

DGUV **Forum**

**Sicherheitsbeauftragte –
ein Gewinn fürs Unternehmen**

**Gemeinsame Deutsche
Arbeitsschutzstrategie
Aus der Forschung**

Einige Ergebnisse der Dachevaluation

DNEL – Ein neuer Service der DGUV für
alle Branchen

Liebe Leserinnen, liebe Leser,

„Das gute Beispiel ist nicht EINE Möglichkeit, andere Menschen zu beeinflussen, es ist die EINZIGE.“ Ob Sie Albert Schweitzer in der Absolutheit seiner Aussage folgen mögen oder nicht. Vorbilder sind ohne Zweifel wichtig, wenn man für eine Idee oder ein Verhalten werben möchte. Das gilt auch für den Arbeitsschutz und deshalb spielen Sicherheitsbeauftragte in den Betrieben eine wichtige Rolle. Sie haben für ihre Kollegen eine Vorbildfunktion, arbeiten mit den Betriebsmedizinerinnen und Sicherheitsfachkräften zusammen und unterstützen die Führungskräfte in ihrer Verantwortung für den betrieblichen Arbeitsschutz.



Foto: DGUV/Stephan Floss

Mehr als 600.000 Sicherheitsbeauftragte sind in deutschen Unternehmen aktiv. Sie kennen den Arbeitsalltag in ihrem Betrieb oder ihrer Abteilung aus eigenem Erleben. Im Zweifelsfall wissen sie besser als jeder Außenstehende, warum Vorschriften und Regeln nicht akzeptiert werden und wo Verbesserungen möglich sind. Doch wird diese Kompetenz genutzt? Eine Umfrage unter 1.500 Sicherheitsbeauftragten hat ergeben, dass das bislang nur selten der Fall ist. Die große Mehrheit der Befragten

„Die große Mehrheit der Sicherheitsbeauftragten wünscht sich eine bessere Einbindung in die Arbeitsschutzorganisation ihres Betriebes.“

wünschte sich eine bessere Einbindung in die Arbeitsschutzorganisation ihres Betriebes. Das gilt auch für die Erstellung von Gefährdungsbeurteilungen.

Künftig werden Unternehmen mehr Spielräume bei der Bestellung ihrer Sicherheitsbeauftragten bekommen. Die neue DGUV Vorschrift 1 „Grundsätze der Prävention“ macht lediglich übergreifende Vorgaben, die dann an die konkreten

Bedürfnisse von Branchen und Betrieben angepasst werden müssen. Ich würde mir wünschen, dass diese Neuregelung einen Anstoß gibt, die Bedeutung der Sicherheitsbeauftragten im Betrieb und in Bildungseinrichtungen noch einmal in den Blick zu nehmen. Richtig ausgebildet und eingesetzt sind sie eine wichtige Säule des Arbeitsschutzes in der betrieblichen Praxis.

Mit den besten Grüßen

Ihr



Dr. Joachim Breuer
Hauptgeschäftsführer der Deutschen Gesetzlichen Unfallversicherung

› Editorial/Inhalt ›››	2 – 3
› Aktuelles ›››	4 – 8
› Nachrichten aus Brüssel ›››	9
› Titelthema ›››	10 – 22
Neue Regelung Die Bestellung von Sicherheitsbeauftragten <i>Manfred Rentrop</i>	10
Sicherheitsbeauftragte Ein Gewinn fürs Unternehmen <i>Gerhard Kuntzemann</i>	12
Unverzichtbare Partner Rolle und Funktion der Sicherheitsbeauftragten im öffentlichen Dienst <i>Wolfgang Kurz</i>	14
Einer von uns Arbeitsschutzhelfer an der Basis <i>Thomas Eisenhauer, Wilfried Schultz</i>	16
Tag der Sicherheitsbeauftragten bei der A+A 2013 Anerkennung geben und Rollenbild stärken! <i>Tamara Hammer, Bruno Zwingmann</i>	18
Ergebnisse einer Befragung im Jahr 2012 Rollenbild und Tätigkeitsspektrum der Sicherheitsbeauftragten <i>Silvester Siegmann</i>	20
› Prävention ›››	23 – 35
Umstellung ab dem 4. Quartal 2013 Neue Systematik im DGUV Vorschriften- und Regelwerk <i>Stefan Dreller</i>	23
Gemeinsame Deutsche Arbeitsschutzstrategie Einige Ergebnisse der Dachevaluation <i>Roger Stamm</i>	26
Ergebnisse der Mitgliederbefragung der Unfallkasse Hessen Große Zufriedenheit bei den Kunden <i>Nicola Schmidt, Jutta Kreis</i>	32
Aus der Forschung DNEL – Ein neuer Service der DGUV für alle Branchen <i>Eberhard Nies</i>	34
› Unfallversicherung ›››	36 – 39
Neue Rechtsprechung zur Entschädigung des Wegeunfalls Unangemessen lange Wegstrecke und Versicherungsschutz bei wiederholten Heimfahrten <i>Dirk Dahm</i>	36
› Aus der Rechtsprechung ›››	40
› Personalia ›››	41
› Medien/Impressum ›››	42



Arbeitsmarktsituation für Menschen mit Behinderungen verbessern



Foto: DGUV / Sören Münzer

Die Situation für Menschen mit Behinderungen auf dem Arbeitsmarkt soll verbessert werden. Das ist das Ergebnis einer öffentlichen Anhörung des Ausschusses für Arbeit und Soziales im Deutschen Bundestag. Anlass der Anhörung waren verschiedene Anträge aus den Fraktionen. Zwar setzten die Regierungsfractionen, SPD und Linke sehr unterschiedliche Akzente, aber in allen Anträgen ging es um die Frage, wie Menschen mit Behinderung ein besse-

rer Zugang zum Arbeitsmarkt ermöglicht werden kann. Die Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände, Berlin, sprach sich allerdings gegen weitere Förderungen von Behinderten aus. Zuerst müsse es „mehr Transparenz über das bestehende sehr komplexe Leistungssystem mit seiner Vielzahl von unterschiedlichen Trägern“ geben. Zudem müsse genau analysiert werden, „welche Förderansätze nachweislich wirksam“ seien.

