdungen, in § 6 die Pflicht zur Dokumentation sowie zur Festlegung erforderlicher Schutzmaßnahmen geregelt. Inzwischen beinhalten eine Reihe von Verordnungen zum Arbeitsschutz spezifische Regelungen zur Gefährdungsbeurteilung, zum Beispiel die Betriebssicherheitsverordnung, die Bildschirmarbeitsverordnung, die Gefahrstoffverordnung und die Lastenhandhabungsverordnung.

Auch die reformierte Unfallverhütungsvorschrift „Betriebsärzte und Fachkräfte für Arbeitssicherheit“ (DGUV Vorschrift 2), die zum 1. Januar 2011 in Kraft treten wird, setzt auf das Instrument Gefährdungsbeurteilung. Statt starrer Einsatzzeiten dominiert die individuelle betriebliche Gefährdung, die der entscheidende Maßstab der Betreuungsleistungen sein wird.



Die betriebsärztliche und sicherheitstechnische Betreuung besteht zukünftig aus zwei ganz neuen Komponenten: der Grundbetreuung, für die in der UVV Einsatzzeiten vorgegeben werden, und dem in jedem Betrieb selbst zu ermittelnden Betreuungsanteil, der die spezifischen Gefährdungen berücksichtigt.

## Anwendung in der Praxis

Durch die neuen Regelungen im Arbeitsschutz erhalten die Unternehmer mehr Rechte und Freiheiten im Arbeitsschutzhandeln. Gleichzeitig ergeben sich aber Fragen zur angemessenen Umsetzung. Waren die Unternehmer früher auf der „sicheren Seite“, wenn sie sich an die

Unfallverhütungsvorschriften hielten, so müssen sie heute stärker eigenverantwortlich handeln und ihre Maßnahmen auf Grundlage ihrer Erkenntnisse aus der Gefährdungsbeurteilung weitgehend selbst festlegen.

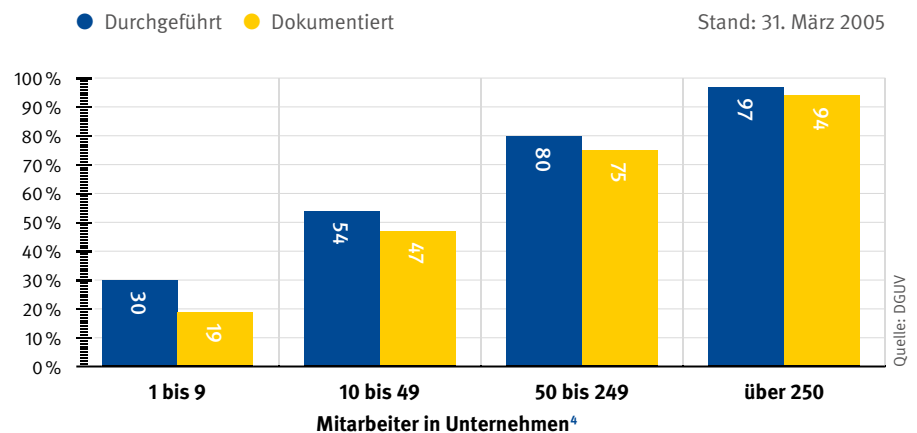
Seit 1996 haben die Unfallversicherungsträger die Unternehmen bei der Durchführung der Gefährdungsbeurteilung unterstützt. In den Folgejahren wurden circa 500 Handlungshilfen erarbeitet, die an speziellen Tätigkeiten, Arbeitsbereichen oder Unternehmensarten ausgerichtet sind. Zur Sicherstellung der Qualität der Handlungshilfen wurden von Bund, Ländern und Unfallversicherungsträgern Qua-

litätsanforderungen entwickelt und 1997 veröffentlicht.<sup>1</sup> Die Akzeptanz der Gefährdungsbeurteilung blieb jedoch insbesondere bei kleinen und kleinsten Unternehmen hinter den Erwartungen zurück.

2005 führten die Berufsgenossenschaften eine Umfrage in den Mitgliedsbetrieben durch (siehe [Abbildung 1](#)). Dabei wurde festgestellt, dass in größeren Unternehmen ab 250 Mitarbeitern zu 97 Prozent eine Gefährdungsbeurteilung durchgeführt und zu 94 Prozent dokumentiert wird. Bei den Klein- und Kleinstunternehmen mit ein bis neun Mitarbeitern setzten nur 30 Prozent das Instrument der Gefährdungsbeurteilung ein und nur 19 Prozent dokumentierten sie. Diese Ergebnisse wurden tendenziell in weiteren Umfragen der Arbeitsschutzverwaltungen einzelner Bundesländer sowie durch eine Betriebsrätebefragung des Wirtschafts- und Sozialwissenschaftlichen Instituts (WSI) der Hans-Böckler-Stiftung bestätigt. Die 2010 abgeschlossene Evaluation der Kleinbetriebsbetreuung nach DGUV Vorschrift 2 zeigte die Defizite erneut auf. Erkennbar ist der Trend, dass die Motivation der Betriebe zur Durchführung einer Gefährdungsbeurteilung in Richtung kleinerer Betriebsgröße stark abnimmt.

#### \* ---

- 1 *Gemeinsame Grundsätze zur Erstellung von Handlungshilfen für eine Gefährdungsbeurteilung nach dem Arbeitsschutzgesetz, veröffentlicht in: Bundesarbeitsblatt, 11/1997, S. 74*
- 2 *Leitlinie „Gefährdungsbeurteilung und Dokumentation“, veröffentlicht unter: [www.gda-portal.de](http://www.gda-portal.de)*
- 3 *Qualitätsgrundsätze zur Erstellung von Handlungshilfen für eine Gefährdungsbeurteilung nach dem Arbeitsschutzgesetz, veröffentlicht unter: [www.gda-portal.de](http://www.gda-portal.de)*
- 4 *Stichprobe bezogen auf 2,0 Millionen Mitgliedsunternehmen (von 2,2 Millionen Unternehmen mit Beschäftigten) von 33 BGen der gewerblichen Wirtschaft*



**Abbildung 1:** Umfrage zur Gefährdungsbeurteilung bei den Mitgliedsbetrieben der gewerblichen Berufsgenossenschaften 2005

### Maßnahmen zur Verbesserung

Die Ergebnisse der Befragung führten zu verschiedenen konzertierten Aktionen der staatlichen Aufsicht sowie der Unfallversicherungsträger. Ende 2005 fand ein gemeinsamer Erfahrungsaustausch zur Gefährdungsbeurteilung mit verschiedenen Workshops statt. Die Ergebnisse dieser Veranstaltung wurden anschließend im Spitzengespräch zwischen Unfallversicherungsträgern, Länderausschuss für Arbeitsschutz und Sicherheitstechnik (LASI) und Arbeitsministerium diskutiert und die folgenden richtungsweisenden Vorgaben festgelegt.

Im Jahr 2007 wurde ein Koordinierungskreis „Gefährdungsbeurteilung“ der Gemeinsamen Deutschen Arbeitsschutzstrategie (GDA) gegründet. Dieser hatte die Aufgabe, ein gemeinsames Grundverständnis zwischen den Aufsichtsdiensten der Unfallversicherung und der Bundesländer zur Gefährdungsbeurteilung zu schaffen und allgemeine Grundsätze zur methodischen Vorgehensweise bei der Beratung und Überwachung der Betriebe abzustimmen. Zu diesem Zweck wurde die Leitlinie „Gefährdungsbeurteilung und Dokumentation“<sup>2</sup> erarbeitet. Die Leitlinie wurde im Mai 2008 veröffentlicht und den Aufsichtsdiensten zur Anwendung übergeben. Zurzeit wird sie evaluiert.

2008 und 2009 führte die Europäische Agentur für Sicherheit und Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz in Bilbao eine Kampagne zur Gefährdungsbeurteilung durch. Zur Unterstützung dieser Aktivitäten entwickelte die Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin (BAuA) eine Datenbank und rief das Portal „Gefährdungsbeurteilung“ ins Leben (siehe Beitrag auf den Seiten 24–26). Hier können die Anbieter von Handlungshilfen ihre Produkte einpflegen und somit für eine schnelle Auffindbarkeit sorgen. Damit die Handlungshilfen auch qualitätsgesichert sind, wurden die Gemeinsamen Grundsätze aus dem Jahr 1997 vom GDA-Koordinierungskreis „Gefährdungsbeurteilung“ angepasst und aktualisiert. Diese Qualitätsgrundsätze zur Erstellung von Handlungshilfen für eine Gefährdungsbeurteilung<sup>3</sup> wurden durch die GDA 2009 veröffentlicht. Nur Handlungshilfen, die diesen Kriterien entsprechen, werden in die Datenbank aufgenommen. ●

### Autoren

#### Gerhard Strothotte,

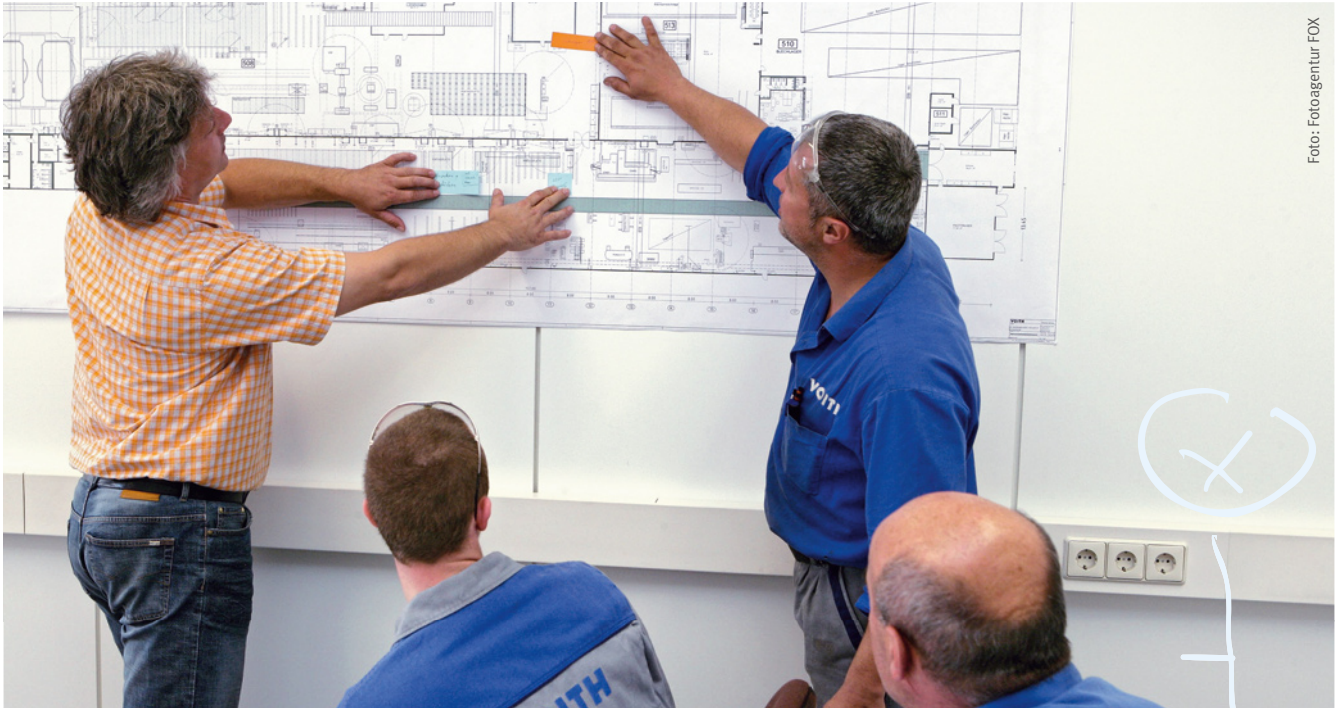
Leiter der Unterabteilung Betrieblicher Arbeitsschutz der DGUV  
E-Mail: [gerhard.strothotte@dguv.de](mailto:gerhard.strothotte@dguv.de)

#### Peter Smigielski,

Leiter des Referats „Metall, Lärm“, Abteilung Sicherheit und Gesundheit der DGUV  
E-Mail: [peter.smigielski@dguv.de](mailto:peter.smigielski@dguv.de)

## Aktuelle rechtliche Entwicklung

# GDA stärkt Rolle der Gefährdungsbeurteilung



Die Gefährdungsbeurteilung ist der zentrale Impulsgeber für Maßnahmen zur nachhaltigen Reduzierung von Arbeitsunfällen, Berufskrankheiten und arbeitsbedingten Gesundheitsgefahren. Ihr Stellenwert wird durch die Gemeinsame Deutsche Arbeitsschutzstrategie (GDA) gestärkt – auf betrieblicher Ebene und beim Aufsichtshandeln der Länder und Unfallversicherungsträger.

**Gesetzlicher Handlungsauftrag**

Das Arbeitsschutzgesetz verlangt vom Arbeitgeber, durch eine Beurteilung der Arbeitsbedingungen zu ermitteln, welche Maßnahmen des Arbeitsschutzes für die Sicherheit und den Gesundheitsschutz der Beschäftigten notwendig sind. Die Verordnungen zum Arbeitsschutzgesetz konkretisieren diese Forderung durch eigene Paragraphen zur Gefährdungsbeurteilung. Das Arbeitssicherheitsgesetz und die Unfallverhütungsvorschrift „Betriebsärzte und Fachkräfte für Arbeitssicherheit“ stellen dem Arbeitgeber kompetente Berater zur Unterstützung bei der Gefährdungsermittlung zur Seite. Das Ziel ist eine kontinuierliche Verbesserung der Arbeitsbedingungen. Dies setzt voraus, dass die Gefährdungsbeurteilung als fester Bestandteil einer ge-

eigneten Arbeitsschutzorganisation in das betriebliche Gesamtgefüge eingebaut wird. Die Gefährdungsbeurteilung ist kein statisches Instrument zum Registrieren von Gefährdungen, sondern ein dynamisches Strategie-, Planungs- und Optimierungsinstrument mit klar handlungsorientierter Ausrichtung. Dieser proaktive Gestaltungsauftrag adressiert in erster Linie die Betriebe vor Ort, er richtet sich als Kernelement der staatlichen Beratungs- und Überwachungsaufgabe aber auch unmittelbar an die Aufsichtsbehörden/-dienste von Ländern und Unfallversicherungsträgern (UVT).

**Bedeutung für die betriebliche Praxis**

Als Dreh- und Angelpunkt eines qualitativ hochwertigen Arbeitsschutzes steht

die Pflicht zur Gefährdungsbeurteilung permanent in einem Spannungsverhältnis zwischen hinreichend konkreten, rechtlich ausreichend bestimmten Vorgaben auf der einen und betrieblicher Eigenverantwortung auf der anderen Seite. Vor allem Kleinbetriebe artikulieren immer wieder nachdrücklich ihren Anspruch an das Rechtsregime im Arbeitsschutz, möglichst detailliert zu beschreiben, was genau von ihnen erwartet wird. Ebenso klar ist, dass Paragraphen keine Blaupausen für jedwede vorstellbaren Umstände des Einzelfalles bereithalten können; dazu ist die Lebenswirklichkeit zu vielgestaltig. Groß wäre auch die Versuchung, durch formales Abhaken von Checklisten und Online-Tools das spezifische Geschehen vor Ort und das kon-

„Die Gefährdungsbeurteilung ist kein statisches Instrument zum Registrieren von Gefährdungen, sondern ein dynamisches Strategie-, Planungs- und Optimierungsinstrument mit klar handlungsorientierter Ausrichtung.“



krete betriebliche Umfeld aus dem Auge zu verlieren.

Von entscheidender Bedeutung für eine erfolgreiche Gefährdungsbeurteilung sind die Verfügbarkeit und die Qualität der dazu eingeholten Informationen. Diese hat der Arbeitgeber zu beschaffen. Er kann sich zum Beispiel beim Vermieter der Arbeitsstätte, beim Hersteller oder Inverkehrbringer von verwendeten Anlagen und Einrichtungen oder bei anderen leicht zugänglichen Quellen (zum Beispiel im Internet) informieren.

#### Hilfsmittel

Leitidee des Arbeitsschutzgesetzes ist es, die Selbstidentifikation der Betriebe mit den Anforderungen des Arbeitsschutzes wo immer möglich zu fördern und zu stärken. Gerade die kritische Eigenreflexion – „Habe ich an alles gedacht?“ –, die zum Beispiel durch den Verzicht auf allzu konkrete Maßzahlen unterstützt wird, ist der Schlüssel für eine passgenaue und vollständige Gefährdungsbeurteilung und damit auch für eine leistungsstarke Prävention. In diesem Zusammenhang ist das Regelwerk der auf Grundlage des Arbeitsschutzgesetzes eingesetzten staatlichen Ausschüsse von Bedeutung. Dieses Regelwerk enthält Maßnahmen und praktische Durchführungshilfen auch zur Gefährdungsbeurteilung. Außerdem sind die zahlreichen verfügbaren Handlungshilfen wichtige Hilfsmittel, sowohl als fachlich inhaltliche Stütze als auch im Hinblick auf eine sachgerechte Eingrenzung des betrieblichen Aufwands. Zugleich sollte die Gefährdungsbeurteilung

als Führungsaufgabe verstanden und als wichtiges Steuerungsinstrument auch von der betrieblichen Leitungsebene selbst wahrgenommen und „gelebt“ werden.

#### Auswirkungen auf Beratung und Überwachung

Auch im Bereich des Aufsichtshandelns ist die zentrale Funktion der Gefährdungsbeurteilung in letzter Zeit weiter gestärkt worden. Ausgangspunkt dieser Entwicklung ist die gesetzliche Verankerung der Gemeinsamen Deutschen Arbeitsschutzstrategie (GDA) im Arbeitsschutzgesetz und im SGB VII. § 21 Abs. 3 Satz 2 ArbSchG sowie § 20 Abs. 1 Satz 2 SGB VII sehen ein neues Instrument „Grundsätze“ mit dem Ziel vor, die Tätigkeit der Aufsichtsbehörden/-dienste von Ländern und UVT in der Beratung und Überwachung besser aufeinander abzustimmen, Synergiepotenziale zu nutzen und den Vollzug insgesamt effizienter zu gestalten. Die bereits im Juni 2008 fertig gestellte „Leitlinie Gefährdungsbeurteilung und Dokumentation“ füllt diesen Handlungsrahmen ein erstes Mal aus. Adressat der Grundsätze ist die Leitungsebene der Aufsichtsbehörden/-dienste von Ländern und UVT. Die Leitlinien dienen der übergeordneten fachlichen Verständigung im Hinblick auf das Verwaltungshandeln der Beteiligten. Als norminterpretierende Verwaltungsvorschriften geben sie der Revisionstätigkeit insgesamt eine neue gemeinsame Ausrichtung und leisten einen Beitrag für ein stärker arbeitsteiliges Zusammenwirken der Aufsichtsbehörden/-dienste.

#### Verbesserungsprozess

Die Funktionalität und praktische Handhabbarkeit der Leitlinie sind derzeit Gegenstand eines Evaluationsprozesses, an dem insbesondere auf Landesebene die jeweiligen Dienststellenleiter sowie bei den UVT die Präventionsleiter beteiligt sind. Auf Grundlage der dort ermittelten Erfahrungen und der Rückmeldungen der Aufsichtspersonen vor Ort soll zeitnah über den Anpassungsbedarf der Leitlinie entschieden werden. Auf diese Weise wird sichergestellt, dass die unter dem Dach der GDA entwickelten „Grundsätze“ einem kontinuierlichen Verbesserungsprozess unterliegen und die durch Rückkoppelung mit der betrieblichen Praxis gewonnenen Erkenntnisse berücksichtigt werden. ●

#### Autor



Foto: Privat

#### Achim Duve

Referent im Referat Arbeitsschutzrecht, Arbeitsmedizin, Prävention nach dem SGB VII (IIIb 1), Bundesministerium für Arbeit und Soziales  
E-Mail: achim.duve@bmas.bund.de

Vollzug der Arbeitsschutzvorschriften

# Mit der Gefährdungsbeurteilung auf der sicheren Seite

Für den Arbeitgeber ist die Gefährdungsbeurteilung neben dem Aufbau einer geeigneten Arbeitsschutzorganisation ein wichtiges – wenn nicht das wichtigste – Instrument, die Sicherheit und Gesundheit der Beschäftigten zu sichern und zu verbessern. Sie verhilft ihm außerdem zu Rechtssicherheit.

### Paradigmenwechsel

In den 90er Jahren erfolgte im Arbeitsschutz ein Paradigmenwechsel. Der neue Arbeitsschutzansatz umfasst mehr als die klassische Unfallverhütung. Er beinhaltet neben der traditionellen Gefahrenabwehr auch die umfassende Vermeidung von Gesundheitsgefahren bei der Arbeit. Das Ziel ist die systematische und kontinuierliche Verbesserung des Arbeitsschutzes im Betrieb. Im Rahmen dieser Entwicklung wurde bereits 1996 mit dem Arbeitsschutzgesetz die Beurteilung der Arbeitsbedingungen – kurz Gefährdungsbeurteilung – als rechtliche Verpflichtung gegenüber dem Arbeitgeber eingeführt. Die Gefährdungsbeurteilung ist für den Arbeitgeber ein effektives Mittel, Gefährdungen frühzeitig zu erkennen, bevor sich Fehlproduktionen, Betriebsstörungen, Unfälle, Erkrankungen oder Ausfallzeiten ergeben. Sie trägt somit gleichzeitig zur Wirtschaftlichkeit, Wettbewerbsfähigkeit und Imageverbesserung des Unternehmens bei. Der Paradigmenwechsel beinhaltet auch, dass an die Stelle detaillierter Regelungen die Verpflichtung zur Einhaltung allgemeiner Schutzziele für einen effektiven Arbeitsschutz rückt. Durch diese Flexibilisierung hat der Arbeitgeber die Möglichkeit, angemessen auf betriebliche Verhältnisse zu reagieren und die für seinen Betrieb optimale Lösung zu finden. Mit diesen Freiheitsgraden steigt aber

auch seine Verantwortung für die Sicherheit und Gesundheit seiner Beschäftigten bei der Arbeit. Die Verantwortung für die rechtzeitige und ordnungsgemäße Durchführung der Gefährdungsbeurteilung liegt beim Arbeitgeber. Hierbei kann beziehungsweise muss er sich fachkundig von Fachkräften für Arbeitssicherheit und Betriebsärzten unterstützen lassen. Gleichzeitig sind die Beschäftigten und die Mitarbeitervertretung zu beteiligen.

### Gesetzliche Regelungen

Im staatlichen Arbeitsschutzrecht wurde die Gefährdungsbeurteilung als präventives Arbeitsschutzinstrument nachhaltig verankert. Neben den grundsätzlichen Regelungen im Arbeitsschutzgesetz wurde die Gefährdungsbeurteilung in weitere spezielle gesetzliche Regelungen aufgenommen (Abbildung 1). Die Verordnungen

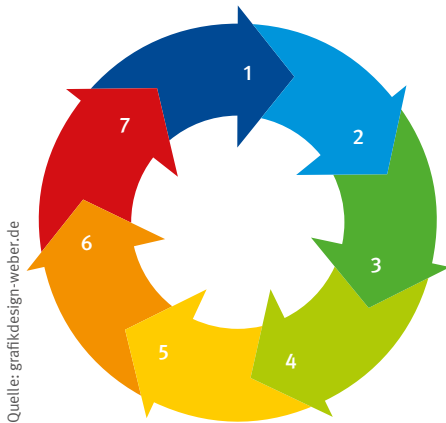
nach dem Arbeitsschutzgesetz konkretisieren die Gefährdungsbeurteilung für bestimmte Teilbereiche, zum Beispiel die Benutzung von Arbeitsmitteln und den Umgang mit Gefahr- oder Biostoffen, hinsichtlich Art, Umfang, Dokumentation und so weiter. Die Verordnungen komplettieren als einzelne Bausteine mit differenzierten Forderungen die ganzheitliche Betrachtung aller Gefährdungen in einer Gefährdungsbeurteilung.

### Prozess in sieben Schritten

Zwar gibt es für den Prozess der Gefährdungsbeurteilung keine rechtlich zwingenden Vorgaben. Jedoch haben Erfahrungen der Aufsichtsdiene gezeigt, dass durch die Einbindung einer strukturierten Gefährdungsbeurteilung in die betriebliche Organisation eine kontinuierliche Verbesserung des Arbeitsschutzes erreicht werden kann. Daher haben sich Bund, Unfallversicherungsträger und Länder im Rahmen der Gemeinsamen Deutschen Arbeitsschutzstrategie (GDA) auf einen einfachen und systematischen Prozess in sieben Schritten verständigt (Abbildung 2). Mit dem Durchlaufen des Prozesses hat der Arbeitgeber neben der Erfüllung der gesetzlichen Vorgaben die Möglichkeit, zielgenaue und wirksame Arbeitsschutzmaßnahmen festzulegen. Zu diesem Prozess gehört auch eine angemessene Dokumentation. Sie dient als Basis

Arbeitsschutzgesetz (ArbSchG)	
Betriebsicherheitsverordnung (§ 3 BetrSichV)	Gefahrstoffverordnung (§ 7 GefStoffV)
Arbeitsstättenverordnung (§ 3 ArbStättV)	Biostoffverordnung (§ 8 BioStoffV)
Lastenhandhabungsverordnung (§ 2 LasthandhabV)	Jugendarbeitsschutzgesetz (§ 28a JArbSchG)
Bildschirmarbeitsverordnung (§ 3 BildschArbV)	Mutterschutzgesetz (§ 2 MuSchG)
Lärm- und Vibrations-Arbeitsschutzverordnung (§ 3 LärmVibrationsArbSchV)	Verordnung zum Schutze der Mütter am Arbeitsplatz (§ 1 MuSchRiV)
Arbeitssicherheitsgesetz (§§ 3, 6 ASiG)	Verordnung zur arbeitsmedizinischen Vorsorge (§ 3 ArbMedVV)

Abbildung 1: Staatliches Arbeitsschutzrecht mit Regelungen zur Gefährdungsbeurteilung



Quelle: grafikdesign-weber.de

1. Festlegen von Arbeitsbereichen und Tätigkeiten
2. Ermitteln der Gefährdungen
3. Beurteilen der Gefährdungen
4. Festlegen konkreter Arbeitsschutzmaßnahmen
5. Durchführen der Maßnahmen
6. Überprüfen der Wirksamkeit der Maßnahmen
7. Fortschreiben der Gefährdungsbeurteilung

**Abbildung 2:** Prozess zur Durchführung der Gefährdungsbeurteilung

für die Nachvollziehbarkeit, Transparenz und Kommunikation des Arbeitsschutzes im Betrieb. Darüber hinaus bietet sie dem Arbeitgeber Rechtssicherheit. Um dem Arbeitgeber den Einstieg in den Prozess der Gefährdungsbeurteilung zu vereinfachen, gibt es in Deutschland inzwischen mehr als 1.000 Handlungshilfen wie Checklisten, Leitfäden oder Vordrucke. Die Handlungsanleitungen können als eine hilfreiche Informationsquelle zur Ermittlung der Gefährdungen herangezogen werden. Sie sind jedoch immer nur allgemeine Muster und ersetzen nicht die sachgerechte, den betrieblichen Bedingungen angepasste Gefährdungsbeurteilung. Sie können dem Arbeitgeber auch nicht die Entscheidung abnehmen, ob und welche Arbeitsschutzmaßnahme getroffen werden muss.

### Defizite in Kleinbetrieben

Die Erfahrungen der Arbeitsschutzbehörden in den letzten Jahren haben gezeigt, dass die Umsetzung der Gefährdungsbeurteilung für Klein- und Mittelbetriebe eine große Herausforderung darstellt. In rund einem Drittel dieser Betriebe wurde keine Gefährdungsbeurteilung durchgeführt. Die Arbeitsschutzmaßnahmen wurden nicht festgelegt beziehungsweise umgesetzt, die Dokumentation war nicht vorhanden oder nicht angemessen. Kleine Betriebe haben Schwierigkeiten mit dem erfolgten Paradigmenwechsel. Sie vermissen konkrete Arbeitsschutzvorgaben. Gleichzeitig wird der Prozess der Gefährdungsbeurteilung von kleineren Betrieben irrtümlich als formal und akademisch angesehen, der eine exklusive Sache für Ex-

perten ist und wirtschaftliche Belastungen erzeugt, ohne einen praktischen Nutzen zu haben. An diesem Punkt müssen Bund, Unfallversicherungsträger und Länder als Träger der GDA ansetzen und ein Informations-, Beratungs- und Aufsichtskonzept entwickeln, welches stärker die Bedürfnisse der Klein- und Mittelbetriebe berücksichtigt. Dem Arbeitgeber sind Sinn, Nutzen und Vorteile der Gefährdungsbeurteilung zu verdeutlichen. Durch eine systematische Gefährdungsbeurteilung einschließlich der konsequenten Umsetzung der abgeleiteten Schutzmaßnahmen und der Überprüfung der Wirksamkeit der Maßnahmen ergibt sich für den Betrieb neben der Erfüllung der gesetzlichen Vorgaben der unschätzbare Vorteil einer gesunden und motivierten Belegschaft, die zum Erfolg des Betriebs beiträgt.

### Leitlinie für die Beratung und Überwachung

Aber auch für den Vollzug im dualen deutschen Arbeitsschutzsystem stellt der schutzzielorientierte Ansatz insbesondere in Hinblick auf die Gefährdungsbeurteilung eine Herausforderung dar. Dadurch, dass keine einheitlichen Maßstäbe zur Bewertung der Gefährdungsbeurteilung existierten, gab es einen großen Spielraum. Die Bewertungen der Gefährdungsbeurteilung waren oft von Land zu Land, von Unfallversicherungsträger zu Unfallversicherungsträger und von Unfallversicherungsträger zu Land unterschiedlich. Um diesem Zustand entgegenzuwirken, wurde im Juni 2008 im Rahmen der GDA mit der „Leitlinie Gefährdungsbeurteilung und Dokumenta-

tion“ ein gemeinsames Grundverständnis der Aufsichtsdienste geschaffen. Sie ist die Grundlage für ein abgestimmtes Vorgehen der Unfallversicherungsträger und der Arbeitsschutzbehörden der Länder bei der Beratung und Überwachung der Betriebe. In der Leitlinie werden unter anderem die folgenden Punkte geregelt:

- Begriffsdefinitionen
- Festlegung der Gefährdungsbeurteilung als Prozess in sieben Schritten
- Anforderungen an die Dokumentation
- Vorgehensweise bei der Aufsicht und Beratung (zum Beispiel Kriterien hinsichtlich der Angemessenheit der Gefährdungsbeurteilung, Festlegung der Beratungs- und Überwachungsmaßnahmen).

### Ausblick

Viele Unfälle, arbeitsbedingte Erkrankungen und Berufskrankheiten ließen sich durch eine rechtzeitige und qualifizierte Gefährdungsbeurteilung einschließlich der Umsetzung von Arbeitsschutzmaßnahmen vermeiden. Daher sollte ein Schwerpunkt der Träger der GDA die Erhöhung der Anzahl der durchgeführten Gefährdungsbeurteilungen sowie die Verbesserung ihrer Qualität sein. Ein besonderes Augenmerk ist dabei auf die speziellen Bedürfnisse der Klein- und Mittelbetriebe zu legen. ●

### Autor



Foto: LASI

### Steffen Rödedecke

Vorsitzender des Länderausschusses für Arbeitsschutz und Sicherheitstechnik (LASI)  
E-Mail: steffen.roeddecke@gesundheit.bremen.de

## Neuorientierung im Aufsichtsdienst

# Hoher Beratungsbedarf erwartet

Der Paradigmenwechsel im Arbeitsschutz bleibt nicht ohne Folgen für die Arbeit der Unfallversicherungsträger. Vor allem kleine Unternehmen sind durch den Wegfall konkreter Arbeitsschutzvorgaben auf die Beratung der Aufsichtsdienste zur Umsetzung der Gefährdungsbeurteilung angewiesen.

Die Aufgaben der Unfallversicherungsträger (UVT) sind im Sozialgesetzbuch festgeschrieben, wobei ihre wichtigsten Aufgaben die Verhütung von Arbeitsunfällen, Berufskrankheiten und arbeitsbedingten Gesundheitsgefahren sowie die Sorge um eine wirksame erste Hilfe in den Mitgliedsunternehmen sind. Um diese Ziele zu erreichen, haben die UVT die Durchführung der Maßnahmen in den Unternehmen zu überwachen sowie die Unternehmer und die Versicherten zu beraten. Durch die Aus- und Fortbildung der mit Aufgaben des Arbeitsschutzes in den Unternehmen betrauten Personen stellen die Unfallversicherungsträger sicher, dass sich dieser Personenkreis auf dem „Stand der Technik“ befindet.

## Basiswissen durch Aus- und Fortbildung

Die Grundpflichten des Arbeitgebers, die erforderlichen Maßnahmen des Arbeitsschutzes zu ergreifen, diese auf ihre Wirksamkeit zu überprüfen, erforderlichenfalls anzupassen und dabei die Verbesserung von Sicherheit und Gesundheitsschutz der Beschäftigten anzustreben, sind in § 3 des Arbeitsschutzgesetzes (ArbSchG) festge-

schrieben. Damit er die notwendigen Maßnahmen auswählen und umsetzen kann, muss er systematisch die Gefährdungen ermitteln und bewerten, die sich bei den jeweiligen Arbeitsbedingungen ergeben können. Der Arbeitgeber kann fachkundige Personen mit der Durchführung der Gefährdungsbeurteilung beauftragen, wobei die Verantwortung für die Einhaltung des ArbSchG natürlich beim Arbeitgeber verbleibt. In mittleren und größeren Unternehmen werden in der Regel Fachkräfte für Arbeitssicherheit und Betriebsärzte beauftragt. Da in deren Aus- und Fortbildung die Durchführung der Gefährdungsbeurteilung ein wesentlicher Bestandteil ist, können die UVT bei der Beratung auf ein solides Basiswissen zurückgreifen.

## Beratung der Führungskräfte

Die Präventionsdienste der UVT sprechen bei jeder Betriebsbesichtigung und Beratung das Thema Gefährdungsbeurteilung an. In mittleren und großen Unternehmen steht dabei nicht mehr so sehr die Methodik der Durchführung im Vordergrund, sondern die Beratung der Führungskräfte, wie sie das Instrument Gefährdungsbeurteilung im Unternehmen auf breiter Basis nutzen können (zum Beispiel bei Einsatz von Fremdfirmen, aber auch bei der Qualitätssicherung). Bei diesen

Beratungen kommt den Präventionsdiensten zugute, dass die Dokumentation der Gefährdungsbeurteilung und der abgeleiteten Maßnahmen bei Ausschreibungen von Aufträgen immer mehr Gewicht erhält.

## Qualifizierung des Arbeitgebers

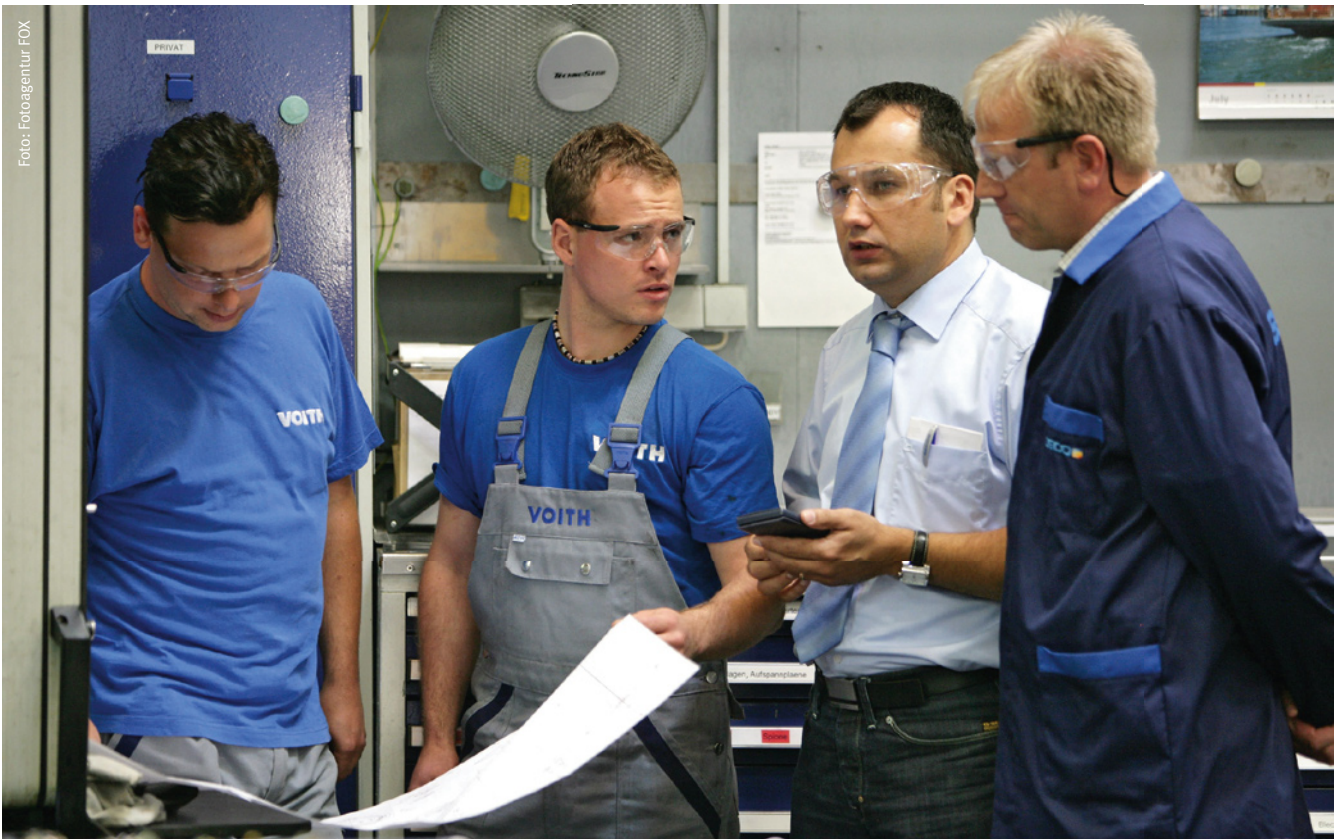
Arbeitsintensiv gestaltet sich immer noch die Beratung zur Durchführung der Gefährdungsbeurteilung in kleinen Unternehmen. Hat der Unternehmer ein alternatives bedarfsorientiertes Betreuungsmodell gewählt, kann die Beratung wiederum auf ein Basiswissen aufbauen. Aufgrund der großen Zahl an Kleinbetrieben in Deutschland findet man diese Konstellation aber noch selten vor. Da zirka 86 Prozent aller Unternehmen der gewerblichen Wirtschaft weniger als zehn Beschäftigte haben, kommt für die UVT erschwerend hinzu, dass diese Unternehmen in der Regel nur alle drei bis fünf Jahre aufgesucht und beraten werden können – sofern der UVT über eine entsprechende Personalkapazität verfügt. Das heißt, der Unternehmer muss bei der Erstbesichtigung dahingehend qualifiziert werden, dass er die Gefährdungsbeurteilung selbst durchführen kann. Die UVT haben für diesen Zweck verständliche, für Unternehmer in Klein- und Mittelbetrieben (KMU) angepasste Handlungshilfen erstellt. Ein wichtiges Kriterium für die Akzeptanz dieser Hilfen war und ist, dass sie einen eindeutigen Branchenbezug haben: Der Unternehmer muss sich mit seinem Betrieb „wiederfinden.“

## Entscheidungshilfen

Einen hohen Beratungsbedarf haben Unternehmer in KMU insbesondere bei der nach der Gefährdungsbeurteilung notwendigen Festlegung und Umsetzung der Maßnahmen. Viele Maßnahmen zum Arbeitsschutz konnten die Arbeitgeber bisher aus Unfallverhütungsvorschriften ableiten („wenn ... – dann ...“).