Der Sozialverband VdK aus Bonn begrüßte, dass sich alle drei Anträge mit der Arbeitsmarktsituation für Behinderte befassen. Auch sei eine Änderung des Neunten Buches Sozialgesetzbuch „im Lichte der UN-Behindertenrechtskonvention notwendig“, hieß es seitens des VdK. Der Verband forderte aber eine „deutliche Anhebung der Ausgleichsabgabe für Unternehmen, die nicht oder in völlig unzureichendem Maße“ (unter einem Prozent) ihrer Beschäftigungspflicht nachkommen.

Arbeitsschutz-Dokumentation in New York

Der Dokumentarfilm „El Invierno de Pablo“ („Pablos Winter“) über einen alten Minenarbeiter aus dem spanischen Almadén ist beim 12. Documentary Fortnight, dem internationalen Festival des Museum of Modern Art (MoMa) für nonfiktionale Filme, gezeigt worden. Der Film hatte 2012 im Rahmen des Dokumentarfilmfestivals DOK Leipzig den „Healthy Workplaces Award“ gewonnen.

„Pablos Winter“ verbindet zwei Perspektiven: Regisseur Chico Pereira erzählt zum einen die Geschichte eines Mannes, der sein Leben lang in einer Quecksilbermine gearbeitet hat und nun im Ruhestand auf Anraten seines Arztes und seiner Familie mit dem Rauchen aufhören soll. Zum anderen zeigt er den Niedergang einer alten Bergarbeiterkultur und damit verbunden den eines Ortes. Pereira schneidet da-

mit Themen wie Arbeitsfähigkeit und die Frühverrentung an.



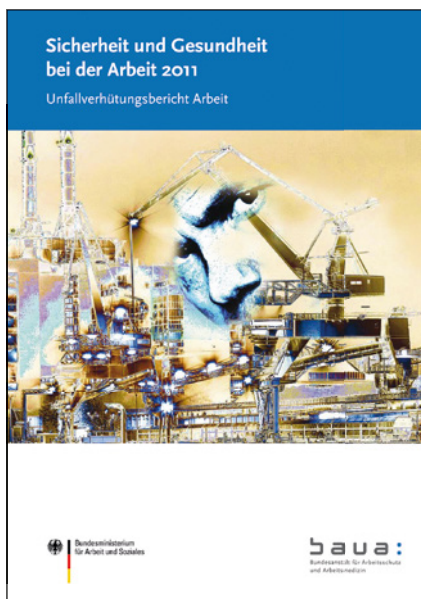
Weitere Informationen

osha.europa.eu/en/competitions/hw_film_award_2012
www.pabloswinter.com/trailer
www.moma.org/visit/calendar/films/1351

Bericht „Sicherheit und Gesundheit bei der Arbeit 2011“ veröffentlicht

Durch die Zahl der Krankheitstage ist der deutschen Wirtschaft im Jahr 2011 ein Produktionsausfall von 46 Milliarden Euro entstanden. Verrechnet man die insgesamt 460,6 Millionen Arbeitsunfähigkeitstage mit der Zahl der Arbeitnehmer in Deutschland, dann war jeder von ihnen statistisch gesehen 12,6 Tage arbeitsunfähig. Ein Jahr zuvor lagen die Werte noch bei 11,3 Tagen beziehungsweise 39 Milliarden Euro. Zu diesem Ergebnis kommt der Bericht „Sicherheit und Gesundheit bei der Arbeit 2011“ (SuGA), den die Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin (BAuA) jährlich im Auftrag des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales (BMAS) erstellt.

Der Schwerpunkt des SuGA widmet sich in der Ausgabe 2011 der psychischen Belastung am Arbeitsplatz und den psychischen Erkrankungen. Daten und neue Erkenntnisse dazu hat die BAuA schon im Stressreport 2012 im Januar 2013 veröffentlicht. Der SuGA bietet nun Zahlen zu Arbeitsunfähigkeit und Frühverrentungen



aufgrund psychischer Erkrankungen. Psychisch belastende Arbeitsbedingungen sind demnach in der Arbeitswelt nach wie vor stark verbreitet. Sie haben in den vergangenen Jahren jedoch nicht zugenommen, wie ein Vergleich zu Erhebungen

aus den Jahren 2005/2006 zeigt. Die Zahl der Arbeitsunfähigkeitstage aufgrund psychischer Erkrankungen hat unterdessen zugenommen. Im Jahr 2008 waren es noch 41 Millionen verpasste Arbeitstage, im Jahr 2011 bereits 59,2 Millionen. Bei der Ursachenforschung ist jedoch zu berücksichtigen, dass psychische Belastung nicht nur in der Arbeitswelt auftritt. Auch kann sie andere Folgen als psychische Störungen haben, wie beispielsweise Herz-Kreislauf- oder muskulo-skelettale Erkrankungen.

Die beiden Hauptursachen für Arbeitsunfähigkeit sind wie schon in den Jahren zuvor Krankheiten des Muskel-Skelettsystems und Krankheiten des Atmungssystems. Auch die Zahl der von ihnen verursachten ausgefallenen Arbeitstage ist im Vergleich zu 2010 gestiegen.