„Die Präventionsdienste der UVT sprechen bei jeder Betriebsbesichtigung und Beratung das Thema Gefährdungsbeurteilung an.“





**„Entscheidend ist, dass die UVT den Unternehmern (in KMU) Entscheidungshilfen für die Festlegung von Maßnahmen in Form von Regeln, Richtlinien und Merkblättern an die Hand geben.“**

Durch das Arbeitsschutzgesetz und den danach einsetzenden Abbau von berufsgenossenschaftlichen Regelungen werden dem Unternehmer mehr Entscheidungsfreiräume (Eigenverantwortung) eingeräumt. Ein Teil der Unternehmer empfindet die Deregulierung entlastend, andere Unternehmer fühlen sich „alleingelassen“.

Insbesondere Unternehmer in KMU bedauern es, dass es keine eindeutigen Regelungen mehr gibt, wie sie zum Beispiel in Unfallverhütungsvorschriften festgeschrieben waren. Sie erkennen aber auch, dass es für ein und dieselbe Sache nicht eine staatliche und eine berufsgenossenschaftliche Regelung geben darf. Entscheidend ist, dass die UVT den Unternehmern hier Entscheidungshilfen für die Festlegung von Maßnahmen in Form von Regeln, Richtlinien und Merkblättern an die Hand geben. Eine in diesem Zusammenhang sehr wichtige BG-Regel ist

die BGR 500 „Betreiben von Arbeitsmitteln“, welche die wesentlichen Prüf- und Betriebsbestimmungen der zurückgezogenen Unfallverhütungsvorschriften zusammenstellt und damit langjährige Erfahrungen der UVT bewahrt.

#### Herausforderungen

Der Wegfall von Unfallverhütungsvorschriften, die vermehrte Einbeziehung staatlicher Arbeitsschutzvorschriften bei der Überwachung und Beratung der Mitgliedsunternehmen und die sich dadurch ergebenden Entscheidungsfreiräume der Unternehmer bedeuten auch für Aufsichtspersonen, Sicherheitsmeister und Sicherheitsinspektoren ein Umdenken und eine Neuorientierung. Neben einem soliden, breiten Grundwissen wird in den Beratungen immer mehr ein spezifisches Fachwissen vorausgesetzt. Auf keinen Fall sinkt der Beratungsaufwand. Die UVT haben sich auf diese Neuorientierung einge-

stellt und bilden ihre Außendienstmitarbeiter entsprechend weiter. ●

#### Autor



Foto: Privat

#### Dr. Harald Gruber

Stellvertretender Leiter der Präventionsabteilung, Maschinenbau- und Metall-BG, Hütten- und Walzwerks-BG  
E-Mail: harald.gruber@mmbg.de

## Gefährdungsbeurteilung in KMU

# Überzeugungsarbeit: Der Nutzen muss erkennbar sein

Ungefähr 735.000 Treffer landet man, wenn man den Begriff „Gefährdungsbeurteilung“ in eine Suchmaschine im Internet eingibt. Schätzungen zufolge gibt es zudem über 1.000 Handlungshilfen. Dennoch bestehen bis heute, 14 Jahre nach Einführung der Gefährdungsbeurteilung, erhebliche Defizite bei der Durchführung und Dokumentation. Ein unbefriedigender Zustand.



## Ganzheitliche Perspektive fehlt

So schlecht wie immer dargestellt wird, ist der Zustand in den kleinen und mittelständischen Unternehmen nicht. Es herrscht zwar im Durchschnitt nicht das Schutzniveau wie in der Großindustrie. Dennoch sind auch hier Unfallzahlen niedriger denn je. Und schwarze Schafe gibt es überall. Viele kleine Unternehmer tun bereits sehr viel für ihre Mitarbeiter. Dies liegt zum einen daran, dass sie zum Teil im Betrieb mit anpacken und auch selbst nicht geschädigt werden wollen. Zum anderen wissen sie, dass zufriedene Mitarbeiter für ein Unternehmen gerade in Zeiten verknappter Personalressourcen wichtig sind. Dies umso mehr, wenn man sich persönlich auch noch sehr gut kennt. Die Handlungen, die dann zum Wohl der Mitarbeiter durchgeführt werden, sind aber nicht unbedingt strukturiert und setzen an verein-

## Akzeptanz- und Wissensprobleme

Die Probleme bei der Umsetzung der Gefährdungsbeurteilung sind umso größer, je kleiner der Betrieb ist. Ein Grund, warum die sicherheitstechnische und arbeitsmedizinische Betreuung gerade auch in Kleinbetrieben so wichtig ist – ganz unabhängig davon, ob die Regelbetreuung oder die alternative Betreuung (Unternehmermodell) gewählt wird. Wenn man genau hinschaut, lässt sich das Problem der mangelhaften Umsetzung in zwei Teilprobleme aufteilen:

- Akzeptanzproblem, frei nach dem Spruch: „Bei mir ist noch nie was passiert, es ist eine Unverschämtheit,

was die Berufsgenossenschaft/Gewerbeaufsicht von mir nach 30 Jahren Tätigkeit auf einmal verlangt.“ (Zitat aus einer Unternehmermodellschulung)

- Wissensproblem: Es wird zwar – unbewusst – eine Gefährdungsbeurteilung durchgeführt, aber der Begriff als solches ist nicht bekannt. Bei entsprechender Nachfrage wird dann, obwohl alles getan wurde, um die Gesundheit der Mitarbeiter zu schützen, die Gefährdungsbeurteilung als nicht vollzogen erklärt. Damit fällt nicht nur der Unternehmer negativ auf, sondern auch die Gesamtstatistik wird ungünstig verändert.



*Berufsgenossenschaft Metall Nord-Süd (Hrsg.), Arbeitsschutzorganisator für Klein- und Mittelbetriebe, Aktuelle Fassung*

*Berufsgenossenschaft Energie, Textil, Elektrotechnik und Medienerzeugnisse BGETEM (Hrsg.), Unterlagen zum Unternehmermodell, Version März 2010*

*Deutsche Gesetzliche Unfallversicherung (DGUV), Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin (BAuA), Unterlagen zur Ausbildung zur Fachkraft für Arbeitssicherheit, Version 3.1 bis 3.3*

*Weber, Arno, Eine andere Welt: Gefährdungsbeurteilung in Klein- und Mittelbetrieben. In: Sicherheitsingenieur (2007) Nr. 6, S. 12*

fachten Ursachen-Wirkungs-Ketten an, ohne ganzheitliche Perspektiven zu schaffen. So verebbt dann manche gute Idee – nicht zuletzt durch die „Sturheit“ des einen oder anderen Mitarbeiters.

Neben der Struktur fehlt oft die dazugehörige Dokumentation. Die Akzeptanz zur Dokumentation steht und fällt auch mit dem Wissen über den Sinn und Zweck sowie vor allem den Nutzen des Ganzen. Das gilt für die Gesamtakzeptanz der Gefährdungsbeurteilung und des Arbeitsschutzes umso mehr.

### Vorteile vermitteln

Die Gefährdungsbeurteilung kann als gesetzlich geforderter kontinuierlicher Verbesserungsprozess (KVP) speziell im Arbeitsschutz verstanden werden. Die Botschaft muss daher lauten: „Mach die Gefährdungsbeurteilung, damit du besser wirst, und nicht, weil sie vorgeschrieben ist.“ Die Gefährdungsbeurteilung bringt auch einem Kleinunternehmer Nutzen (Kosteneinsparungspotenziale, Prozessverbesserungen, Imagegewinn, Rechtssicherheit, demografiegerechte Arbeitsplätze). Sie muss als selbstverständlicher Unternehmensprozess, wie zum Beispiel die Umsatzsteuererklärung, dargestellt werden. Sie darf nicht mit erheblicher Zusatzarbeit verbunden sein. Am besten ist es, wenn sie selbstgenerierend ist.

Das erklärt, warum die tausendste Handlungshilfe in Form einer Checkliste oder Ähnlichem nicht zielführend sein wird. Checklisten, die angekreuzt werden und dann im Aktenschrank verschwinden, haben kaum einen Nutzen, sind aufwändig durchzuführen und verleiten dazu, den

Blick für das Wesentliche zu verlieren. So hilfreich Checklisten sind, um nichts zu vergessen: In der Weiterbearbeitung wird man nicht daran vorbeikommen, nur die wesentlichen Aussagen herauszuziehen.

### Blick für das Notwendige schärfen

Erschwerend für viele Unternehmer und Führungskräfte sind allerdings die unbestimmten Rechtsbegriffe in Form von Schutzziele und die damit verbundene Unsicherheit, ob im Rahmen der Gefährdungsbeurteilung alles getan worden ist, um im Unglücksfall nicht „in den Knast zu kommen“. Um wirksam zu bleiben und jeden Bereich zu erfassen, ist es nicht möglich, alles bis ins kleinste Detail zu untersuchen und zu dokumentieren. Wichtig ist

zu erkennen, wann man im Rahmen der Gefährdungsbeurteilung in die Tiefe gehen muss und wann eine oberflächliche Betrachtung genügt.

Für das „In-die-Tiefe-Gehen“ sind in der Regel zusätzliche Experten wie die Fachkraft für Arbeitssicherheit gefragt. Ein Beispiel: Wird im Rahmen der Begehung erkannt, dass es an einem Arbeitsplatz relativ laut ist, wird man konkret eine Lärmmessung veranlassen. Es macht aber keinen Sinn, ohne Anlass in jedem Winkel des Betriebes mit einem Schallpegelmessgerät umherzulaufen.

Auch bei der Art der Herangehensweise an eine Gefährdungsbeurteilung gibt es keinen Königsweg. Es müssen sowohl die Arbeitsabläufe beurteilt werden als auch die Arbeitsplätze, das heißt die Örtlichkeiten und Maschinen. Begehung und Ablaufanalyse greifen Hand in Hand und sollten daher von keiner Seite, auch nicht von behördlicher, gegeneinander abgegrenzt werden (was in Einzelfällen durchaus geschehen ist).

### Praktikable Hilfen anbieten

Wenn also Handlungshilfen erstellt werden, gilt es, das Interesse für das (Arbeitsschutz-)Wissen, das transportiert werden soll, zu wecken. Es muss erkennbar werden, an welcher Stelle ein Nutzen für das Unternehmen herauskommt. Und es gehört dazu, eine schlanke Dokumentationsform anzubieten, mit der gearbeitet werden kann. Eine Ankopplung an Standard-EDV-Programme, zum Beispiel Outlook oder Lotus Notes, ist dabei von Vorteil, zumindest bei solchen Unternehmern, die digitalgestützt arbeiten. Nicht zuletzt sind natürlich die Arbeitsschützer vor Ort gefordert, die Kernbotschaften zu überbringen: sowohl die internen Experten (Fachkraft für Arbeitssicherheit und Betriebsarzt) als auch die externen (Aufsichtspersonen der Unfallversicherungsträger oder Aufsichtsbeamte der staatlichen Arbeitsschutzbehörden). Nur durch einen Schulterchluss kann der unbefriedigende Zustand bei der Umsetzung der Gefährdungsbeurteilung beseitigt werden. ●

**Die Botschaft muss lauten: „Mach die Gefährdungsbeurteilung, damit du besser wirst, und nicht, weil sie vorgeschrieben ist.“**

### Autor



Foto: VDSI

### Dr. Arno Weber

Vorstand – Ressort Aus- und Weiterbildung, Verband Deutscher Sicherheitsingenieure e. V. (VDSI), Leitende Fachkraft für Arbeitssicherheit  
E-Mail: a.weber@vdsi.de

Instrument für alle Fälle?

# Die Gefährdungsbeurteilung aus Sicht der Anwender

Die Zunahme der psychischen Belastungen sowie die demografische Entwicklung werden beispielhaft als Begründung für eine stärkere Individualisierung der Gefährdungsbeurteilung angeführt. Diskussionen über Güte und Vollständigkeit von Gefährdungsbeurteilungen gefährden die Akzeptanz und die Vorteile eines aktiven Gefährdungsmanagements.



## Sicherheitsphilosophie im Wandel

Bei allen aktuellen Fragen des Arbeitsschutzes spielt die Gefährdungsbeurteilung eine zentrale Rolle. Die Gemeinsame Deutsche Arbeitsschutzstrategie (GDA) hat diesen Trend deutlich gefördert. Der Leitgedanke, alles Abprüfbar in möglichst umfassenden Dokumentationen bei Betriebsbegehungen aufbereitet vorzufinden, führt zu einer Verschiebung des Verständnisses vom Umgang mit potenziellen und tatsächlichen Gefährdungen. So ist es bisher der iterative Prozess der Gefährdungsermittlung bis hin zu eventuell erforderlichen Schutzmaßnahmen, der zu einer sicherheits- und gesundheits-

siblen Unternehmenskultur geführt hat. In der Beratung während dieser Prozesse konnten durch die Experten der Unfallversicherungsträger, aber auch durch die Verbandsingenieure vor Ort, viele Hürden überwunden werden. Ziel ist es, vor allem ein Bewusstsein für einzelne Fragestellungen des Arbeitsschutzes im Bezug auf die Arbeitsaufgaben im Betrieb zu schaffen. Möglichst umfassende und detaillierte Forderungskataloge mit einer Fülle von – oft für die zu beurteilende Situation wenig relevanten – Inhalten vermindern die Akzeptanz und führen nur selten zu einer wirklichen Verbesserung des Arbeitsschutzes. Parallelen zu Managementsystemen wie etwa dem Qualitätsmanagement nach ISO 9000 drängen sich dem Betrachter hierbei sofort auf. Erfahrungen zeigen, dass nicht die komplette, am besten zusammengestellte Dokumentation zu mehr Qualität führt, sondern erst die Verankerung der Grundgedanken eines lebendigen Arbeitsschutzes in den betrieblichen Alltag – also in das tägliche Handeln – die Wirkung bringt.

## Umsetzung der Arbeitsstättenverordnung

Ein weiteres an Bedeutung gewinnendes Einsatzfeld für konkretisierende Regelungen im Rahmen der Gefährdungsbeurteilung ist die Umsetzung der Arbeitsstättenverordnung. Die neuen Arbeitsstättenregeln werden in vielen Fällen ein umfassenderes Anforderungsprofil zu den einzelnen Fragestellungen

beschreiben. Daraus kann sich für viele Arbeitsstätten Anpassungsbedarf ergeben. Übergangsregelungen und einen Bestandsschutz wird es aller Voraussicht nach nicht geben. Entspricht eine Arbeitsstätte zwar den alten Richtlinien, aber nicht den Neuen, ist mithilfe einer Gefährdungsbeurteilung ein ausreichendes Niveau von Sicherheit und Gesundheitsschutz abzusichern. Es ist zu erwarten, dass hiervon in großem Umfang Gebrauch gemacht werden muss, auch wenn diese Lösungen nur vorübergehend bis zur nächsten wesentlichen baulichen Änderung Gültigkeit besitzen.

## Unterstützung ja – aber wie?

Im GDA-Portal Gefährdungsbeurteilung sind Leitfäden und Handlungshilfen verschiedener Autoren für unterschiedlichste Branchen aufgeführt. Die Auswahl fällt nicht leicht, da die Qualität der Hilfen – in Bezug auf leichte Anwendung und einfaches Erreichen des Ziels des gesetzeskonformen Handelns – nur durch Ausprobieren herausgefunden werden kann. Gerade sehr kleinen Betrieben fällt es besonders schwer, den Umgang mit Gefährdungen in ihren Unternehmen ordnungsgemäß und effizient zur Verbesserung des Sicherheits- und Gesundheitsschutzes zu organisieren und dies entsprechend darzustellen. Vor diesem Hintergrund ist es nur schwer zu verstehen, dass die Träger der GDA in der Nationalen Arbeitsschutzkonferenz mehrheitlich die Chance zur Erprobung eines von der europäischen Arbeitsschutz-



Eine sicherheits- und gesundheitssensible Unternehmenskultur stellt sich dort ein, wo das Bewusstsein für die Fragen des Arbeitsschutzes vorhanden ist.

zagentur in Bilbao speziell für diesen Einsatzzweck entwickelten Instruments nicht ergreifen wollen. Damit wird eine Chance vertan, die Praxistauglichkeit dieses einfachen, interaktiven Gefährdungsbeurteilungs-Instruments (OiRA Online interactive Risk Assessment) in einem breiten Ansatz unter Berücksichtigung der deutschen Rahmenbedingungen weiter zu optimieren.

### Grenzen der Beurteilung

Zwei übergeordnete Themen fordern zur Nachjustierung der Gefährdungsbeurteilung heraus. Eines davon ist die Demografieproblematik und die damit verbundene Aufspreizung des Profils bestimmter Fähigkeiten der Mitarbeiter. Deshalb erproben sehr große Betriebe Modelle des systematischen fähigkeitsgerechten Personaleinsatzes. Nachteil dabei ist die Anpassung der Profile auf beiden Seiten. Nicht nur das Fähigkeitsprofil jedes Mitarbeiters, auch die Anforderungen aus dem Arbeitssystem ändern sich laufend. Während bei dem Einsatz geänderter Arbeitsmittel die Notwendigkeit besteht, die Gefährdungsbeurteilung neu vorzunehmen, kann dies bei geringfügigen Änderungen persönlicher Leistungsvoraussetzungen besonders im Hinblick auf die damit verbundenen Dokumentationspflichten nicht geleistet werden. Grundsätzlich muss gelten: Der klare Aufgabenbezug mit dem

Grundsatz, dass vergleichbare Gefährdungen nur einmal beurteilt zu werden brauchen, ist die Voraussetzung für eine praktikable Umsetzung der gesetzlichen Regelungen im betrieblichen Alltag.

### Feld „psychische Einwirkungen“

Für den Anstieg der Erkrankungszahlen aufgrund psychischer Störungen bei den Beschäftigten wird in der Öffentlichkeit oft monokausal die Arbeitswelt verantwortlich gemacht. Mit diesem argumentativen Zugang wird lautstark die flächendeckende Ausweitung der Gefährdungsbeurteilung

**„Beeinträchtigungen können nur in Verbindung mit den Leistungsvoraussetzungen des einzelnen Beschäftigten beurteilt werden.“**

auf die Gesamtheit der psychischen Einwirkungen gefordert. Das gilt auch für die Arbeitsschutzakteure im Rahmen der GDA. Gerade bei der Beurteilung „psychischer Gefährdungen“ existieren häufig Unsicherheiten. Der DGUV „Leitfaden für Betriebsärzte zu psychischen Belastungen und Folgen in der Arbeitswelt“ stellt die Problematik sehr gut nachvollziehbar dar. Einigkeit existiert weitgehend darüber, dass sich die Beurteilung „psychischer Gefährdungen“ auf die Bewertung der „psychischen Belastung“ am Arbeitsplatz bezieht. Oft wird vergessen, dass psychische Einwirkungen auch positive Effekte bei Beschäftigten auslösen können. Somit leitet der klassische Gefährdungszugang in dieser Beziehung in die Irre. Nicht die Vermeidung von psychischer Belastung

ist das Gestaltungsziel, sondern die menschengerechte Moderierung der „Dosis“ psychischer Belastung. Allerdings ist hier eine lineare Dosis-Wirkungs-Beziehung – anders als beim Lärm – nicht vorhanden.

Beeinträchtigungen können stets nur in Verbindung mit den Leistungsvoraussetzungen des einzelnen Beschäftigten beurteilt werden. Ferner ist das Gefährdungspotenzial „psychischer Einflussgrößen“ in ihrer Wechselwirkung mit anderen Gefährdungen zu sehen. Dies alles lässt eine Bewertung psychischer Belastungsfaktoren im Rahmen einer Gefährdungsbeurteilung mehr als kritisch erscheinen. ●

### Autor



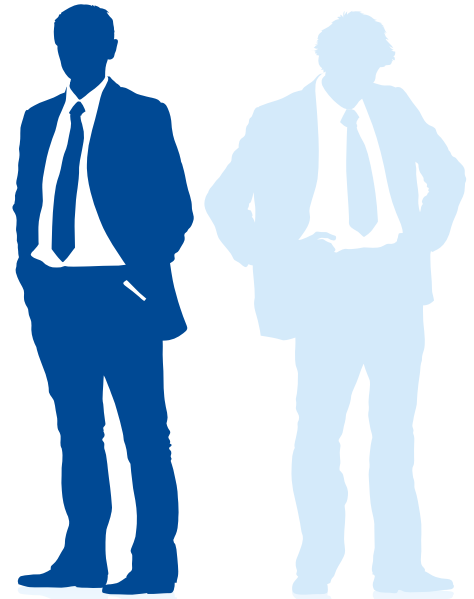
### Dipl. Ing. Norbert Breutmann

Leiter der Stabsstelle Arbeitswissenschaft, Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände (BDA)  
E-Mail: n.breutmann@arbeitgeber.de

## Gestaltungspflichten und Mitbestimmung

# Die Gefährdungsbeurteilung aus Sicht der Gewerkschaften

Am 20. August 2010 wird das Arbeitsschutzgesetz – und damit die Gefährdungsbeurteilung – vierzehn Jahre alt. Es ist modern, innovativ und in die Zukunft gewandt – wird aber von vielen „Älteren“ nicht richtig ernst genommen.



**D**ie Geburt des Arbeitsschutzgesetzes (ArbSchG) im August 1996 war von den Gewerkschaften nicht nur freudig begrüßt, sondern darüber hinaus auch tatkräftig unterstützt worden. Allerdings, das soll nicht verschwiegen werden, hatten die Gewerkschaften einen insgesamt systematischeren Ansatz des Arbeitsschutzes erhofft. Dennoch: Die Abkehr von einem immer engeren Geflecht von Detailregelungen hin zu staatlichen Rahmenvorschriften, die betrieblich auszugestalten und durch Staat und Unfallversicherung zu begleiten und zu überwachen sind, entspricht auch den Vorstellungen der Gewerkschaften.

### Pflichten der Betriebe

Die Verpflichtung des Arbeitgebers in § 3 ArbSchG, die erforderlichen Maßnahmen des Arbeitsschutzes zu treffen und dabei „eine Verbesserung von Sicherheit und Gesundheitsschutz der Beschäftigten anzustreben“, ist die zentrale Zielsetzung des Gesetzes, und die Gefährdungsbeurteilung ist wiederum der Dreh- und Angelpunkt, um die erforderlichen Maßnahmen zu ermitteln und festzulegen. Die Betriebe erhalten mit dem Arbeitsschutzgesetz ganz neue Gestaltungskompetenzen, aber auch Gestaltungsverpflichtungen. Genau aus diesem Grunde greift auch die betriebliche Mitbestimmung

bei der Gefährdungsbeurteilung. Hier geht es nicht mehr um das „Abarbeiten“ eines Gefährdungskataloges, sondern um die betriebsbezogene Ermittlung und Beurteilung der Gefährdungen und um die Festlegung geeigneter Maßnahmen.

### Beteiligung der Betriebs- und Personalräte

Die erforderliche Beteiligung der Betriebsräte bei der Gefährdungsbeurteilung ist durch die Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts (BAG) vom 8. Juni 2004 klargestellt worden. Hiernach greift die Mitbestimmung, da die Gefährdungsbeurteilung mittelbar dem Gesundheitsschutz der Beschäftigten dient. Sie bezieht sich nicht nur auf die Konzepte und Strategien zur Gefährdungsbeurteilung, sondern auch auf die erforderlichen Schutzmaßnahmen sowie auf die Inhalte und Konzeptionen einer angemessenen Unterweisung der Beschäftigten. Probleme gibt es allerdings nach wie vor bei der Übertragung der BAG-Rechtsprechung auf das Personalvertretungsrecht und damit auf die Verwaltungen und Betriebe des öffentlichen Dienstes.

Ergänzend zu dieser Mitbestimmungskonstellation haben die Betriebsärzte und Fachkräfte für Arbeitssicherheit durch das Arbeitssicherheitsgesetz eine besondere Stellung bekommen: Sie unterstehen direkt der Betriebsleitung und haben diese hinsichtlich des Standes der Technik und der erforderlichen



Foto: Schuppelius

Maßnahmen zu beraten. Neben diesem Beratungsauftrag haben sie eine Verpflichtung zur Zusammenarbeit mit der betrieblichen Interessenvertretung, so dass diese sich betriebsintern fachkundig beraten lassen kann. Daneben können – und sollen – gemeinsam Initiativen zur Verbesserung des Gesundheitsschutzes entwickelt werden.

### Verhütung arbeitsbedingter Gesundheitsgefahren

Der Arbeitgeber hat durch eine Beurteilung der für die Beschäftigten mit ihrer Arbeit verbundenen Gefährdung zu ermitteln, welche Maßnahmen des Arbeitsschutzes erforderlich sind. Gefährdungen können sich zum Beispiel durch die Gestaltung von Arbeitsabläufen und Arbeitszeit und deren Zusammenwirken ergeben. Das Arbeitsschutzgesetz fordert die Verhütung arbeitsbedingter Gesundheitsgefahren, zählt zu den Maßnahmen auch die menschengerechte Gestaltung der Arbeit und bietet damit eine hervorragende Rechtsgrundlage zur umfassenden betrieblichen Prävention. Das zentrale Element ist dabei die Gefährdungsbeurteilung, die gleichzeitig den Ausgangspunkt für erfolgreiche betriebliche Gesundheitsförderung, Gesundheitsmanagement oder Fragen der Wiedereingliederung darstellt.

Insbesondere vor dem Hintergrund einer massiven Zunahme psychischer Belastungen und zusätzlicher Gestaltungsanforderungen unter den Bedingungen des demografischen Wandels wäre eine Ausweitung der Einsatzzeiten der zumeist mit der Erstellung der Gefährdungsbeurteilung beauftragten Professionen aus gewerkschaftlicher Sicht unbedingt notwendig. Dennoch sehen die Gewerkschaften in der neuen DGUV Vorschrift 2 einen gelungenen Kompromiss, da sich insbesondere die im betriebsspezifischen Teil der Regelbetreuung genannten Auf-

gabenfelder nunmehr sehr eng an der „Philosophie“ des Arbeitsschutzgesetzes orientieren.

Es ist allerdings auch bekannt, dass die Durchführung einer umfassenden Gefährdungsbeurteilung einschließlich der erforderlichen Maßnahmen in den Betrieben noch immer erschreckend defizitär ist. Dieses insbesondere bei den Klein- und mittleren Betrieben, und vor allem dort, wo die Mitbestimmung nicht greift.

### Revision der Leitlinien

Genau das ist auch der Grund, weshalb sich die Gewerkschaften dafür stark gemacht hatten, die Zielsetzung der quantitativen und qualitativen Verbesserung der Gefährdungsbeurteilung in der Gemeinsamen Deutschen Arbeitsschutzstrategie (GDA) zu verankern. In diesem Zusammenhang halten

**„Das Arbeitsschutzgesetz ... zählt zu den Maßnahmen auch die menschengerechte Gestaltung der Arbeit und bietet damit eine hervorragende Rechtsgrundlage zur umfassenden betrieblichen Prävention.“**

die Gewerkschaften das „Leitlinienpapier zur Gefährdungsbeurteilung und Dokumentation“ von Bund, Ländern und Unfallversicherung zum gemeinsamen Verständnis von staatlicher Aufsicht und Unfallversicherung für einen Fortschritt. Allerdings sehen sie auch Defizite, die bei einer Überarbeitung behoben werden müssen. So fehlt insbesondere die Nennung einer unzureichenden Unterweisung als Gefährdung gemäß § 5 Ziff. 5 ArbSchG. Auch sollten die Information und Einbeziehung der jeweiligen betrieblichen Interessenvertretung bei der Revision als gemeinsames Vorgehen verankert werden.

### Vollzug in Verzug

Es bleibt zu hoffen, dass die gemeinsamen Anstrengungen von Bund, Ländern und Unfallversicherung die gewollten Verbesserungen erbringen. Dennoch bleiben Zweifel. Mit dem vereinbarten Vorgehen erreicht man vor allem die Gutwilligen, aber eben nur schwer die Betriebe,

die sich Konkurrenzvorteile zulasten der Solidargemeinschaft verschaffen. Und hier liegt sicherlich die größte Schwäche für eine vollständige und flächendeckende Umsetzung der Gefährdungsbeurteilung: die Instrumente zur Bekämpfung der „schwarzen Schafe“ sind mangelhaft, und diese Situation wird flankiert durch einen mittlerweile dramatischen Personalabbau bei der Gewerbeaufsicht der Länder. Hier sehen die Gewerkschaften auch derzeit den größten Handlungsbedarf. ●

### Autoren



Foto: DGUV/Nicole Dietzel

#### Marina Schröder

DGB-Bundesvorstand,  
Abteilung Sozialpolitik  
E-Mail: marina.schroeder@dgb.de



Foto: Privat

#### Dr. Horst Riesenberg-Mordeja

ver.di-Bundesverwaltung,  
Ress. 10, Ref. Arbeitsschutz/  
Unfallversicherung  
E-Mail: horst.riesenberg@ver.di.de

Online-Portal zur Gefährdungsbeurteilung

# Eine Fundgrube für den Arbeitgeber



Foto: shutterstock / Andresr

Ein neues Internetportal der Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin (BAuA) unterstützt Unternehmen bei der Durchführung der Gefährdungsbeurteilung. Das Portal [www.gefaehrungsbeurteilung.de](http://www.gefaehrungsbeurteilung.de) wurde in enger Abstimmung mit den Trägern der Gemeinsamen Deutschen Arbeitsschutzstrategie (GDA) entwickelt.

**E**s steht außer Frage, dass die Gefährdungsbeurteilung eine wesentliche Voraussetzung für ein systematisches und erfolgreiches Sicherheits- und Gesundheitsmanagement im betrieblichen Ablauf ist. Gemäß Arbeitsschutzgesetz gibt es die zwingende Rechtspflicht des Arbeitgebers, eine Gefährdungsbeurteilung durchzuführen. Obwohl die Datenlage zur Verbreitung und Qualität von Gefährdungsbeurteilungen insgesamt recht mager und uneinheitlich ist, verweisen Untersuchungen doch auf einen erheblichen Beratungs- und Unterstützungsbedarf vor

allem in Klein- und Kleinstbetrieben. Besonders die überbetrieblichen Akteure sind deshalb gefordert, ihre diesbezüglichen Angebote zu verbessern und effektiver „an den Betrieb“ zu bringen.

### Für Laien und Experten

Es bleibt die wesentliche Herausforderung im deutschen Arbeitsschutz der nächsten Jahre, ob und wie die Gefährdungsbeurteilung durchgeführt wird. Ein „Ob“ steht rein rechtlich nicht zur Disposition. Die BAuA will sich mit der Entwicklung des Portals Gefährdungsbeurteilung insbe-

sondere dem „Wie“ widmen und Unternehmen – speziell Klein- und Kleinstbetriebe – darin bestärken, das Thema mit Engagement anzugehen. Das Portal soll den Prozess der Gefährdungsbeurteilung transparenter machen und den Zugang zu relevanten Handlungshilfen erleichtern. Sowohl Experten als auch Laien finden hier für sie aufbereitete Informationen.

Die Inhalte des Portals wurden in einer Arbeitsgruppe aus Vertretern der Unfallversicherungsträger, der staatlichen Aufsichtsbehörden und der BAuA abgestimmt



und im Konsens verabschiedet. Das Portal ist in vier Hauptrubriken gegliedert:

- Basiswissen
- Handlungshilfen
- Expertenwissen
- Service.

### Basiswissen

Die Rubrik Basiswissen richtet sich an Nutzer ohne oder mit wenig Erfahrung im Umgang mit der Gefährdungsbeurteilung. Um ein Grundverständnis zur Thematik zu vermitteln, werden die wesentlichen Themen und Aspekte der Gefährdungsbeurteilung in leicht verständlicher Weise beleuchtet. Der Nutzer erfährt, was den ganzheitlichen Prozess der Gefährdungsbeurteilung kennzeichnet, welche Argumente für eine Gefährdungsbeurteilung sprechen und welche Arbeitsschritte notwendig sind, um den Anforderungen des Arbeitsschutzgesetzes gerecht zu werden. Für Letzteres wurde als Basis die durch die Träger der GDA verabschiedete Leitlinie zur Gefährdungsbeurteilung<sup>1</sup> zugrunde gelegt. Diese konkretisiert den Ablauf einer Gefährdungsbeurteilung anhand von sieben Arbeitsschritten. Im Portal werden diese Arbeitsschritte beschrieben. Wenn Nutzer die empfohlenen Schritte durchführen und dokumentieren, durchlaufen sie den Prozess der Gefährdungsbeurteilung wie vom Arbeitsschutzgesetz und anderen Vorschriften vorgesehen.

### Handlungshilfen

Nach Schätzungen gibt es in Deutschland rund 1.000 verschiedene Handlungshilfen zur Durchführung von Gefährdungsbeurteilungen. Sie sind entweder allgemeiner Natur oder sie beziehen sich auf bestimmte Branchen, Arbeitsplätze, Tätigkeiten oder Gefährdungsarten. Nutzer, die geeignete Handlungshilfen suchen, mussten bisher bei den Unfallversicherungsträgern, den staatlichen Aufsichtsbehörden, bei Instituten, Verlagen usw. recherchieren. Das ist zeitaufwändig und hat vor allem kleine und mittlere Betriebe eher abgeschreckt.

Abhilfe soll eine Datenbank schaffen, die den Zugang zu den Handlungshilfen erleichtert. Diese Datenbank bildet den Schwerpunkt der Rubrik Handlungshilfen. Neben einer Freitextsuche kann man in ihr nach spezifischen Handlungshilfen oder solchen zur Vermittlung von Grundlagenwissen recherchieren. Da die Datenbank in enger Abstimmung mit den Trägern der GDA (Bund, Länder, Unfallversicherungsträger) entwickelt wurde, können Nutzer davon ausgehen, dass die angebotenen Handlungshilfen den Qualitätsgrundsätzen der Träger der GDA entsprechen.

In weiteren Unterrubriken finden sich betriebliche Praxisbeispiele zur Umsetzung der Gefährdungsbeurteilung, Informationen zur Leitlinie Gefährdungsbeurteilung

### \*

- 1 *Bundesministerium für Arbeit und Soziales, Länderausschuss für Arbeitsschutz und Sicherheitstechnik, Deutsche Gesetzliche Unfallversicherung: Leitlinie Gefährdungsbeurteilung und Dokumentation, Berlin 2008 ([www.gda-portal.de/](http://www.gda-portal.de/) > Betreuung der Betriebe)*

und Dokumentation der GDA sowie eine Übersicht über vergleichbare Angebote anderer EU-Mitgliedstaaten.

### Expertenwissen

Um mögliche Gefährdungen am Arbeitsplatz zu ermitteln und zu beurteilen, müssen alle grundsätzlich möglichen Gefährdungsfaktoren geprüft werden. Das erfordert Grundkenntnisse über Ursachen, Arten und Wirkungen der Gefährdungen sowie über Beurteilungskriterien, die es ermöglichen, geeignete Arbeitsschutzmaßnahmen einzuleiten.

In der Rubrik Expertenwissen erhalten Nutzer branchenunabhängig Informationen zu allen relevanten Gefährdungsfaktoren, die bei der Arbeit auftreten können. Die Gliederung der Gefährdungsfaktoren ist der in Anlage 1 der Leitlinie Gefährdungsbeurteilung verwandten Übersicht der Gefährdungsfaktoren angepasst. Jeder Gefährdungsfaktor ist nach folgender Systematik gegliedert: ▶



**www.gefaehrungsbeurteilung.de: Das Internetportal bietet eine Fülle von Informationen. Verschiedene Recherchemöglichkeiten machen es dem Nutzer leicht, die für ihn relevanten Angebote zu finden.**

- Art und Wirkung
- Grenzwerte und Beurteilungskriterien
- Arbeitsschutzmaßnahmen
- Bezugsquellen (Gesetze, Verordnungen, Vorschriften, Normen, Literatur)
- Textbausteine für Prüflisten und Formblätter.

Jedem Gefährdungsfaktor sind Textbausteine zugeordnet, die von den Arbeitsschutzfachkräften zum Erstellen von Prüflisten und zum Ausfüllen von Dokumentationsformularen genutzt werden können. Die fortlaufend aktualisierten Inhalte der Rubrik Expertenwissen basieren auf dem „Ratgeber zur Gefährdungsbeurteilung“, Teil 2, der BAUA2<sup>2</sup>, der in überarbeiteter Fassung erstmalig auf der Arbeitsschutz Aktuell in Leipzig vorgestellt wird.