Mehr unter www.baua.de/suga

Zahl des Monats

Arbeit wird teurer

Die Arbeitskosten in Deutschland sind im letzten Jahr (im Vergleich zum Vorjahr) um 2,6 Prozent je geleisteter Arbeitsstunde gestiegen. Das teilte das Statistische Bundesamt mit. Dieser Anstieg liegt deutlich über dem Durchschnittswert der letzten zehn Jahre. Im Zeitraum 2002 bis 2011 hatte das durchschnittliche jährliche Wachstum der Arbeitskosten in Deutschland nur 1,6 Prozent betragen. In den Jahren 2002 bis 2007 stiegen die Arbeitskosten dabei jährlich durchschnittlich um lediglich 1,3 Prozent, in den Jahren 2008 bis 2011 um 2,1 Prozent.

In der gesamten EU lag der durchschnittliche Anstieg der Arbeitskosten im dritten Quartal 2012 bei 1,9 Prozent. In Deutschland verteuerte sich eine Stunde Arbeit im Vergleich zum dritten Quartal 2011 kalenderbereinigt um 2,9 Prozent.



Jugendliche ausgezeichnet für Verkehrsprojekte

Sechs Schulklassen aus Bayern, Hessen, Rheinland-Pfalz und Thüringen wurden Ende Februar für ihre Beiträge im Wettbewerb „Vorfahrt für sicheres Fahren – Jugend übernimmt Verantwortung“ ausgezeichnet. Das Projekt, das vom Deutschen Verkehrssicherheitsrat (DVR) und seinen Partnern organisiert wird, bietet Schülerinnen und Schülern die Möglich-

keit, sich journalistisch mit den Themen Verkehrssicherheit und partnerschaftliches Miteinander im Straßenverkehr zu beschäftigen. Ihre Ergebnisse werden dann in regionalen Tageszeitungen veröffentlicht.

Die kreativen Ideen der Schülerinnen und Schüler waren vielfältig. In Artikeln, In-

terviews, Umfragen, Erfahrungsberichten und Fotostorys setzten sie sich mit Themen wie Verhalten im Schulbus, Alkohol im Straßenverkehr oder Fahrausbildung und junge Fahrer auseinander. „Im Sinne der ‚Vision Zero – keiner kommt um, alle kommen an‘ ist es unsere Aufgabe, alles zu unternehmen, damit Fehler, die gemacht werden, nicht mit dem Tod oder einer schweren Verletzung bestraft werden“, sagte Dr. Hans-Joachim Wolff, Vizepräsident des DVR und Vorstandsvorsitzender der DGUV, bei der Preisverleihung: „Wir wollen Schüler, Studenten und junge Arbeitnehmer darin bestärken, sich sicher und verantwortungsvoll im Straßenverkehr zu bewegen.“

Das Projekt „Vorfahrt für sicheres Fahren“ ist eine gemeinsame Aktion des DVR, der gewerblichen Berufsgenossenschaften und Unfallkassen, der Initiative „Kavalier der Straße – Arbeitsgemeinschaft Deutscher Tageszeitungen“ und des Aachener IZOP-Instituts.



Dr. Hans-Joachim Wolff gratuliert Schülerinnen des Fridericianum Rudolstadt.



Weitere Informationen: www.dvr.de

Weniger Minijobber

Die Zahl der gewerblichen Minijobber in Deutschland ist im Vergleich zum Vorjahr um 1,2 Prozent gesunken. Dies geht aus dem aktuellen Bericht der Minijob-Zentrale der Deutschen Rentenversicherung Knappschaft-Bahn-See (KBS) hervor. Im vierten Quartal 2012 gab es demnach rund 6,8 Millionen gewerbliche Minijobber.

Seit Dezember 2004 liegt der Minijob-Zentrale ein gesicherter Datenbestand im Bereich der geringfügigen Beschäftigung vor. Im Zeitraum von Dezember 2004 bis Dezember 2012 ist die Zahl der Minijobber im gewerblichen Bereich um 0,3 Prozent zurückgegangen, während die Zahl der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten um 11,4 Prozent gestiegen ist. „Der oft zitierte Verdrängungseffekt von sozialversicherungs-

pfligtiger Beschäftigung durch Minijobs lässt sich durch diese Zahlen widerlegen“, so der Leiter der Minijob-Zentrale, Dr. Erik Thomsen.

Mit einem Anteil von 61,7 Prozent werden Minijobs mehrheitlich von Frauen ausgeübt. In einer Sonderauswertung hat die Minijob-Zentrale jedoch festgestellt, dass die Zahl der Frauen in gewerblichen Minijobs rückläufig ist, während die Zahl der sozialversicherungspflichtig beschäftigten Frauen steigt. Weiter gewachsen ist auch die Zahl der angemeldeten Minijobber in Privathaushalten.



Mehr unter www.minijob-zentrale.de/quartalsbericht



Gäste der Deutschland-Premiere in Hamburg: Kirsten Bruhn und Kurt Fearnley (vorne), Dr. Joachim Breuer, Henry Wanyoike, Dr. Christoph Franz, Joseph Kibunya, Olaf Scholz

Foto: Maite Wittmershaus

Premiere für „Gold – du kannst mehr als du denkst“

Der Februar war der Monat der „GOLD“-Premieren. Am 15. Februar machte die Einladung zur 63. Berlinale den Auftakt, am 25. Februar folgte die große Deutschland-Premiere in Hamburg. Beide Vorführungen endeten für Regisseur Michael Hammon, sein Team, die Produzenten Andreas Schneider und Hendrik Flügge und die drei Protagonisten Kirsten Bruhn, Kurt Fearnley und Henry Wanyoike mit Minuten langem Beifall und Glückwünschen. Ein Erfolg, der später auch durch die umfangreiche Presseberichterstattung bestätigt wurde.