### Service

Die Servicерubrik beinhaltet nützliche Zusatzinformationen und -angebote rund um das Thema Gefährdungsbeurteilung. Zur Klärung aktueller Fragen verweist die Unterrubrik „Fragen und Antworten“ auf Angebote kompetenter Arbeitsschutzakteure der BAuA, der Länder und der Unfallversicherungsträger. Hier können Nutzer bequem und kostenlos recherchieren und/oder sich bei Bedarf mit ihren Fragen direkt an die Anbieter wenden. Da Beratungsaufträge nur an qualifizierte Personen vergeben werden sollten, bietet eine weitere Unterrubrik Unterstützung bei der Suche nach entsprechenden Anlaufstellen. Ein umfangreiches Glossar erläutert Begriffe und Schlagwörter, die häufig im Zusammenhang mit der Gefährdungsbe-

urteilung verwendet werden. Abgerundet wird die Servicерubrik durch eine Literaturzusammenstellung.

### Schnittstelle zur EU-Datenbank

Mit dem Portal beteiligte sich die BAuA aktiv an der europaweiten Informationskampagne 2008/2009 „Gesunde Arbeitsplätze“ der Agentur für Sicherheit und Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz (EU-OSHA). Deren Ziel: arbeitsbedingte Unfälle und Krankheiten durch verbesserte Gefährdungsbeurteilungen zu verringern. Im Rahmen dieser Kampagne wurde unter anderem die Möglichkeit geschaffen, EU-weit Handlungshilfen zur Gefährdungsbeurteilung über eine zentrale Datenbank abzurufen. Die Datenbank ist seit Anfang 2009 unter [http://osha.europa.eu/de/topics/riskassessment/index\\_ralink](http://osha.europa.eu/de/topics/riskassessment/index_ralink) online nutzbar. Um auch die Handlungshilfen deutscher Anbieter der europäischen Fachwelt zugänglich zu machen, werden die kompatiblen Datensätze des Portals Gefährdungsbeurteilung über eine Schnittstelle in die Datenbank der EU-OSHA übertragen.

### Geplante Erweiterungen

Das Portal befindet sich derzeit noch in der Startphase. Es ist vorgesehen, das Angebot an Informationen zu verbessern, zu erweitern und sukzessive an die Bedürfnisse der Nutzer anzupassen. Die Datenbank mit Handlungshilfen zur Gefährdungsbeurteilung wird noch vervollständigt. Um eine Qualitätssicherung der Handlungshilfen zu gewährleisten, werden diese zum Teil hinsichtlich der Qualitätsgrundsätze der GDA von den Anbietern überarbeitet. Mit einer annähernd vollständigen Datenbank ist Mitte des nächsten Jahres zu rechnen. Weiterhin ist geplant, Kommunikationsforen einzurichten, um einen Meinungsaustausch unter den Arbeitsschutzfachleuten anzuregen und Verbesserungsvorschläge in die Portalumgebung einfließen zu lassen.

### Fazit

Das Portal Gefährdungsbeurteilung unterstützt Nutzer bei der Planung und Durchführung der Gefährdungsbeurteilung. Es ist keine softwarebasierte Komplett-Lösung (Software-Tool) zum Erstellen der Gefährdungsbeurteilung, wie sie von kommerziellen Dienstleistungsunternehmen angeboten wird. Das Portal beschreibt vielmehr den Ablauf, gibt Empfehlungen zur Vorgehensweise, liefert Hintergrundinformationen und erleichtert den Zugriff auf Handlungshilfen. Das Angebot der BAuA soll dazu beitragen, gerade in Klein- und Kleinstunternehmen Hemmschwellen zu überwinden und die Gefährdungsbeurteilung als festen Bestandteil in den betrieblichen Ablauf einzubinden. ●



<sup>2</sup> Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin: Ratgeber zur Gefährdungsbeurteilung. Handbuch für Arbeitsschutzfachleute, Dortmund/Berlin 2010

### Autor



Foto: Privat

### Dipl.-Ing. Dieter Mantei

Gruppe Veröffentlichungen,  
Internet, Bundesanstalt für  
Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin  
E-Mail: [mantei.dieter@baua.bund.de](mailto:mantei.dieter@baua.bund.de)

Betrachtung auch aus juristischer Sicht

# Vorsorgeuntersuchungen für Fahrer von Gabelstaplern?

Fahr- und Steuertätigkeiten sind in der Verordnung zur arbeitsmedizinischen Vorsorge nicht erfasst. Kann man aus dem Fehlen einer entsprechenden Regelung schließen, dass eine Vorsorgeuntersuchung für Flurförderfahrzeug-Fahrer nicht mehr notwendig ist?

Die Vorsorgeuntersuchung nach dem Grundsatz G 25 „Fahr-, Steuer- und Überwachungstätigkeit“ ist eine der häufigsten Untersuchungen in der Arbeitsmedizin. Trotz ihrer Bedeutung in der Praxis gibt es immer wieder Probleme in der Anwendung. Insbesondere nach dem Erlass der Verordnung zur arbeitsmedizinischen Vorsorge (ArbMedVV) Ende 2008, wird wieder verstärkt die Frage diskutiert, ob Untersuchungen nach G 25 für Fahrer von Flurförderzeugen noch notwendig und erlaubt sind.

Neben der Hauptfrage, ob Untersuchungen notwendig und erlaubt sind, werden in diesem Zusammenhang weitere Fragen gestellt: Aus welchem Grund soll die Vorsorgeuntersuchung durchgeführt werden? Welchen Umfang soll die Untersuchung haben? Was ist zu tun und üblich, wenn ein Mitarbeiter die Vorsorgeuntersuchung nicht besteht? Wie soll verfahren werden, wenn ein Mitarbeiter die Vorsorgeuntersuchung nach G 25 ablehnt? Die aufgeworfenen Fragen berühren sowohl Aspekte des Arbeitsschutzes als auch des Persönlichkeitsschutzes. Im Weiteren sollen diese Fragen diskutiert und Lösungen gegeben werden.



Foto: Christian Stepp

Fehlen einer entsprechenden Regelung in der ArbMedVV schließen, dass eine Vorsorgeuntersuchung nach G 25 für Flurförderfahrzeug-Fahrer nicht mehr notwendig ist? Zur Lösung der Frage müssen die weiterhin geltenden Gesetze und Verordnungen usw. im Arbeitsschutz betrachtet werden.

## Gefährdungsbeurteilungen auch für das Fahren mit Flurförderzeugen

Das Arbeitsschutzgesetz (ArbSchG) ist von zentraler Bedeutung. In diesem Gesetz steht in § 5, dass eine Beurteilung der Gefährdungen durchzuführen ist. Wörtlich steht hier: „Der Arbeitgeber hat, durch eine Beurteilung der für die Beschäftigten mit ihrer Arbeit verbundenen Gefährdung zu ermitteln, welche Maßnahmen des Arbeitsschutzes erforderlich sind.“ Die Notwendigkeit zur Durchführung von Gefährdungsbeurteilungen ist unumstritten.

## ArbMedVV gibt keine Hinweise

Die Verordnung zur arbeitsmedizinischen Vorsorge (ArbMedVV) regelt die Maßnahmen der arbeitsmedizinischen Vorsorge einschließlich der arbeitsmedizinischen Vorsorgeuntersuchungen. Fahr- und Steuertätigkeiten werden dort jedoch nicht erfasst. Kann man aus dem

Auch der Betrieb von Flurförderzeugen erfordert eine Gefährdungsbeurteilung. Im Rahmen dieser Gefährdungsbeurteilung werden die Beteiligten erhöhte Gefährdungen feststellen und zu dem Punkt gelangen, dass der Fahrer von Flurförderzeugen körperlich und geistig geeignet sein muss. ▶

Auch in weiteren Verordnungen und Vorschriften wird auf die Eignung der Fahrer von Flurförderzeugen eingegangen. Die Betriebssicherheitsverordnung (BetrSichV) enthält in Anhang 2, Nr. 3.1, die Forderung, dass der Arbeitgeber Vorkehrungen zu treffen hat, damit das Führen selbst fahrender Arbeitsmittel den Beschäftigten vorbehalten bleibt, die dazu geeignet sind. Die Unfallverhütungsvorschrift BGV D27 „Flurförderzeuge“ wird noch konkreter; sie fordert ohne Umschweife in §7 die körperliche Befähigung (Eignung).

### Fahrer darf weder sich noch andere gefährden

Nach der Rechtsprechung sind Unternehmen grundsätzlich berechtigt, die gesundheitliche Eignung eines Mitarbeiters überprüfen zu lassen. Eine Eignungsbeurteilung durch den Unternehmer ist durchaus sinnvoll. Denn der Fahrer von Flurförderzeugen muss die Eignung aus mehreren Gründen besitzen. Der Fahrer darf durch Unzulänglichkeiten weder sich selber noch Arbeitskollegen oder Dritte (zum Beispiel Kunden, Zulieferer) gefährden (§15 Abs. 2 BGV A1) – dazu haben sie ein Recht. Außerdem dürfen durch Unzulänglichkeiten des Fahrers von Flurförderzeugen keine Sachschäden verursacht werden – hierzu hat der Unternehmer ein Recht.

Der Unternehmer kommt also nicht umhin, die Eignung der Fahrer von Flurförderzeugen festzustellen, um die Unfallgefahren für den Beschäftigten selbst (Fürsorgepflicht) oder Dritte und die Gefährdung von Sachgütern auf ein Minimum zu reduzieren (Verkehrspflicht).

Wenn die Unternehmer beziehungsweise die Vorgesetzten im Rahmen der Gefährdungsbeurteilung feststellen, dass eine Vorsorgeuntersuchung bei Fahrern von Flurförderzeugen erforderlich ist, müssen sie dafür sorgen, dass diese Vorsorgeuntersuchung zwingend durchgeführt wird. Diese Vorsorgesuchung wird damit zur Pflichtuntersuchung für Fahrer von Flurförderzeugen.

Kein Verantwortlicher kann jedoch ohne genauere Untersuchung feststellen, ob der betreffende Mitarbeiter die notwendige Eignung besitzt. Keiner kann durch äußere Merkmale eruieren, ob der Mitarbeiter über das beim Fahren von Flurförderzeugen sicherheitsrelevante räumliche Sehen verfügt oder ob die Seh- oder Hörfähigkeit beeinträchtigt ist. Es kann auch nicht ohne Weiteres festgestellt werden, ob Herz-Kreislauf-Störungen vorliegen. Ebenso kann sich die Frage nach einer Alkohol-erkrankung des Mitarbeiters stellen.

Grundlage für Eignungsuntersuchungen sind die gültigen Berufsgenossenschaftlichen Grundsätze für arbeitsmedizinische Vorsorgeuntersuchungen. Die hier diskutierte Eignungsuntersuchung wird im Berufsgenossenschaftlichen Grundsatz G 25 „Fahr-, Steuer- und Überwachungstätigkeiten“ behandelt.

### Eignungsuntersuchung nach G 25 ist Stand der Arbeitsmedizin

Der G 25 hat sich seit vielen Jahren bewährt. Sie stellt den Stand der Arbeitsmedizin dar. Das wird auch in BGI 784 „Kommentar zum G 25“ ausdrücklich he-

rausgestellt. Wenn die Unternehmer beziehungsweise die Vorgesetzten den G 25 heranziehen, befinden sie sich auf der juristisch abgesicherten Seite.

Der G 25 enthält zunächst eine allgemeine Untersuchung inklusive der Feststellung der Vorgeschichte. Dazu gehört eine tätigkeitsbezogene Anamnese und eine körperliche Untersuchung mit besonderer Berücksichtigung von Herz-Kreislauf-Störungen sowie von neurologischen oder psychischen Auffälligkeiten. In Abhängigkeit von der jeweiligen Tätigkeit kommt der Untersuchung der Seh- und Hörfähigkeit eine besondere Bedeutung zu. Dazu gehört insbesondere die Prüfung der Sehschärfe, des räumlichen Sehens, des Farbsinns, des Gesichtsfeldes, des Dämmerungssehens sowie der Blendempfindlichkeit. Bei der Hörfähigkeit wird das Sprachverständnis bei Flüster- und Umgangssprache geprüft.

Zur Routineuntersuchung nach G 25 gehört auch der Urinstatus mit Mehrfachstreifen, um weitere Erkrankungen ausschließen zu können. Bei nicht klaren Fällen lässt der G 25 ausdrücklich Blutuntersuchungen und weitere Urinuntersuchungen zu, um weiter gehende Gesundheitsstörungen abklären zu können, die für die Beurteilung nach G 25 relevant sind. Diese Erweiterung soll auf wenige Fälle beschränkt bleiben.

Es wird dringend empfohlen, eine unmissverständliche Regelung aufzustellen, wie die Eignungsfeststellung für Fahrer von Flurförderzeugen abläuft. Hier sollte man sich auch Gedanken machen, was geschieht, wenn ein Mitarbeiter bescheinigt bekommt, dass er nicht mehr geeignet ist. Sollte keine betriebliche Vereinbarung für solche Situationen getroffen worden sein, muss der Arbeitgeber von seinem Direktionsrecht Gebrauch machen. Er und seine Führungskräfte sind in vollem Umfang verantwortlich und im Falle eines Schadens haftbar, wenn keine vollständige Eignung festgestellt wurde.

### Problemlösung in der Praxis

Wie sieht es in der Praxis mit der Problemstellung aus? Recherchen bei Betriebsärzten, Unternehmern, Betriebsräten zeigen,

„Es wird dringend empfohlen, eine unmissverständliche Regelung aufzustellen, wie die Eignungsfeststellung für Fahrer von Flurförderzeugen abläuft.“





Foto: Christian Stepp

Der Fahrer von Flurförderzeugen muss körperlich und geistig geeignet sein.

es kommt nur sehr selten vor, dass sich ein Mitarbeiter zum Führen von Flurförderzeugen als völlig ungeeignet herausstellt. Wenn es Probleme gibt, wird in den meisten Fällen die Beurteilung „keine gesundheitlichen Bedenken unter bestimmten Voraussetzungen“ ausgesprochen. Das bedeutet, dass der Mitarbeiter weiter an seinem Arbeitsplatz verbleiben kann und weiter Flurförderfahrzeuge fahren darf, er jedoch wegen vorhandener Schwächen Auflagen erfüllen muss. Auflagen können zum Beispiel das Tragen einer Brille oder verkürzte Nachuntersuchungsfristen sein.

Sollten sich befristete oder dauernde gesundheitliche Bedenken herausstellen, das heisst die gesundheitlichen Mindestvoraussetzungen zum Fahren von Flurförderzeugen nicht erfüllt werden, bedeutet dies nicht, dass der Mitarbeiter seine Arbeit verliert. Er kann nur diese spezielle Tätigkeit – das Führen von Flurförderzeugen – nicht mehr ausüben. Wie langjährige Erfahrungen zeigen, finden die Unternehmer in der Regel andere Tätigkeiten, die diese Mitarbeiter dann ausführen können. In Kleinbetrieben besteht jedoch keine Garantie. In mittelständischen Unternehmen oder Großbetrieben kann nahezu immer eine Ersatztätigkeit gefunden werden. Gerichte haben bei der Überprüfung einer Kündigung das Suchen nach einer Ersatztätigkeit auf jeden Fall zu würdigen.

Was sollte der Unternehmer tun, wenn ein Mitarbeiter sich weigert, sich untersuchen zu lassen? Der Unternehmer sollte auf das Ergebnis der durchgeführten Gefährdungsbeurteilung verweisen und über etwaige Mitarbeiterpflichten sowie die Folgen der Verweigerung informieren. Solange der betreffende Mitarbeiter die in der Gefährdungsbeurteilung festgehaltene Eignung auf die festgelegte Art und Weise nicht nachweist, kann und darf der Unternehmer den Mitarbeiter nicht weiter ein Flurförderzeug fahren lassen. Dies wird vom Unternehmer unter anderem in § 7 der Unfallverhütungsvorschrift BGV D27 „Flurförderzeuge“ explizit gefordert. Bei einer Weigerung ist die Beauftragung des Mitarbeiters durch den Unternehmer zu widerrufen. Der Unternehmer hat keine andere Möglichkeit – er trägt die Verantwortung. Sobald der Mitarbeiter die Eignung nachweist, kann dieser die Tätigkeit des Führens eines Flurförderzeuges sofort wieder ausführen.

#### Zusammenfassung

In der ArbMedVV wird nicht explizit eine Vorsorgeuntersuchung für Fahrer von Flurförderzeugen gefordert. Dies löst aber nicht die Frage, ob nicht andere Vorschriften Vorsorgeuntersuchungen zur Folge haben. Die vom Gesetzgeber vom Unternehmer abverlangte Gefährdungsbeurteilung wird in aller Regel zum Ergebnis haben,

dass die Fahrer von Flurförderzeugen geeignet sein müssen – auch geeignet bezüglich ihrer geistigen und körperlichen Befähigung. Der Berufsgenossenschaftliche Grundsatz G 25 „Fahr-, Steuer- und Überwachungstätigkeiten“ ist Stand der Arbeitsmedizin und kann die notwendige Eignung feststellen.

Die gesetzlichen Unfallversicherungsträger empfehlen, die Art und Weise der Eignungsfeststellung für Fahrer von Flurförderzeugen klar und transparent zu regeln. Wenn keine Betriebsvereinbarung zu diesem Thema getroffen wurde, muss der Unternehmer von seinem Direktionsrecht Gebrauch machen. Die Unternehmer beziehungsweise ihre Vorgesetzten sind in vollem Umfang verantwortlich und im Falle eines Schadens haftbar, wenn sie Mitarbeiter Flurförderzeuge fahren lassen, bei denen keine Eignung festgestellt wurde. ●

#### Autoren

##### Gabriele Brock,

Juristin der Prävention bei der Berufsgenossenschaft Metall Nord Süd, Mainz  
E-Mail: gabriele.brock@bgmet.de

##### Professor Dr.-Ing. Peter Hartung,

Aufsichtsperson bei der Berufsgenossenschaft Metall Nord Süd, Mainz  
E-Mail: peter.hartung@bgmet.de

Präventionskampagne „Risiko raus!“

# Die Plakatmotive der zweiten Staffel

Sie sind das Aushängeschild der Kampagne „Risiko raus!“. Die Poster- und Postkartenmotive. Zehn verschiedene Motive wurden zum Start der Kampagne produziert und hängen vor allem an schwarzen Brettern in Schulen und Betrieben. Auch auf Messen und Kongressen sind sie der Blickfänger, um auf die Themen der Kampagne aufmerksam zu machen. Nun wurden in einer zweiten Staffel fünf weitere Motive produziert.



Quelle: DGUV

Ungesicherte Ladung kann sich zu einem tödlichen Geschoss entwickeln.

**A**uch dieses Mal wurde die Produktion von dem bewährten Team um den Hamburger Fotografen Gulliver Theis und der Werbeagentur BBDO vorbereitet und realisiert. Der Tenor aller Motive ist die „Kopflösung“, das eingefrorene Bild in der Millisekunde vor einem Unfall und eine leicht überspitzte Darstellung der Szene.

Entsprechend aufwändig war die Produktion: Jedes Motiv erforderte die Einplanung eines kompletten Arbeitstages. Fahrzeuge, abgebildete Personen und Arbeitsgeräte mussten in Position gebracht und teilweise einzeln fotografiert werden. Bei zwei Motiven sind sogar Straßensperungen in der Hamburger Innenstadt erforderlich gewesen.

### Großartige Unterstützung

Zahlreiche Personen und Institutionen haben die Produktion fachlich begleitet und mit großem Engagement unterstützt. Besonderer Dank geht an die Unfallkasse Nord, die Hanseatische Feuerwehr-Unfallkasse Nord, die BG BAU und die BG Verkehr. Externe Unterstützer waren neben der Feuerwehr, der Bauhof Rahlau in



Konzentrieren Sie sich auf den Verkehr.



Quelle: DGUV

Achten Sie auf andere und fahren Sie aufmerksam.

! Die Plakate können als druckfähige Dateien unter [www.risiko-raus.de](http://www.risiko-raus.de) > Menüpunkt „Motive“ heruntergeladen werden.

Hamburg, das Frankfurter Bauunternehmen Wayss & Freytag und die Stadtreinigung Hamburg.

### Das Ergebnis spricht für sich

Die Umsetzung der neuen Motive fügt sich nahtlos in die Reihe der bisherigen Bilder ein. Wegen der großen Bedeutung des Themas in der Präventionskampagne „Risiko raus!“ wurden insbesondere die Ladungssicherungsmotive erwartet. Die Folgen mangelnder Ladungssicherung in einem Kopflos-Motiv prägnant und dennoch realitätsnah zu zeigen, war besonders schwierig und aufwändig. Kerngedanke in den Bildern ist die Tatsache, dass man unter Zeitdruck oft die Ladung nicht oder nicht sorgfältig genug sichert. Dies führt zu Unfällen oder verschlimmert die Folgen von Unfällen aus anderer Ursache. Die Plakate appellieren daran, auch in hektischen Situa-



ationen genügend Zeit und Sorgfalt in eine sicherere Verstaung der Ladung im Fahrzeug zu investieren. Es wird – so die Botschaft der Motive – im Notfall Menschenleben retten.

### Auch für andere mitdenken

Einen etwas anderen Ansatz verfolgt das Motiv „Abfallsammelfahrzeug“. Es richtet sich in erster Linie an Beschäftigte in Unternehmen der Abfallentsorgung, mittelbar aber auch an Verkehrsteilnehmer, die in unübersichtlichen Situationen nicht ausreichend aufmerksam sind. Der Appell geht hier dahin, immer auch mit dem Fehlverhalten anderer Personen zu rechnen. Letztlich ist vorausschauendes Verhalten eine Investition in die eigene Gesundheit und die beste Lebensversicherung.

### Auch im Notfall ruhig bleiben

Kompliziert ist die Situation beim Motiv „Feuerwehr“. Im Einsatz muss es sehr schnell gehen und während der Fahrt zum Einsatzort werden erste Absprachen im Fahrzeug getroffen. Zwar darf die Fußgängerin in dieser Situation auch bei grüner Ampel die Straße überqueren, aber durch die Verkettung von Unaufmerksamkeit bei Einsatzkräften und Verkehrsteilnehmern kann es hier zu schweren Unfällen kommen. Daher lautet



Foto: DGUV/Papadopoulos

Martin Rüdell und Elke Rogosky

der Appell dieses Motivs: Auch auf Einsatzfahrten mit dem Fehlverhalten anderer rechnen. Ein Unfall bringt die Feuerwehr nicht zum Einsatzort. ●

### Autoren

**Elke Rogosky**, Projektleiterin der Präventionskampagne „Risiko raus!“, Deutsche Gesetzliche Unfallversicherung, Referat Kampagnenkoordination im Stabsbereich Prävention  
E-Mail: [elke.rogosky@dguv.de](mailto:elke.rogosky@dguv.de)

**Martin Rüdell**, Projektleiter der Präventionskampagne „Risiko raus!“, Deutsche Gesetzliche Unfallversicherung, Referat Veranstaltungen/Kampagnen im Stabsbereich Kommunikation  
E-Mail: [martin.rueddel@dguv.de](mailto:martin.rueddel@dguv.de)



Quelle: DGUV

Denken Sie mit und kommen Sie sicher ans Ziel.



Quelle: DGUV

Nehmen Sie sich Zeit, Ladungen ordentlich zu sichern.

## Altersgrenze für Zweiradfürerschein Moped ab 15?

Foto: fotolia/terome Dancette



Der Gesetzesentwurf der Regierungsfractionen zur Absenkung des Mindestalters für den Erwerb des Moped-Führerscheins stößt auf unterschiedliche Resonanz. Dr. Walter Eichendorf, Präsident des Deutschen Verkehrssicherheitsrats (DVR) und stellvertretender Hauptgeschäftsführer der DGUV, und der Hauptgeschäftsführer des Industrie-Verbands Motorrad Deutschland e. V., Reiner Brendicke, haben zu diesem Vorhaben klare, aber sehr unterschiedliche Positionen.

# Kont

### DGUV Forum: Herr Dr. Eichendorf, was halten Sie als Präsident des DVR vom Gesetzesentwurf zur Altersabsenkung auf 15 für Mopedfahrer?

Die mehrheitliche Entscheidung der Koalitionsfraktionen, Jugendlichen bereits ab einem Alter von 15 Jahren den Erwerb eines Zweiradfürerscheins zu ermöglichen, bedaure ich sehr. Ich halte den Vorschlag, nach dem bereits 15-Jährige künftig zweirädrige Kleinkrafträder, Quads oder Leicht-Pkw mit einer bauartbedingten Höchstgeschwindigkeit von maximal 45 km/h steuern sollen, für grob fahrlässig. Durch die Senkung der Altersgrenze würden wir den Anreiz erhöhen und die im Straßenverkehr am stärksten gefährdete Altersgruppe in die gefährlichsten Fahrzeuge setzen!

Man kann es drehen und wenden, wie man will: Wird der Vorschlag so umgesetzt, dann werden die Unfallzahlen in dieser Altersgruppe rasch und deutlich steigen. Wir werden – wie in Österreich geschehen – wesentlich mehr Tote und Schwerverletzte bei den 15-Jährigen beklagen. Da muss die Frage erlaubt sein: Wollen wir das wirklich?

Zu den gefährlichsten Fahrzeugen: Motorisierte Zweiradfahrer haben europaweit ein 18-mal höheres Risiko, im Straßenverkehr getötet zu werden, als Autofahrer. Sie stellen 16 Prozent aller Verkehrstoten, obwohl ihr Anteil am Verkehrsaufkommen bei nur zwei Prozent liegt.

Zu der besonders gefährdeten Altersgruppe: Mit viel Mühe und vielen Maßnahmen ist es in den letzten Jahren gelungen, die Zahl der getöteten Jugendlichen im Alter von 15 bis 17 Jahren zu senken. Dennoch sind auch im vergangenen Jahr 99 junge Menschen auf einem Mofa oder Moped ums Leben gekommen. Die Bundesanstalt für Straßenwesen (BASt) hat für diese Al-



ra

tersgruppe festgestellt, dass die meisten 15-Jährigen aufgrund ihres Entwicklungsstandes bei der Nutzung von Motorfahrzeugen äußerst risikofreudig sind.



Foto: DVR

DVR-Präsident Dr. Walter Eichendorf hält den Gesetzesentwurf der Regierungsfractionen für „grob fahrlässig“.

Nach entwicklungspsychologischen Erkenntnissen sind Gefahrenwahrnehmung, Präventionsverständnis und Konzentrationsfähigkeit erst im Alter von 14 Jahren richtig ausgebildet. Allerdings fehlt den Jugendlichen in diesem Alter die Erfahrung, Gefahren im Straßenverkehr wahrzunehmen, geschweige denn zu kompensieren. Und die Pubertät stellt eine weitere Hürde dar. Bei den 16-Jährigen relativiert sich, parallel zum Abklingen der Pubertät, dieses enorm risikoorientierte und gefährliche Verhalten. So weit die eindeutige Stellungnahme der BAST.

Darüber hinaus gibt es leider auch bereits einen „Pilotversuch“: Erfahrungen aus Österreich – dort ist die Altersgrenze für Mopeds mit 45 km/h bereits 1997

auf 15 Jahre gesenkt worden – zeigen erschreckende Ergebnisse: Von 2000 bis 2009 hat sich die Zahl der Mopedunfälle um das 14-Fache erhöht. Seit 2006, nachdem die Hürden der verkehrspsychologischen Untersuchung sowie der Unzumutbarkeitsbestätigung des ausbildenden Betriebes oder der Schule für den Erwerb des Mopedführerscheins abgeschafft wurden, bilden die 15-Jährigen im Vergleich mit den Altersstufen 16 bis 18 Jahre die traurige Spitze in der Unfallstatistik. Die in Österreich eingeführte verpflichtende theoretische und praktische Ausbildung konnte diesen extremen Anstieg nicht verhindern.

Aus Sicht der Verkehrssicherheit sind keine Argumente für eine Herabsetzung des Mindestalters erkennbar. Auch die 3. EU-Führerscheinrichtlinie sieht vernünftigerweise für die neue Fahrerlaubnisklasse AM ein Mindestalter von 16 Jahren vor. Sie ermöglicht den Mitgliedstaaten zwar eine Absenkung bis auf 14 Jahre oder eine Anhebung auf 18 Jahre. Das bedeutet jedoch keine allgemeine Wahlmöglichkeit. Eine niedrigere Altersgrenze einzuführen, soll den Mitgliedstaaten nur unter „außergewöhnlichen Umständen“ und bei entsprechenden „innerstaatlichen Gegebenheiten“ gestattet sein. Diese außergewöhnlichen Umstände sind in einem Land wie Deutschland mit seinem dichten ÖPNV-Netz wirklich nicht erkennbar, zumal der Zugang zu Fahrrad und Mofa für die 15-Jährigen ja unverändert bleiben würde.

Ich appelliere daher an Bundesverkehrsminister Dr. Ramsauer, nach gründlicher Prüfung sein Veto einzulegen und die neue Regelung zu verhindern. Im Sinne der Sicherheitsstrategie „Vision Zero. Keiner kommt um. Alle kommen an.“ dürfen wir die Sicherheit von Jugendlichen nicht gefährden. ●

Pro

**DGV Forum: Herr Brendicke, wie stehen Sie zu der Frage, ob schon 15-Jährige Moped fahren sollten?**

Der Industrie-Verband Motorrad Deutschland e. V. vertritt die Hersteller und Importeure motorisierter Zweiräder sowie das komplette Zubehörsegment. Seit Jahren beschäftigen wir uns intensiv mit der Umsetzung der 3. EU-Führerscheinrichtlinie und hier gerade auch mit der Fragestellung, ob 50-cm<sup>3</sup>-Kleinkrafträder mit 45 km/h Höchstgeschwindigkeit mit 15 Jahren und dem kompletten Führerschein AM in Deutschland bewegt werden dürfen.

Leider ist die gegenwärtig in der Diskussion befindliche Argumentation gegen eine Regelung mit 15 unvollständig und daher teilweise irreführend. Gern wird die Unfallentwicklung in Österreich nach Einführung der entsprechenden Klasse zitiert, wobei hier völlig unterschiedliche Verhältnisse im Vergleich zur Bundesrepublik bestanden. War doch in Österreich vor Einführung der Mopedklasse mit ▶



Foto: IVM

Reiner Brendicke, Hauptgeschäftsführer des Industrieverbands Motorrad, schreibt die Förderung der Mobilität groß.

# Pro



Foto: fotolia / Jerome Dancette

15 Jahren die Möglichkeit des Zugangs zu diesen Fahrzeugen nur mit Sondergenehmigung ohne umfassende Ausbildung und bei entsprechender Distanz zur Schule beziehungsweise Arbeitsstätte in ländlichen Regionen möglich. Wird jedoch eine komplette Führerscheinklasse eingeführt, so ist nachvollziehbar, dass eine wesentlich größere Anzahl von jungen Menschen diese zweirädrige Mobilität nutzte, was einen Vergleich von Unfallzahlen de facto nicht aussagefähig macht.

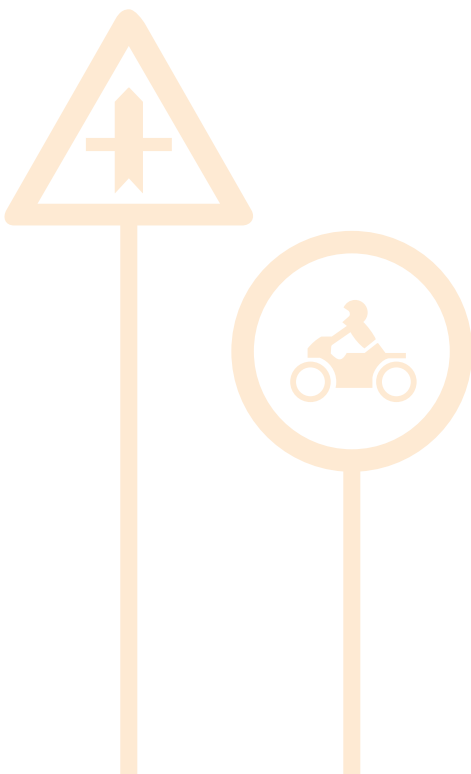
In Deutschland herrscht eine völlig andere Situation. Hier ist es 15-Jährigen gegenwärtig möglich, den Mofa-Führerschein für Fahrzeuge mit 25 km/h Höchstgeschwindigkeit abzulegen. Der Vorschlag des IVM und zahlreicher anderer Vertreter der Branche und Endverbrauchergruppen möchte die Mofaklasse weiter unverändert erhalten, gleichzeitig aber als Alternative vorschlagen, einen kompletten Führerschein AM für 15-Jährige zu ermöglichen! Dies bedeutet eine umfassende Theorie- und Praxisausbildung auch im Realverkehr anstelle einer deutlich weniger umfangreichen Mofaschulung. Das bedeutet auch, gut ausgebildete junge Menschen erhalten ein Fahrzeug, das 20 km/h schneller ist als die Mofas und ein Mitschwimmen im städtischen Verkehr wesentlich besser erlaubt.

Diese Fahrzeuge sind technisch im Regelfall identisch mit den Mofas, sie werden lediglich für die deutsche Sonderregelung auf 25 km/h gedrosselt. 45 km/h sind darüber hinaus eine Geschwindigkeit, die Mobilität erlaubt, die Teilnahme am innerstädtischen Verkehr erleichtert und auch von jugendlichen Radfahrern oft ohne Helm und ohne entsprechende Ausbildung fast erreicht wird. Hier ist Augenmaß bei entsprechenden Vergleichen dringend notwendig. In Österreich hat sich im letzten Dreivierteljahr gezeigt, dass nach Einführung einer theoretischen und zusätzlich

praktischen Schulung auch im Realverkehr für die 15-jährigen Mopedfahrer die Unfallsituation deutlich verbessert wurde.

Das Interesse an 45-km/h-Leichtautos dürfte bei jungen Menschen mit dem Führerschein AM extrem niedrig ausgeprägt sein und der Fokus sicher auf platz- und ressourcenschonenden Rollern liegen. Die bereits zurzeit existierende Führerscheinklasse S für 16-Jährige zeigt, dass hier offensichtlich schon heute kein Interesse in dieser Altersgruppe an Leichtautos besteht. Der Industrie-Verband Motorrad und seine Mitglieder setzen sich folglich explizit für die Einführung der Klasse AM mit 15 ein und sehen ebenso wie die Fahrlehrerschaft mit einer qualifizierten Ausbildung hier einen verantwortungsvollen und sicherheitsorientierten Weg zur Förderung der Mobilität junger Menschen auf dem Weg zur Ausbildung und schulischen Weiterbildung.

Die mögliche Einführung der Führerscheinklasse AM mit 15 ist Teil des Referentenentwurfes des Bundesverkehrsministeriums zur Umsetzung der 3. EU-Führerscheintrichtlinie und wird von den Regierungsfractionen CDU/CSU und FDP gestützt. Auch der Bundesverkehrsausschuss hat sich mehrheitlich für eine Umsetzung ausgesprochen. Vor diesem Hintergrund gehen wir davon aus, dass auch die Diskussion im Bundesrat die positiven Faktoren wie die umfassende und professionelle Fahrschulung ebenso berücksichtigt wie den Mobilitätsgewinn und die deutlich bessere Möglichkeit, im innerstädtischen Verkehr mitzuschwimmen anstatt mit 25 km/h unter stetigem Druck überholender Fahrzeuge unterwegs zu sein. Mit 45 km/h ist darüber hinaus für viele junge Menschen die Motivation deutlich geringer ausgeprägt, durch „Tuningmaßnahmen“ Mofas über die erlaubten 25 km/h hinaus technisch zu verändern. ●



Leistungen zur Teilhabe am Arbeitsleben

# Grundpositionen zu Leistungen zur Teilhabe am Arbeitsleben



Foto: Ute Grabowsky / photothek.net

Vor dem Hintergrund aktueller Entwicklungen, wie der Umsetzung der UN-Behindertenrechtskonvention, hat der Vorstand der Deutschen Gesetzlichen Unfallversicherung am 26. Mai 2010 Grundpositionen zu Leistungen zur Teilhabe am Arbeitsleben verabschiedet.

**I**m Folgenden werden einige Aspekte der Unfallversicherung und der aktuellen Diskussionen und Aktivitäten zur Gestaltung der beruflichen Rehabilitation in der Bundesrepublik dargestellt, die zu den Grundpositionen der Unfallversicherung beigetragen haben oder für diese maßgebend sein werden.

## Besonderheiten der Unfallversicherung

Neben den Grundprinzipien „Alles aus einer Hand“ und „mit allen geeigneten Mitteln“ schaffen insbesondere zwei weitere Voraussetzungen den Rahmen für die be-

ruflischen Rehabilitations- und Teilhabeleistungen der gesetzlichen Unfallversicherung: sie hat traditionell eine enge Bindung an die Betriebe und sie setzt auf individuelle Betreuung und Begleitung der betroffenen Rehabilitanden. Auf dieser Grundlage galt es, ein gemeinschaftliches Qualitätssicherungskonzept der Unfallversicherung zu entwickeln. Das verabschiedete Positionspapier soll darüber hinaus auch die Verhandlungen mit anderen Rehabilitationsträgern erleichtern und die Unfallversicherungsträger in der derzeit geführten Diskussion um neue Entwicklungen in der beruflichen Rehabilitation unterstützen. ►

### Im Mittelpunkt steht der Mensch

Die Leistungen zur Teilhabe am Arbeitsleben (LTA) für unfallverletzte und berufs-erkrankte Menschen haben traditionell in der gesetzlichen Unfallversicherung einen hohen Stellenwert. Das Positionspapier bestätigt diese besondere Bedeutung.

Damit wird erstmals ein bei allen Trägern seit langer Zeit praktiziertes Verfahren unter Berücksichtigung aktueller Aspekte und Grundlagen, wie der UN-Behindertenrechtskonvention, einheitlich festgeschrieben. Es stellt so auch die Basis für ein weiter zu entwickelndes zukünftiges gemeinschaftliches Qualitätskonzept dar.

Bei allen Leistungen der gesetzlichen Unfallversicherung steht der durch einen Arbeitsunfall oder eine Berufskrankheit beeinträchtigte Mensch im Mittelpunkt. Ziel ist, seine Selbstbestimmung zu fördern und zu realisieren. Alle Hilfen sollen auf die individuelle Situation abgestimmt, nachvollziehbar und transparent sein. Dabei kommt der notwendigen Verzahnung von medizinischer Rehabilitation mit den Leistungen zur Teilhabe am Arbeitsleben und am Leben in der Gemeinschaft besondere Bedeutung zu. Durch sie kann eine schnelle und nachhaltige berufliche Wiedereingliederung und Teilhabe erreicht werden.