Im Rahmen der Reihe „Berlinale Special“ wurde der von der DGUV mit initiierte Dokumentarfilm auf Deutschlands größtem Filmfestival gezeigt. Prominenteste Gäste im ausverkauften Kinosaal waren Bundespräsident Joachim Gauck und seine Lebensgefährtin Daniela Schadt. Ihnen dankte Regisseur Michael Hammon mit den Worten: „Sie setzen mit ihrem Besuch ein Zeichen und zeigen der Gesellschaft, wie wichtig es ist, inklusiv zu sein.“ Auch bei der Hamburg-Premiere war zahlreiche Prominenz unter den Gästen. Dar-

unter Bundesinnenminister Hans-Peter Friedrich, Hamburgs Bürgermeister Olaf Scholz und die Boxer Wladimir und Vitali Klitschko.

Grenzen überwinden, neue Ziele finden und sie mit Disziplin verfolgen – so kann jeder über sich hinauswachsen. Das ist die Botschaft von „Gold – du kannst mehr als du denkst“. Die Dokumentation ist nicht einfach nur ein Kinofilm. Es ist ein Projekt, das über vier Jahre gewachsen ist. „Als erstmals die Idee ‚Wir machen einen Kinofilm‘ vorgestellt wurde, war ich skeptisch. Doch heute Abend bin ich stolz darauf, dieses Ergebnis mitgestaltet zu haben“, sagte Dr. Joachim Breuer, Hauptgeschäftsführer der Deutschen Gesetzlichen Unfallversicherung (DGUV) in Hamburg. Ein Projekt dieser Art ist für die gesetzliche Unfallversicherung ungewöhnlich und ein vorläufiger Höhepunkt in ihrem Engagement für den Behindertensport: „Ein Kinofilm ist ein besonderes Medium, um mit den Themen Inklusion und Rehabilitation eine breite Öffentlichkeit zu erreichen“, so Breuer.

Im Film schildern die drei Sportler, ihre Familien und Freunde eindrucksvoll, was es heißt, eine Behinderung anzunehmen und trotz vieler Widerstände ein eigenes Leben aufzubauen. „Wir wollen kein Mitleid. Es wird Zeit, dass die Gesellschaft uns eine Chance gibt“, sagte Henry Wanyoike. Diese Chance beginnt in der Regel mit einer guten Rehabilitation, mit Menschen, die nicht allein die Behinderung sehen, sondern die Fähigkeiten jedes Einzelnen fördern und zu schätzen wissen.



Foto: Norbert Kesten

Im Gespräch mit zwei Hauptdarstellern: Bundespräsident Joachim Gauck



Foto: EgoSechkin@gmail.com

(v.l.n.r.) Deutsche und russische Vertreter des Behindertensports berichten von den Vorbereitungen für die Paralympics 2014. Vladimir Kiselev, Russischer Biathlet; Julia Illinykh, Dolmetscherin; im Interview mit Franziska Ehlert, Redakteurin der Paralympics Zeitung Vancouver 2010; Friedhelm Julius Beucher, Präsident des Deutschen Behindertensportverbandes (DBS).

Paralympics Zeitung stellt sich in der russischen Botschaft vor

„Die olympischen und paralympischen Winterspiele 2014 in Sotschi werden barrierefrei und innovativ. Die Paralympics Zeitung hat dabei die wertvolle Aufgabe, die junge Generation für das wichtige Thema des Behindertensports zu gewinnen.“ Mit diesen Worten leitete Wladimir M. Grinin, Botschafter der Russischen Föderation in Deutschland, den Empfang für die Paralympics Zeitung in der russischen Botschaft in Berlin ein. Dort stellten Schülerreporter und Verantwortliche das Projekt vor. Herausgegeben wird die Paralympics Zeitung seit den Spielen in Athen 2004 vom Tagesspiegel, der Deutschen Gesetzlichen Unfallversicherung (DGUV) und der Agentur panta rhei.

Unterstützung für die Redaktion aus deutschen und russischen Schülerredakteuren wird es 2014 von vielen Seiten geben. Neben dem langjährigen Partner, dem Deutschen Behindertensportverband, werden in Sotschi auch noch das Deutsch-Russische Jugendaustausch und der Ost-Ausschuss der Deutschen Wirtschaft mit im Boot sein. Sie alle wollen helfen, auch die Ausgabe zum zehnjährigen Jubiläum der Paralympics Zeitung zu einem Erfolg zu machen. Das Projekt erfreut sich inzwischen großer Akzeptanz. Es erreicht etwa fünf Millionen Leser. „Ziel ist es zu zeigen, wie Menschen nach Unfall oder Krankheit durch die Hilfe des Sports wie-

der zurückfinden in den Alltag, wie sie sogar zum Vorbild werden können“, sagte Dr. Joachim Breuer, Hauptgeschäftsführer der DGUV: „Die Paralympics Zeitung hat schon für Inklusion geworben, lange bevor der Begriff in aller Munde war.“ Friedhelm Julius Beucher, Präsident des Deutschen Behindertensportverbandes brachte den Wert des Projektes auf eine griffige Formel: „Man müsste die Paralympics Zeitung erfinden, wenn es sie nicht schon gäbe.“

Die russischsprachige Ausgabe der Paralympics Zeitung wird Paralimpijskij Reporter heißen und wird voraussichtlich der Tageszeitung Kommersant beiliegen.

Sozialinvestitionspaket vorgestellt

Die EU-Kommission hat Ende Februar ein neues Sozialinvestitionspaket beschlossen. Sie ruft die Mitgliedsstaaten dazu auf, mehr Gewicht auf soziale Investitionen zu legen. Darunter sind alle Maßnahmen zu verstehen, die Fähigkeiten und Qualifikationen der EU-Bürger steigern können und geeignet sind, ihre Teilhabe an der Gesellschaft und am Arbeitsmarkt zu fördern. Angesichts der demographischen Entwicklung und der damit verbundenen Veränderungen der arbeitenden Bevölkerung ruft die Kommission die europäischen Regierungen ebenfalls dazu auf, nachhaltige und angemessene Sozialschutzsysteme sicherzustellen.

Inhalte des Paketes sind eine Rahmenmitteilung mit Empfehlungen und Leit-

linien sowie diverse Mitteilungen und Arbeitspapiere unter anderem zu den Themen aktive Eingliederung in den Arbeitsmarkt, demographische Entwicklung und gesellschaftliche Trends, Benachteiligung von Kindern, Langzeitpflege und Investitionen in Gesundheit. Die Kommission zielt insgesamt darauf ab, dass Mitgliedsstaaten im Rahmen ihrer Sozialsysteme Ressourcen effektiver und gezielter einsetzen. Mehr Wert sollen die Mitgliedsstaaten dabei unter anderem auf gezielte Rehabilitations- und Gesundheitsdienstleistungen und die Nachhaltigkeit im Gesundheitswesen legen. Die Verwaltung und Leistungserbringung sollte laut Kommission vereinfacht und effektiver ausgestaltet werden. Mit Hilfe der offenen Methode der Koordinierung soll bis Ende 2013 ein



Foto: shutterstock.de/Isak5

System entwickelt werden, um gute und bewährte Verfahren zu analysieren und zu vergleichen.

Webseiten der Sozialversicherungen künftig europaweit barrierefrei



Foto: shutterstock.de/John

Die Europäische Kommission hat einen Richtlinienvorschlag veröffentlicht, der den barrierefreien Zugang zu Webseiten öffentlicher Stellen betrifft. Danach sol-

len EU-Bürger künftig einfache öffentliche Dienstleistungen online in Anspruch nehmen können. Der Vorschlag der Kommission sieht ab Ende 2015 verbindliche EU-Standardvorgaben in Bezug auf die Barrierefreiheit von Internetwebseiten vor. Diese verbindlichen Vorgaben für die Barrierefreiheit sollen auch für öffentliche Dienstleistungen, unter anderem Sozialdienstleistungen und gesundheitsbezogene Dienste gelten.

Bereits in der im November 2010 veröffentlichten Europäischen Behindertenstrategie hatte die Europäische Kommission angekündigt, legislative Maßnahmen zu ergreifen. Menschen

mit Behinderungen sollen danach in allen Lebensbereichen gleichwertigen Zugang zu Angeboten einschließlich der Informations- und Kommunikationstechnologien haben. Hierzu hatte sie im vergangenen Jahr eine öffentliche Konsultation durchgeführt. Der ursprünglich für das Frühjahr 2013 angekündigte Richtlinienvorschlag für einen generellen Zugänglichkeitsakt wird nun voraussichtlich im Sommer veröffentlicht.

Der Bundesrat hat in einer Stellungnahme Anfang Februar den Vorschlag der Kommission begrüßt, jedoch auf die ambitionierte Umsetzungsfrist angesichts technischer Umsetzungen und Angleichungen hingewiesen.

Neue Regelung

Die Bestellung von Sicherheitsbeauftragten

Durch die geplante neue DGUV Vorschrift 1 „Grundsätze der Prävention“ zeichnet sich eine Änderung bei der Bestimmung der Anzahl von Sicherheitsbeauftragten im Betrieb und in den Bildungseinrichtungen ab.

Der gesetzliche Auftrag

Das Sozialgesetzbuch VII verpflichtet die Unternehmer zur Bestellung von Sicherheitsbeauftragten in Unternehmen mit regelmäßig mehr als 20 Beschäftigten. Die Vorschrift dient der Erhöhung der Wirksamkeit von Arbeitsschutzmaßnahmen im Betrieb und in den Bildungseinrichtungen. Eine Einwirkung auf die Beschäftigten hinsichtlich eines Gefahrenbewusstseins und vorsichtigen Verhaltens erscheint am nachhaltigsten durch die Kollegen selbst möglich. Der Gesetzgeber setzt darauf, dass eine Steigerung von Effizienz und Effektivität der betrieblichen Arbeitsschutzmaßnahmen durch Sicherheitsbeauftragte als Betriebsangehörige am besten erreicht wird. Die Bestellung von Sicherheitsbeauftragten ist eine gesetzliche Verpflichtung, die weder durch Satzungsbestimmungen noch durch eine Unfallverhütungsvorschrift ausgeschlossen, aber konkretisiert werden kann.

Neuregelung

Die bisherige Konkretisierung in der UVV wird durch die neue DGUV Vorschrift 1 „Grundsätze der Prävention“ abgelöst. Die geplante Neuregelung bezieht sich insbesondere auf die Festlegung der Anzahl der zu bestellenden Sicherheitsbeauftragten. Sie wurde notwendig, um der veränderten Situation nach den Fusionen der Berufsgenossenschaften im gewerblichen Bereich Rechnung zu tragen. Darüber hinaus stand jeder Unfallversicherungsträger vor der komplexen Situation, die Zahl der Sicherheitsbeauftragten in Orientierung an Art, Größe und Gefährdungspotenzial des Unternehmens im gewerblichen und öffentlichen Bereich festzulegen. Die Neuregelung macht deshalb angesichts der Vielfalt und Unterschiedlichkeit der Unternehmen sowie ihrer branchenbezogenen Besonderheiten ausschließlich übergrei-

fende Vorgaben, die dann von den einzelnen Unfallversicherungsträgern bedarfsgerecht konkretisiert werden können.