Der Erhalt des vorhandenen Arbeitsplatzes hat erste Priorität. Ist die Wiederaufnahme der bisherigen Arbeit aufgrund andauernder gesundheitlicher Beeinträchtigung nicht möglich, wird ein Einsatz an einem anderen Arbeitsplatz, möglichst im bisherigen Betrieb, angestrebt. Der Arbeitgeber wird frühzeitig am Prozess der Wiedereingliederung beteiligt. Weiterqualifizierungen werden genutzt, um eine dauerhafte Integration auf dem Arbeitsmarkt zu erreichen.

### Ein Träger für alle Leistungen

„Alles aus einer Hand“ – Dieses Prinzip bestimmt seit jeher das Handeln der Unfallversicherungsträger. Sie stellen nach Arbeitsunfällen und Berufskrankheiten nicht nur die medizinische Rehabilitation durch besonders qualifizierte Einrichtungen der Akut- und Nachbehandlung sicher, sondern leisten auch alle Maßnahmen zur Teilhabe am Arbeitsleben und zur Teilhabe am Leben in der Gemeinschaft. Schnittstellen zu anderen Leistungsträgern ergeben sich nur selten und werden im Einzelfall im Rahmen eines Gesamtplans abgestimmt. Die Notwendigkeit einer Vernetzung der medizinischen und beruflichen Rehabilitation mit dem Ziel, eine schnelle Rückkehr ins Arbeitsleben zu ermöglichen, hat sich in den letzten Jahren durch Veränderungen des Arbeitsmarktes und der Arbeitsprozesse in den Unternehmen deutlich erhöht.

Die gesetzliche Unfallversicherung hilft „mit allen geeigneten Mitteln“. Dieser Grundsatz gewährleistet, dass einerseits alle zur Erreichung der Rehabilitationsziele erforderlichen Maßnahmen erbracht werden. Andererseits müssen die eingesetzten Mittel „geeignet“ sein. Sie müssen also mit hoher Wahrscheinlichkeit zum Ziel, das heißt zur weitestmöglichen Wiedereingliederung in Beruf und Gemeinschaft, führen. Dies gelingt nur, wenn alle Akteure im Rehabilitationsprozess eng zusammenarbeiten, Problemlagen schnell erkannt und gemeinsam gelöst werden.

Bei der beruflichen Reintegration kommen den Unfallversicherungsträgern die Kontakte zu ihren Mitgliedsbetrieben zugute. Die Unfallverletzten werden als Arbeitnehmer aus dem aktiven Arbeitsprozess herausgerissen. Sie haben, im Gegensatz zu vielen anderen Rehabilitanden, in den meisten Fällen eine enge Bindung an den bisherigen Arbeitsplatz und den Betrieb. Auch die Unternehmen haben in der Regel ein Interesse an einer baldigen Rückkehr der Arbeitnehmer an den Arbeitsplatz. Aus dieser Situation erwächst eine besondere doppelte Verantwortung der gesetzlichen Unfallversicherung für die berufliche Integration.

### Agieren im persönlichen Kontakt

Schon immer war die persönliche Betreuung und Begleitung der Versicherten nach einem Unfall oder bei einer Berufskrankheit ein Merkmal der gesetzlichen Unfallversicherung. Durch die Neuorganisation des Besuchsdienstes der Unfallverletzten im Krankenhaus und die „Eckpunkte für ein gemeinsames Reha-Management in der gesetzlichen Unfallversicherung“ vom Februar 2008 wurden diese Verfahren optimiert und auf eine gemeinsame Grundlage gestellt. Im frühzeitigen Kontakt mit dem Unfallverletzten, seinen Angehörigen, den Ärzten und bei Bedarf weiteren am Rehabilitationsprozess Beteiligten wird ein Rehabilitations- und Teilhabeplan aufgestellt. Dabei werden alle zu berücksichtigenden Aspekte im Sinne des bio-psycho-sozialen Modells der Internationalen Klassifikation der Funktionsfähigkeit, Behinderung und Gesundheit (ICF) festgestellt. Bereits frühzeitig, während





„Bei allen Leistungen der gesetzlichen Unfallversicherung steht der durch einen Arbeitsunfall oder eine Berufskrankheit beeinträchtigte Mensch im Mittelpunkt.“

der medizinischen Rehabilitation, werden Aspekte der beruflichen und sozialen Integration einbezogen. Durch einen Abgleich des individuellen Funktionsprofils der bisherigen Tätigkeit mit den während der Rehabilitation erreichten funktionellen Fortschritten wird zeitnah erkennbar, ob eine Rückkehr an den bisherigen Arbeitsplatz möglich sein wird. Ist dies absehbar nicht der Fall, können berufliche Teilhabeleistungen oft schon parallel geplant werden. Die Begleitung im Rehabilitationsprozess kann bei Bedarf über viele Jahre notwendig sein. Die Rehabilitations- und Teilhabeplanung wird dabei laufend fortgeschrieben.

### Reha-Manager oder Berufshelfer?

Einhergehend mit diesen Veränderungen haben sich auch die Organisation und der Personaleinsatz bei den Trägern verändert. Die klassische Bezeichnung „Berufshelfer/Berufshelferin“, die über Jahrzehnte auch für Außenstehende ein Aushängeschild der gesetzlichen Unfallversicherung war, ist inzwischen bei vielen Trägern ersetzt oder ergänzt worden durch „Reha-Manager/Reha-Managerin“. Auch durch diese Bezeichnung wird die Notwendigkeit der engen Vernetzung der medizinischen Rehabilitation mit der beruflichen und sozialen Teilhabe herausgehoben.

Den gewachsenen Anforderungen im Reha-Management trägt die Neugestaltung der Qualifizierung der Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen der gesetzlichen Unfallversicherung Rechnung. In einem Bachelor-Studium mit dem Schwerpunkt Unfallversicherung an der Hochschule Bonn-Rhein-Sieg werden die Grundlagen für die spätere Tätigkeit im Reha-Management gelegt. Sie können durch berufsbegleitende Maßnahmen weiter ausgebaut werden, zum Beispiel durch den Zertifikatsstudiengang Rehabilitationsmanagement, den die Akademie der DGUV Bad Hersfeld/Hennef in Kooperation mit der SRH Hochschule Heidelberg anbietet, oder die Qualifizierung zum Disability-Manager nach „Certified Disability Management Professional“ (CDMP), einer international anerkannten und standardisierten beruflichen Zusatzqualifikation.

Die „Positionen der Gesetzlichen Unfallversicherung zu Leistungen zur Teilhabe am Arbeitsleben“ sind ein weiterer Baustein für das gemeinsame Selbstverständnis der gesetzlichen Unfallversicherung. Trotz unterschiedlicher Strukturen und verwaltungsinterner Abläufe werden so abgestimmte Vorgehensweisen auch bei Verhandlungen und Absprachen mit Dritten (anderen Reha-Trägern, Leistungserbringern etc.) ermöglicht.

### RehaFutur

Gerade im Bereich der Leistungen zur Teilhabe am Arbeitsleben ist derzeit vieles im Umbruch oder auf dem Prüfstand, das auch Auswirkungen auf die gesetzliche Unfallversicherung und ihre Versicherten hat.

So hat die Bundesregierung mit dem Programm „RehaFutur“ einen Umgestaltungsprozess der beruflichen Rehabilitation Erwachsener in der Bundesrepublik angestoßen. Im Fokus hierbei standen zunächst die Berufsförderungswerke, die auch für die gesetzliche Unfallversicherung ein wichtiger Partner bei der Umschulung oder Fortbildung unfallverletzter oder berufserkrankter Menschen sind.

Die 28 Berufsförderungswerke bieten Berufsfindung und Arbeitserprobungsmaßnahmen einschließlich psychologischer Diagnostik, Reha-Assessment, Reha-Vorbereitung sowie Qualifizierung mit entsprechendem Abschluss in insgesamt über 180 verschiedenen Berufen oder auch Teilqualifikationen an. Durch ihre begleitenden Dienste unterstützen sie das Erreichen der Rehabilitationsziele und geben Hilfestellung in schwierigen persönlichen Situationen. ▶

Das „Neue Reha-Modell“, das die Berufsförderungswerke im Rahmen von „RehaFutur“, entwickelt haben, steht unter anderem für Flexibilisierung, Modularisierung, Wohnortnähe, Steuerung des individuellen Reha- und Integrationsmanagements und Förderung der Gesundheitskompetenz. Neben der Qualifizierung ist insbesondere die Integration/Eingliederung der Rehabilitanden in den Arbeitsmarkt ein Schwerpunkt.

Außerdem soll „RehaFutur“ Ideen und Initiativen bündeln und den Weg zu einer zukunftsorientierten Rehabilitation beschreiben, hierzu werden Praktiker und Wissenschaftler zusammengebracht. Eine wissenschaftliche Fachgruppe bei der Deutschen Reha-Akademie hat Vorschläge für die mittel- und langfristige Entwicklung der beruflichen Rehabilitation erarbeitet. Acht Handlungsfelder wurden für die zukünftige Ausrichtung der beruflichen Rehabilitation Erwachsener in der Bundesrepublik identifiziert.



Foto: Thomas Trutschel/photothek.net

Der Erhalt des vorhandenen Arbeitsplatzes hat erste Priorität.

**„Alles aus einer Hand“ – Dieses Prinzip bestimmt seit jeher das Handeln der Unfallversicherungsträger. Sie stellen nach Arbeitsunfällen und Berufskrankheiten nicht nur die medizinische Rehabilitation durch besonders qualifizierte Einrichtungen der Akut- und Nachbehandlung sicher, sondern leisten auch alle Maßnahmen zur Teilhabe am Arbeitsleben und zur Teilhabe am Leben in der Gemeinschaft.“**



*Positionen der Gesetzlichen Unfallversicherung zu Leistungen zur Teilhabe am Arbeitsleben vom 26.5.2010 ([www.dguv.de](http://www.dguv.de))*

*Kostenentwicklung bei Leistungen zur Teilhabe am Arbeitsleben, für AG  
Kostenentwicklung: Rothe/Rister-Mende  
DGUV Forum 12/2009*

*Bildungsangebot 2010 der DGUV-Akademie – Hochschule und Studieninstitut der DGUV, Bad Hersfeld, Hennef ([www.dguv.de/Akademie](http://www.dguv.de/Akademie))*

*Stellungnahme der wissenschaftlichen Fachgruppe zu RehaFutur, Forschungsbericht 393 ([www.bmas.de](http://www.bmas.de))*

*RehaFutur Workshopdokumentation ([www.dvfr.de](http://www.dvfr.de))*

*Positionen zu Leistungen zur Teilhabe am Arbeitsleben der Gesetzlichen Unfallversicherung s. [www.dguv.de](http://www.dguv.de) > Webcode: d1458*

Im Rahmen eines übergreifenden Workshops unter dem Titel „RehaFutur – Entwicklungen gemeinsam gestalten!“ im Januar 2010 in Potsdam, zu der die Deutsche Vereinigung für Rehabilitation (DVfR) und die Deutsche Akademie für Rehabilitation (DAR) einluden, wurden diese mit Vertretern von Leistungserbringern, Rehabilitationsträgern, Rehabilitanden und anderen Akteuren der beruflichen Rehabilitation diskutiert und zu den vier Themenbereichen „Selbstbestimmung“, „Steuerung des Eingliederungsprozesses“, „Beruf und Arbeitswelt“ und „Forschung“ zusammengefasst.

Der begonnene Umgestaltungsprozess soll mit den Akteuren beruflicher Rehabilitation anhand dieser vier Themenbereiche fortgesetzt werden. Die gesetzliche Unfall-

versicherung ist an der Entwicklung des RehaFutur-Prozesses beteiligt. Spätestens im nächsten Jahr sollen erste konkrete Ansätze zur Umgestaltung der Rehabilitation Erwachsener vorgestellt werden.

### **Qualitätssicherung und Wirksamkeit**

In Zeiten knapper werdender Ressourcen, einer sich ständig verändernden Arbeitswelt und der zu erwartenden Auswirkungen des demografischen Wandels müssen die Wirksamkeit und Effizienz beruflicher Teilhabeleistungen immer wieder nachgewiesen werden.

Aus den Gemeinschaftsstatistiken der UV-Träger lassen sich Aussagen über den Erfolg bei der beruflichen Wiedereingliederung treffen. Eine Auswertung über die Jahre 2000 bis 2007 ergab, dass struktu-

relle Veränderungen bei der Steuerung der beruflichen Teilhabeleistungen neben geringeren finanziellen Aufwendungen auch eine verbesserte berufliche Wiedereingliederung zur Folge gehabt haben (vergleiche DGUV Forum 12/09, Gesunkene Aufwendungen – Kostenentwicklung bei Leistungen zur Teilhabe am Arbeitsleben).

Zukünftig soll als weiteres Instrument der Qualitätssicherung der „Berliner Fragebogen“ auch von der gesetzlichen Unfallversicherung eingesetzt werden. Der Fragebogen wurde von der Rentenversicherung konzipiert und zusammen mit der Unfallversicherung weiterentwickelt. Mit dem Einsatz des Fragebogens wird erstmals ein gemeinsames Instrument von beiden Sozialversicherungsträgern genutzt. Ziel ist die Verbesserung der Qualität der beruflichen Rehabilitation durch die Einbeziehung der Beurteilung der Teilnehmer an Qualifizierungsmaßnahmen. Sie werden sechs Monate nach Maßnahmenende befragt. Die Fragen beziehen sich unter anderem auf den Verlauf der Bildungsmaßnahme und des Praktikums, die Integrationsvorbereitung und die Wiedereingliederung.

Das Positionspapier soll nun als Grundlage für ein Gesamtkonzept der Qualitätssicherung von Leistungen zur Teilhabe am Arbeitsleben in der gesetzlichen Unfallversicherung dienen. In ein derartiges Konzept muss dann auch der Berliner Fragebogen einbezogen werden.

Auch rehabilitationsträgerübergreifend wird die Frage der Qualität von Leistungen zur Rehabilitation und Teilhabe, gerade in Bezug auf die Nachhaltigkeit und den Mitteleinsatz, gestellt. So befasst sich ein Projekt auf Ebene der Bundesarbeitsgemeinschaft für Rehabilitation (BAR), in der alle Rehabilitationsträger, also auch die gesetzliche Unfallversicherung, Mitglied sind, mit „Effizienz und Effektivität von Leistungen zur Rehabilitation und Teilhabe“. Zu dem vorgeschalteten Projekt „Wirkung und Wirtschaftlichkeit von Leistungen zur Teilhabe“ liegt bereits ein Abschlussbericht mit ersten Erkenntnissen hierzu vor, auf dem dieses Projekt aufbauen soll. Ziel ist es unter anderem, die Leistungen und Verfahrensabläufe der Rehabilitationsträger im Sinne eines effekti-

ven Schnittstellenmanagements vergleichend gegenüberzustellen. Dabei geht es um die Benennung, Darstellung und Gewichtung von Rehabilitationszielen, die je nach gesetzlichem Auftrag bei den einzelnen Reha-Trägern zum Teil unterschiedlich sind. Weiterhin sollen Kriterien und Indikatoren zum Ziel der beruflichen (Re-) Integration sowie zum Aufwand und Nutzen definiert werden. Dies kann aber nur gelingen, wenn sich die Beteiligten auf gemeinsame Begrifflichkeiten (was bedeutet Nachhaltigkeit, wie wird Eingliederung definiert?) einigen. Auch für dieses Projekt hat das Positionspapier der Unfallversicherung Bedeutung.

Es gibt weitere Projekte/Untersuchungen von oder im Auftrag einzelner Rehabilitationsträger oder des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales, die sich mit Leistungen zur Teilhabe am Arbeitsleben und/oder ihren Wirkungsweisen befassen. Da die Leistungen zur Teilhabe am Arbeitsleben aller Rehabilitationsträger nach Sozialgesetzbuch (SGB) IX in vielen Punkten identisch sind, werden die Ergebnisse derartiger Projekte auch für die Unfallversicherung von Bedeutung sein. Die Unfallversicherung wirkt daher in einigen dieser Projekte im begleitenden Beirat mit.

### Positionspapier mit allen abgestimmt

Frühzeitig haben der Ausschuss Rehabilitation der Geschäftsführerkonferenz der DGUV und sein Fachgremium, der Arbeitskreis Teilhabe, in Anbetracht der sich abzeichnenden Umgestaltungsprozesse im Bereich der beruflichen Rehabilitation das Erfordernis für ein abgestimmtes Handeln und eine gemeinschaftliche Darstellung der Unfallversicherung nach außen erkannt. So wurde ein erster Entwurf zu den Grundpositionen der Unfallversicherung zu Leistungen zur Teilhabe am Arbeitsleben von den Experten dieser Gremien erarbeitet, zu denen auch die Berufshilferreferenten der Landesverbände gehören. Am weiteren Entwicklungsprozess waren alle Unfallversicherungsträger direkt beteiligt. Nach Zustimmung durch die Geschäftsführerkonferenz der DGUV erfolgte die Verabschiedung der endgültigen Fassung dann am 26. Mai 2010 vom DGUV-Vorstand.

### Fazit

Mit dem Positionspapier der gesetzlichen Unfallversicherung ist die Grundlage für ein gemeinsames Verständnis aller Unfallversicherungsträger über Ziele und Ausgestaltung der Leistungen zur Teilhabe am Arbeitsleben geschaffen worden. Auf dieser Basis wird es zukünftig einfacher sein, trägerübergreifende und trägerinterne Projekte voranzutreiben. Ziel muss es sein, jedem unfallverletzten und beruflerkrankten Menschen eine seinen Fähigkeiten und Neigungen entsprechende nachhaltige Integration in das Arbeitsleben zu ermöglichen. ●

### Autoren



Foto: Privat

#### Doris Habekost

Leiterin des Referats Teilhabe/Reha-Management der DGUV  
E-Mail: doris.habekost@dguv.de



Foto: Privat

#### Margarete Krause

Leiterin der Bezirksverwaltung Duisburg der VBG, Beauftragte für berufliche Rehabilitation der DGUV, Landesverband West  
E-Mail: margarete.krause@vbg.de

## Versicherungsschutz

**Der Unfallversicherungsschutz wegen Teilnahme an einer Fahrgemeinschaft ist auf dem Weg nach oder von dem Ort der versicherten Tätigkeit nicht auf „eine“ Fahrgemeinschaft beschränkt.**

§ (Urteil des Bundessozialgerichts vom 12.1.2010 – B 2 U 36/08 R –, UV-Recht Aktuell 009/2010, S. 525–529)

Streitig war die Anerkennung eines Wegeunfalls. Der Kläger, Schüler, hatte am Unfalltag in Abweichung vom üblichen Schulweg seinen Bruder, ebenfalls Schüler, in die Nähe der gemeinsamen Schule gefahren (mit einem Motorrad). Der Bruder ging von dort zu Fuß über einen für den Straßenverkehr gesperrten Weg weiter zur Schule. Der Kläger fuhr anschließend zur Abholung eines Schulfreunds zurück, um mit diesem gemeinsam zu dieser Schule zu fahren. Noch vor Erreichen des üblichen Schulwegs verunglückte er. Durch die Mitnahme der anderen Schüler verlängerte sich der Weg um circa ein Viertel.