Rolle des Sicherheitsbeauftragten

Bei der Festlegung der Anzahl von Sicherheitsbeauftragten ist zu berücksichtigen, dass die Unterstützung des Unternehmens durch den Sicherheitsbeauftragten die gesamte Bandbreite des modernen Arbeitsschutzes beinhaltet – von der Verhütung von Unfällen und arbeitsbedingten Gesundheitsgefahren bis hin zur menschengerechten Gestaltung der Arbeitsplätze und Arbeitsverfahren.

Auf der anderen Seite soll aus dem Sicherheitsbeauftragten keine Sicherheitsfachkraft werden, der bestimmte Zeitvorgaben zur Verfügung stehen, in der sie die Beratungsaufgaben erledigen kann und dafür entlohnt wird. Der Sicherheitsbeauftragte arbeitet ehrenamtlich.

Die Zahl der Sicherheitsbeauftragten orientiert sich anders als bei den Sicherheitsfachkräften nach DGUV Vorschrift 2 nicht an festgelegten Betreuungsaufgaben, sondern ausschließlich an der Zahl der Beschäftigten, den betrieblichen Verhältnissen und insbesondere dem Gefährdungspotenzial im Arbeitsbereich der Sicherheitsbeauftragten.

Aufgaben des Sicherheitsbeauftragten

Die Sicherheitsbeauftragten sollen den Unternehmer unterstützen und beraten. Diese Aufgabe ist jedoch nicht als selbstständig verantwortliche Obliegenheit mit bestimmten Befugnissen zu verstehen. Die Hauptaufgabe besteht darin, auf seine Kollegen einzuwirken, sich sicherheitsbewusst zu verhalten, die Vorschriften genau zu befolgen und die Schutzmittel zu benutzen.

Der Sicherheitsbeauftragte hat keine Weisungs- oder Anordnungsbefugnis, sondern nur die Aufgabe, den Unternehmer bei der Durchführung seiner Arbeitsschutzmaßnahmen zu unterstützen.

DGUV Vorschrift 1 „Grundsätze der Prävention“

Die erforderliche Anzahl von Sicherheitsbeauftragten in Unternehmen ergibt sich nunmehr konkret aus § 20 DGUV Vorschrift 1, ohne auf eine verbindliche Anlage wie bisher zu verweisen. Anstelle einer Auflistung von Gewerbebranchen und der zugehörigen Anzahl von Sicherheitsbeauftragten weist die Neuregelung nunmehr **fünf verbindliche Kriterien** auf, anhand derer der Unternehmer die Sicherheitsbeauftragten für seinen Betrieb konkret bestimmen kann.

In der DGUV Regel 101 werden diese Kriterien erläutert. Jeder Unfallversicherungsträger hat darüber hinaus die Möglichkeit, den Unternehmen aufgrund der bisherigen Erfahrungen Empfehlungen für bestimmte Gewerbebranchen oder Betriebsarten zur Verfügung zu stellen. Bedingung ist hier, dass für gleiche Betriebsarten gleiche Empfehlungen der verschiedenen Unfallversicherungsträger entwickelt werden. Zurzeit befinden sich diese Empfehlungen in Erarbeitung. Die Neuregelung ist flexibler als die bisherige starre Listenregelung in Anlage 2 der Unfallverhütungsvorschrift. Sie bietet den Unternehmen mehr Gestaltungsspielräume, die bedarfsgerecht im Rahmen der gesetzlichen Vorgaben genutzt werden können.

In Unternehmen mit regelmäßig mehr als 20 Beschäftigten hat der Unternehmer unter Berücksichtigung der im Unternehmen bestehenden Verhältnisse hinsichtlich der



Foto: Rentrop

Sicherheitsbeauftragte unterstützen den Unternehmer und arbeiten ehrenamtlich.

Arbeitsbedingungen, der Arbeitsumgebung und der Arbeitsorganisation Sicherheitsbeauftragte in erforderlicher Anzahl zu bestellen.

Die **bestehenden Verhältnisse** bilden den Rahmen für eine Prüfung des Unternehmers hinsichtlich der erforderlichen Zahl von Sicherheitsbeauftragten. Der Begriff „bestehende Verhältnisse“ ist nunmehr in der Unfallverhütungsvorschrift konkretisiert durch die Aspekte Arbeitsbedingungen (schwere körperliche Arbeit, Tragen von PSA, hohe psychische Belastungen), Arbeitsumgebung (Lärm, Gefahrstoffe, Kinder) und Arbeitsorganisation (Schichtarbeit, Außendienst, Fließbandarbeit). Alle Aspekte der bestehenden Verhältnisse fließen auch in die Beurteilung der Gefährdungen und Belastungen der Beschäftigten ein (Gefährdungsbeurteilung). Nachfolgende Kriterien, die einer Festlegung der Anzahl von Sicherheitsbeauftragten zugrunde gelegt werden müssen, sind verbindlich.

Kriterien der Bestellung

Das erste verbindliche Kriterium der Unfallverhütungsvorschrift für die Bestimmung der Anzahl der Sicherheitsbeauftragten ist die: **Im Unternehmen bestehende Unfall- und Gesundheitsgefahr.**

Dieses Kriterium zielt auf die Gefährdungsbeurteilung ab, die der Unternehmer nach § 5 Arbeitsschutzgesetz (ArbSchG) zu erarbeiten hat. Der Unternehmer soll damit Kenntnis über die Gefahren für Leben und Gesundheit erlangen. Entsprechend des Gefahrenpotenzials (Un-

fall- und Gesundheitsgefahren) hat er die Zahl der Sicherheitsbeauftragten in ihren Arbeitsbereichen zu bestimmen. Der Sicherheitsbeauftragte soll Kenntnis über die Gefährdungsbeurteilung seines Zuständigkeitsbereiches erhalten.