Das BSG hat einen Wegeunfall bejaht. Der Kläger, der wie die Mitfahrer als Schüler versichert gewesen sei (§2 Abs. 1 Nr. 8b SGB VII), sei zum Unfallzeitpunkt einer versicherten Tätigkeit gemäß §8 Abs. 2 Nr. 2b SGB VII nachgegangen. Für Versicherungsschutz bei einer Fahrgemeinschaft sei nicht erforderlich, dass die Teilnehmer einer Fahrgemeinschaft vom Ausgangspunkt aus mitfahren und bis zum Ziel mitgenommen werden.

Vielmehr genüge es, dass ein Teil des Weges mithilfe der Fahrgemeinschaft zurückgelegt werde. Der Fahrer einer Fahrgemeinschaft verliere seinen Unfallversicherungsschutz nicht dadurch, dass er eine Person zu deren Zielort bringe, um dann zu einer anderen Person zu fahren, um mit dieser eine weitere Fahrgemeinschaft zu bilden. Weder aus dem Wortlaut der Vorschrift noch den Gesetzesmaterialien lasse sich eine Beschränkung auf die Beteiligung an nur einer Fahrgemeinschaft ableiten. Infolgedessen stünden auch „sukzessive Fahrgemeinschaften“, also zwei nacheinander mit unterschiedlichen Teilnehmern durchgeführte Fahrgemeinschaften, unter Versicherungsschutz.

Es habe auch – was allerdings Versicherungsschutz ausschließen würde – vorliegend kein Pendeln und Zurücklegen desselben Weges vorgelegen, da der Kläger sein Ziel (seine Schule) noch nicht erreicht gehabt hätte.

Unschädlich sei schließlich die Verlängerung des üblichen Schulwegs um ein Viertel. Denn der Unfallversicherungsschutz der Teilnehmer einer Fahrgemeinschaft hänge nach ständiger Rechtsprechung nicht von der Länge des Um- oder Abweges ab.

## Versicherte Personen

**Zur Abgrenzung Beschäftigung/Selbstständigkeit bei der Betreiberin eines Backshops im Rahmen eines Franchise-Vertrages.**

§ (Urteil des Bundessozialgerichts vom 4.11.2009 – B 12 R 3/08 R –, UV-Recht Aktuell 014/2010, S. 876–886)

Streitig war die Versicherungspflicht der Klägerin, die als „Franchise-Nehmerin“ einen Backshop betrieb, in der gesetzlichen Rentenversicherung als „arbeitnehmerähnliche Selbstständige“ gemäß § 2 S. 1 Nr. 9 SGB VI. Das Urteil ist trotz der insoweit gegebenen rentenversicherungsrechtlichen Besonderheit wegen seiner allgemeinen Aussagen zur Abgrenzung einer selbstständigen von einer abhängigen Tätigkeit bei einem „Franchise-Vertrag“ auch für die gesetzliche Unfallversicherung bedeutsam. Beim „Franchising“ fällt eine klare Abgrenzung schwer; vielmehr handelt es sich hier um einen „Graubereich“ zwischen sog. „Scheinselbstständigkeit“ – also tatsächlicher Beschäftigung – und (arbeitnehmerähnlicher) Selbstständigkeit.

Das Urteil des Senats verdeutlicht insofern, dass bei einem typischen Franchise-Vertrag, wenn die Franchise-Nehmerin keine versicherungspflichtigen Arbeitnehmer beschäftigt,

- zum einen gleichwohl Selbstständigkeit anzunehmen ist,
- zum anderen aber diese selbstständige Tätigkeit nach ihrem Erscheinungsbild in die Nähe einer abhängigen Verkaufstätigkeit rückt.

Jedenfalls sei, so der Senat, in Fällen wie dem vorliegenden, in dem die Klägerin als Franchise-Nehmerin neben dem Vertrieb von Backwaren/Handelswaren, zu dem sie vertraglich verpflichtet gewesen sei, rechtlich und faktisch keine Möglichkeit zu weiterer (nennenswerter) unternehmerischer Betätigung mit zusätzlichen Verdienstmöglichkeiten gehabt habe, der selbstständige Franchise-Nehmer „arbeitnehmerähnlich“.

Für die gesetzliche UV wäre aus dem Urteil zu folgern, dass bei derartigen Franchise-Verträgen zwar eine Nähe zur Beschäftigteneigenschaft festzustellen ist, gleichwohl aber von Selbstständigkeit auszugehen und daher mangels einer § 2 S. 1 Nr. 9 SGB VI entsprechenden Norm in der UV gesetzlicher Versicherungsschutz zu verneinen ist.



the **NATURAL**®



TIGUA ESD | SI

SICHERHEIT

GESUNDHEIT

the **NATURAL**®



MOHAVE | SI

KOMFORT

## FOOTWEAR **BEYOND** SAFETY

Moderne Facharbeiter wollen mehr als nur Sicherheit an Ihren Füßen. Sie wollen einen Schuh, der gut aussieht, bequem ist und die Füße bei der Arbeit fit hält. Vor allem Letzteres wissen auch die Arbeitgeber zu schätzen. Deshalb steht bei Bata Industrials das Erlebnis des Benutzers im Mittelpunkt. Seine Wünsche und Bedürfnisse bestimmen unsere täglichen Bemühungen im Bereich Forschung, Entwicklung und Design und spornen uns zu Leistungen an, die die geltenden Normen bei Weitem überschreiten. Weiter in Bezug auf die Schutzeigenschaften. Weiter in Bezug auf den Halt. Und weiter in Hinblick auf Paßform und Tragekomfort. Man merkt kaum noch, dass man Sicherheitsschuhe trägt. So steht jeder Schuh von Bata Industrials für „Footwear beyond Safety“, ein Versprechen, das bis ins kleinste Detail eingehalten wird.



**Bata Industrials**®

## Wahl des richtigen Schutzhandschuhs

Chemikalienschutzhandschuhe sind der Handschutz Nummer 1 beim Umgang mit Gefahrstoffen – im Beruf und auch im Haushalt. Allerdings ist die Wahl des richtigen Handschuhs nicht immer einfach. Das Institut für Arbeitsschutz der Deutschen Gesetzlichen Unfallversicherung (IFA) informiert deshalb auf einem Internetportal rund um das Thema Chemikalienschutzhandschuhe und hilft, den geeigneten Handschuh für jede Anwendung zu finden. Die sogenannten Auswahlhilfen für Chemikalienschutzhandschuhe

beschreiben die Schutzwirkung der gängigsten Handschuhmaterialien und geben grundsätzliche Informationen, zum Beispiel zum Durchdringungsverhalten. Weiter informiert das Portal über Kennzeichnung und Prüfgrundlagen, über Handschuh-Datenbanken, Regeln, Normen und andere wichtige Literatur zum Thema.



[www.dguv.de](http://www.dguv.de) > Webcode: d108082

## Gesundheitsgefahren im Überblick

Das Global Harmonisierte System (GHS) in der EU: Auf ihrer Website bietet die Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin (BAuA) eine Umwandlungshilfe zu den Gesundheitsgefahren. Ein Poster im DIN-A1-Format stellt die Elemente zur Kennzeichnung für die Gesundheitsgefahren nach bisherigem Recht und nach neuer CLP-Verordnung direkt gegenüber. Anmerkungen helfen, bei der Umwandlung die richtige Gefahrenkategorie zu finden. Zudem führt das Poster die bisherigen und die neuen Gefahrenhinweise vergleichend auf und macht damit die Veränderungen deutlich. Die neuen Gefahrenhinweise, die mit H für das englische Wort „hazard“ abgekürzt werden, sind jetzt sprachlich

präziser gefasst als ihre Vorgänger, die R-Sätze. So wird beispielsweise aus dem Gefahrenhinweis R 26 „Sehr giftig beim Einatmen (Dämpfe)“ der H 330 „Lebensgefahr beim Einatmen“. Die Umwandlungshilfe kann auch ganz einfach in umgekehrter Richtung gelesen werden. Damit wird es möglich, auch für neu gekennzeichnete Stoffe die geltenden Arbeitsschutzregelungen richtig anzuwenden, die noch auf der bisherigen Systematik basieren. Das Poster kann auf der Website der BAuA als PDF heruntergeladen werden.



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

## Kinder unter drei Jahren sicher betreuen



Quelle: UKEW

Mit Blick auf den ab 2013 geltenden Rechtsanspruch auf einen Kita-Platz für Kinder unter drei Jahren spielen bauliche und konzeptionelle Gestaltungen in Kitas eine wichtige Rolle. Ergänzend

zur Unfallverhütungsvorschrift für Kindertageseinrichtungen (GUV-VS2), die vornehmlich für Kitas mit Kindern über drei Jahren ausgelegt ist, bietet die Unfallkasse

Baden-Württemberg wichtige Zusatzinformationen zur Sicherheit von Kindern unter drei Jahren. Die Broschüre „Kinder unter drei Jahren sicher betreuen“ informiert über bauliche Sicherheitsanforderungen von Spiel- und Gruppenräumen sowie von Bewegungs- und Geborgenheitsräumen, aber auch spezielle Anforderungen bei der Körperhygiene und Sicherheitsmaßnahmen von Außenanlagen.



[www.kindergaerten-in-aktion.de](http://www.kindergaerten-in-aktion.de)

## Impressum

### DGUV Forum

Fachzeitschrift für Prävention, Rehabilitation und Entschädigung  
[www.dguv-forum.de](http://www.dguv-forum.de)

2. Jahrgang. Erscheint zehnmal jährlich

**Herausgeber** • Deutsche Gesetzliche Unfallversicherung (DGUV), Dr. Joachim Breuer, Hauptgeschäftsführer, Mittelstraße 51, 10117 Berlin-Mitte, [www.dguv.de](http://www.dguv.de)

**Chefredaktion** • Gregor Doepke (verantwortlich), Sabine Herbst, Lennard Jacoby, Manfred Rentrop, DGUV, Berlin/Sankt Augustin/München

**Redaktion** • Dagmar Binder (CvD), Dr. Michael Fritton, Claus Holland (DGUV), Natalie Peine, Franz Roederer (stv. Chefredakteur), Diane Zachen, Wiesbaden

**Redaktionsassistent** • Diana Gottlieb, [redaktion@dguv-forum.de](mailto:redaktion@dguv-forum.de)

**Verlag und Vertrieb** • Universum Verlag GmbH, Taunusstraße 54, 65183 Wiesbaden

**Vertretungsberechtigte Geschäftsführer** • Siegfried Pabst und Frank-Ivo Lube, Telefon: 0611/9030-0, Telefax: -281, [info@universum.de](mailto:info@universum.de), [www.universum.de](http://www.universum.de)

Die Verlagsanschrift ist zugleich ladungsfähige Anschrift für die im Impressum genannten Verantwortlichen und Vertretungsberechtigten.

**Anzeigen** • Anne Prautsch, Taunusstraße 54, 65183 Wiesbaden, Telefon: 0611/9030-246, Telefax: -247

**Herstellung** • Harald Koch, Wiesbaden

**Druck** • ColorDruck Leimen, Gutenbergstraße 4, 69181 Leimen

**Grafische Konzeption und Gestaltung** • Liebchen+Liebchen GmbH, Frankfurt am Main

**Titelbild** • Schuppelius

**Typskripte** • Informationen zur Abfassung von Beiträgen (Textmengen, Info-Grafiken, Abbildungen) können heruntergeladen werden unter: [www.dguv-forum.de](http://www.dguv-forum.de)

**Rechtliche Hinweise** • Die mit Autorennamen versehenen Beiträge in dieser Zeitschrift geben ausschließlich die Meinungen der jeweiligen Verfasser wieder.

**Zitierweise** • DGUV Forum, Heft, Jahrgang, Seite

**ISSN** • 1867-8483

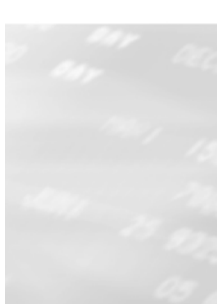
**Preise** • Im Internet unter: [www.dguv-forum.de](http://www.dguv-forum.de)

In dieser Zeitschrift beziehen sich Personenbezeichnungen gleichermaßen auf Frauen und Männer, auch wenn dies in der Schreibweise nicht immer zum Ausdruck kommt.

© DGUV, Berlin; Universum Verlag GmbH, Wiesbaden. Alle Rechte vorbehalten. Nachdruck nur mit Genehmigung des Herausgebers und des Verlags.

# Zehn Jahre BG-Phoenixics: Einigkeit macht stark

Aus zwei mach eins: Durch die Ausgründung der IT-Abteilungen der Berufsgenossenschaft der Bauwirtschaft (BG BAU) und der Berufsgenossenschaft Nahrungsmittel und Gaststätten (BGN) entstand im Jahr 2000 die BG-PHOENICS GMBH. Mit Kompetenz, Engagement und innovativen Produkten avancierte das in Hannover ansässige Unternehmen zu einem der führenden IT-Dienstleister für Berufsgenossenschaften, Sozialversicherungsträger, deren Einrichtungen und ähnliche Organisationen. Vor dem Hintergrund der Erfahrungen aus einem Jahrzehnt intensiver Arbeit ziehen die Vertreter der beiden Gesellschafter und Großkunden, Professor Manfred Bandmann, Vorsitzender der Geschäftsführung der BG BAU, und Norbert Weis, Hauptgeschäftsführer der BGN, eine positive Bilanz:



Prof. Manfred Bandmann  
Vorsitzender der Geschäftsführung BG BAU



Norbert Weis  
Hauptgeschäftsführer BGN



## Was waren aus Ihrer Sicht die kritischen Erfolgsfaktoren bei der Ausgründung der IT-Abteilungen zu einem gemeinsamen Dienstleister?

**Prof. Manfred Bandmann:** Die Berufsgenossenschaften müssen sich immer wieder den Bedingungen der Arbeitswelt anpassen, müssen prüfen, was Unternehmen und Beschäftigte von ihnen erwarten. Dabei sind sie natürlich verpflichtet, ihre Dienstleistungen wirtschaftlich, effektiv und effizient zu erbringen. Die geforderten flexiblen und transparenten Abläufe bedingen zwangsläufig den Einsatz moderner IT. Hinzu kam der Ruf nach mehr Informations- und Kostentransparenz. Wir sind angetreten, um Berufsgenossenschaften auf ihrem Weg in eine sichere IT-Zukunft optimal zu unterstützen. Von der Standardisierung, Professionalisierung und Vereinheitlichung von IT-Services profitieren beide Seiten: unsere Mitglieder und Versicherten ebenso wie unsere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter. Wir haben schnell gemerkt: Es lohnt sich, Synergieeffekte zu nutzen.

## Wenn Sie zurückblicken, welches Highlight der letzten Jahre würden Sie hervorheben?

**Norbert Weis:** Keiner unserer Erfolge war zufällig. Es ist der BG-Phoenixics binnen kurzer Zeit gelungen, ein eigenständiges Profil gegenüber ihren Gesellschaftern zu entwickeln und sich am Markt der gesetzlichen Unfallversicherung mit ihren Produkten und IT-Services zu etablieren. Meine Antwort wäre aber nicht vollständig, wenn ich das Engagement der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter unerwähnt ließe. Mit ihrer hohen Motivation zur eigenen Professionalisierung haben sie einen hohen Anteil an der Ent-

wicklung des Unternehmens. Der größte Teil der IT-Mitarbeiterinnen und -Mitarbeiter der beiden Muttergesellschaften sind seit der Firmengründung in die BG-Phoenixics integriert und arbeiten gern dort.

## Worin sehen Sie den Hauptnutzen der BG-Phoenixics? Welche Projekte hätten die BG BAU und die BGN nur unter erschwerten Bedingungen realisieren können?

**Prof. Manfred Bandmann:** Wir haben einen wichtigen Schritt Richtung Zukunft leichter und schneller vollziehen können – wie die Fusion der BGen der Bauwirtschaft. Und zwar durch die Vereinheitlichung der Geschäftsprozesse mittels der Branchensoftware *phoenixics*, den Aufbau eines bundesweiten professionellen Benutzerservice und den zentralen Betrieb aller Anwendungen inklusive deren Betreuung. Besonders stark haben wir auch den Nutzen der Konsolidierung aller ehemals eigenständigen Rechenzentren wahrgenommen. Unsere gemeinsam erreichten Standardisierungserfolge finden sogar internationale Beachtung.

## Der Gesetzgeber fordert, dass die Effizienz der Berufsgenossenschaften gesteigert werden muss. Welchen konkreten Beitrag leistet die BG-Phoenixics dazu?

**Norbert Weis:** Schlüsselemente sind Marktnähe und absolute Kundenorientierung. Wir tragen dem Wunsch der Berufsgenossenschaften nach mehr Funktionalität, Vereinheitlichung und Durchgängigkeit aller Geschäftsprozesse Rechnung. Damit stärken die Berufsgenossenschaften ihre Fähigkeit, organisatorische Veränderungen durch IT abzubilden. Sie schaffen so gleichzeitig eine

sichere Basis für die Umsetzung künftiger Anforderungen. Zusammengefasst: Wir gehen auf die gewandelten Bedürfnisse unserer Kunden ein. Durch ihre Mitwirkung werden Qualität und Aktualität unserer Branchenlösung immer wieder neu definiert. Die Gebrauchstauglichkeit der Software wurde zudem erst kürzlich TÜV-zertifiziert.

## War Ihre Entscheidung zur Gründung der BG-Phoenixics, rückwirkend betrachtet, richtig?

**Prof. Manfred Bandmann:** Sie war absolut richtig. Beide Berufsgenossenschaften würden diese Entscheidung sicherlich noch einmal genau so treffen. Denn eine Weiterentwicklung der jeweils eigenen heterogenen und auf veralteter Technik beruhenden Systeme und Infrastrukturen wäre in wirtschaftlich schwierigen Zeiten und unter dem stärker werdenden Kostendruck nicht verantwortlich gewesen.

## Was geben Sie der BG-Phoenixics für die nächsten zehn Jahre mit auf den Weg?

**Norbert Weis:** Sie soll den eingeschlagenen Weg als einer der führenden IT-Dienstleister konsequent fortsetzen, und zwar im Sinne der Gesellschafter und gegebenenfalls weiterer Unfallversicherungsträger im Kontext der sich konsolidierenden gesetzlichen Unfallversicherung. Und sie soll sich weiter entfalten: als zuverlässiger Partner ihrer Kunden, als Treiber einer kontinuierlichen Weiterentwicklung ihrer Produkte und selbstverständlich auch als sympathischer, moderner Arbeitgeber für ihre Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, denn sie sind ihr wichtigstes Kapital.

Weitere Informationen: [www.bg-phoenixics.de](http://www.bg-phoenixics.de)



# PROTECTION YOU CAN TRUST

„Eine Arbeitsschutzbrille im neuesten modischen **Design** trägt man einfach gerne. Für mich die schönste Art, die Sicherheitsbestimmungen einzuhalten.“ **Britta, Montagetechnikerin**



HARRISON & WOLF © Jack Burdöt

**SPERIAN PROTECTION Deutschland GmbH & Co. KG**

Postfach 11 11 65 – D-23521 Lübeck

Tel.: +49(0)451/70274-0

Fax: +49(0)451/798058

infogermany@sperianprotection.com

www.sperianprotection.eu

 **SPERIAN**  
Protection you can trust

**MILLER**  
by SPERIAN

**HOWARD LEIGHT**  
by SPERIAN