Das zweite Kriterium lautet: **Die räumliche Nähe der Sicherheitsbeauftragten zu den Beschäftigten.**

Sie ist gegeben, wenn der Sicherheitsbeauftragte im gleichen Arbeitsbereich wie die Kollegen tätig ist, zum Beispiel im Lager, im Büro oder in der Schule. Tätigkeiten von Beschäftigten in unterschiedlichen Gebäuden sollten dahingehend geprüft werden, ob mit der vorhandenen Anzahl aller Sicherheitsbeauftragten der gesetzlichen Verpflichtung nachgekommen werden kann, das heißt, ob die Sicherheitsbeauftragten auch in diesen unterschiedlichen Gebäuden tätig sind.

Das dritte Kriterium betrifft: **Die zeitliche Nähe der zuständigen Sicherheitsbeauftragten zu den Beschäftigten.**

Dieses Kriterium stellt darauf ab, dass die für den jeweiligen Arbeitsbereich zuständigen Sicherheitsbeauftragten auch zur gleichen Arbeitszeit wie die anderen Beschäftigten tätig sind. Liegt zum Beispiel Schichtarbeit vor, dann ist es angemessen, dass der Unternehmer einen Sicherheitsbeauftragten pro Schicht bestellt.

Das vierte Kriterium fordert zu prüfen: **Die fachliche Nähe der zuständigen Sicherheitsbeauftragten zu den Beschäftigten.**

Bestellung von Sicherheitsbeauftragten

Die Berücksichtigung dieses Kriteriums soll sicherstellen, dass nur Sicherheitsbeauftragte bestellt werden, die im Arbeitsbereich dauerhaft gleiche oder vergleichbare Tätigkeiten wie die anderen Beschäftigten ausüben und die die Kolleginnen oder Kollegen kennen und ihre Qualifikation, Kenntnisse und Erfahrungen einschätzen können.

Das letzte Kriterium folgt der Vorgabe des Gesetzgebers und betrifft: **Die Zahl der Beschäftigten.**

Die notwendige Zahl von Sicherheitsbeauftragten orientiert sich an der Ausdehnung des Arbeitsbereiches (und der Vielzahl von Beschäftigten), in dem der Sicherheitsbeauftragte noch alle Kolleginnen und Kollegen persönlich kennen sollte.

Alle Kriterien müssen gleichrangig erfüllt sein. Der Unternehmer legt auf der Grundlage der genannten Kriterien die Anzahl der Sicherheitsbeauftragten betriebsbezogen fest. Empfehlungen für eine Staffe- lung der Anzahl erfolgt auf der Grundlage bisheriger Erfahrungen durch den zuständigen Unfallversicherungsträger.

Die Mitgliederversammlung der DGUV hat der Neuregelung bereits zugestimmt. Zurzeit befindet sich die UVV im staatlichen Genehmigungsverfahren. ●

Autor



Foto: DGUV

Manfred Rentrop

Leiter der Abteilung Sicherheit und Gesundheit, DGUV

E-Mail: manfred.rentrop@dguv.de

Sicherheitsbeauftragte

Ein Gewinn fürs Unternehmen

Das Bild des Sicherheitsbeauftragten ist durch den Kollegen unter Kollegen geprägt, der vor Ort auf sicheres Handeln hinwirkt und hilft, Unfälle zu vermeiden. Wann wirkt er aber besonders gut und was macht ihn zum Erfolgsmodell und damit zum Gewinn fürs Unternehmen?



Am 3. und 4. April 2012 fand eine Fachveranstaltung zum Thema „Sicherheitsbeauftragte“ in der DGUV-Akademie Dresden statt. 120 Teilnehmer aus den unterschiedlichsten Branchen der deutschen Wirtschaft befassten sich mit den Chancen und Möglichkeiten der Sicherheitsbeauftragten, positive Akzente in den Betrieben zu setzen.

Die betriebliche Wirklichkeit zeigt, dass keine allgemeingültigen Lösungen für den effektiven Einsatz der Sicherheitsbeauftragten über alle Branchen und Betriebsstrukturen vorhanden sind. Grund hierfür ist, dass es nicht „den“ Sicherheitsbeauftragten gibt. Gemeinsam haben die circa 610.000 Sicherheitsbeauftragten in Deutschland aber ihre Präsenz vor Ort, die

unmittelbare Einbindung in ihre Arbeitsbereiche und Arbeitsabläufe sowie meist die fachliche Nähe zu den Kollegen. Dabei zeigt sich, dass eine erfolgreiche Präventionsarbeit der Sicherheitsbeauftragten nicht zuerst von deren Anzahl, sondern vielmehr von der Auswahl, Bestellung, Schulung, Fort- beziehungsweise Weiterbildung und der geeigneten Einbindung in die betriebliche Organisation abhängt.

Welchen Aufwand bedeutet es aber für ein Unternehmen, Sicherheitsbeauftragte zu bestellen? Wie kann der Aufwand sinnvoll minimiert werden? Welche Vorteile und welchen Gewinn können die Sicherheitsbeauftragten den Unternehmen bringen? Überwiegen die Vorteile den notwendigen Aufwand? Diese Fragen werden in den Betrieben zunehmend diskutiert.

Wirksamer Transfer im Arbeitsschutz

Positive Antworten im Sinne von „Sicherheitsbeauftragte – ein Gewinn fürs Unternehmen!“ sind nur zu erzielen, wenn durch die räumliche, zeitliche und fachliche Nähe der Sicherheitsbeauftragten zu den Beschäftigten ein Arbeitsschutztransfer in Gang gesetzt werden kann.

Dieser Arbeitsschutztransfer muss in zwei Richtungen wirken:

- von den Beschäftigten über die Sicherheitsbeauftragten zu den Fachkräften für Arbeitssicherheit, Betriebsärzten und Führungskräften, damit Ortskenntnis, vorhandene Arbeitsschutzmängel und Mitarbeiterereinschätzungen als wichtige Grundlage für Entscheidungen zur Verfügung stehen.

- von den Fachkräften für Arbeitssicherheit, Betriebsärzten und Führungskräften über die Sicherheitsbeauftragten zu den Beschäftigten, um Arbeitsschutzziele, Maßnahmen sowie Arbeitsschutzwissen zu vermitteln.

Gelingt dieser Transfer in den Unternehmen, so wird der Sicherheitsbeauftragte als Erfolgsmodell für einen störungsfreieren Betrieb und letztendlich auch für eine Minimierung der Unfallzahlen sorgen.

Risiken beim Einsatz der Sicherheitsbeauftragten

Während der Tagung wurde mit den anwesenden Führungskräften, Betriebsräten, Fachkräften für Arbeitssicherheit, externen Dienstleistern und Sicherheitsbeauftragten intensiv diskutiert, wie die Sicherheitsbeauftragten im Ergebnis ihrer Tätigkeit zu einem erkennbaren Gewinn fürs Unternehmen werden können. Dabei wurden auch die Risiken bewertet, die ein ungeeigneter Einsatz von Sicherheitsbeauftragten mit sich bringen kann. Diese bestehen hauptsächlich durch:

- die falsche Auswahl der Sicherheitsbeauftragten (zum Beispiel wenig motivierte Mitarbeiter, Mitarbeiter mit zu vielen Sonderaufgaben, risikobereite Mitarbeiter, unerfahrene Mitarbeiter, Mitarbeiter mit geringer Anerkennung bei den Kollegen),
- eine fehlende Aus- und Fortbildung der Sicherheitsbeauftragten und
- eine unzureichende Einbindung der Sicherheitsbeauftragten in die Arbeitsschutzorganisation im Betrieb.

Den Unternehmern entstehen hierdurch nicht nur unnötige Kosten durch den Schulungsaufwand, letztendlich leidet darunter auch die Akzeptanz aller erfolgreichen Sicherheitsbeauftragten.

Während der Tagung beleuchteten einzelne Vorträge die Möglichkeiten der Sicherheitsbeauftragten bei unterschiedlichsten Betriebsstrukturen und anhand von Beispielen „Guter Praxis“ aus erfolgreichen Unternehmen. Darüber hinaus kamen die Themen „Personalauswahl“ und „Arbeitsschutzausschuss“ zur Sprache und wurden am zweiten Tag in Workshops vertieft.

Sicherheitsbeauftragte in Betrieben der alternativen Betreuung

In Betrieben mit alternativer Betreuung (ehemals Unternehmermodell) sind Sicherheitsbeauftragte neben dem Unternehmer meist die einzigen „Arbeitsschützer“ mit einem gewissen Fachwissen. Für eine erfolgreiche Tätigkeit kommt der geeigneten Qualifizierung von Sicherheitsbeauftragten in derartigen Betrieben daher eine besonders hohe Bedeutung zu.

„Geeignete Kandidaten für das Amt des Sicherheitsbeauftragten zu finden, ist Grundvoraussetzung für deren erfolgreiche Tätigkeit.“

Zusammenarbeit zwischen Sicherheitsbeauftragten und externen Fachkräften für Arbeitssicherheit

In kleinen und mittleren Betrieben sind im Normalfall weder die Fachkräfte für Arbeitssicherheit noch die Betriebsärzte ständig anwesend. Ein Beispiel guter Praxis ist hier die Etablierung des Sicherheitsbeauftragten als aktive Kontaktperson zwischen den Beschäftigten und den externen Beratern. Mit diesem Modell können Sicherheitsbeauftragte die Führungskräfte besonders wirksam unterstützen.

Sicherheitsbeauftragte und Arbeitsschutzausschuss

Der Arbeitsschutzausschuss ist das entscheidende Gremium für eine erfolgreiche Tätigkeit und Zusammenarbeit der betrieblichen Arbeitsschutzakteure. Die Sicherheitsbeauftragten müssen die Möglichkeit erhalten, alle relevanten Arbeitsschutzthemen aus ihren Arbeitsbereichen dort zu besprechen. Auf der anderen Seite müssen relevante Informationen aus dem Arbeitsschutzausschuss alle Sicherheitsbeauftragten erreichen. In großen Unternehmen kann nicht jeder Sicherheitsbeauftragte direkt in den Ausschusssitzungen anwesend sein, hier muss für einen indirekten Informationsfluss gesorgt werden.

Modelle zur Personalauswahl

Motivierte und geeignete Kandidaten für das Amt des Sicherheitsbeauftragten zu finden, ist Grundvoraussetzung für deren erfolgreiche Tätigkeit. Beispiele guter Praxis für die Personalauswahl sind die Bestellung zukünftiger Führungskräfte oder an der Betriebsratstätigkeit interessierte Beschäftigte.

Schlüsselrolle Gefährdungsbeurteilung

Die Gefährdungsbeurteilung spielt auch bei der Wirksamkeit von Sicherheitsbeauftragten eine entscheidende Rolle. Durch das Einbinden der Sicherheitsbeauftragten in die Erstellung und Aktualisierung der Gefährdungsbeurteilung wird die erfolgreiche Unterstützung des Sicherheitsbeauftragten in allen Arbeitsschutzfragen vor Ort erst möglich.

Die Ergebnisse der Tagung wurden in die Gremien der DGUV eingebracht, um über die einzelnen Unfallversicherungsträger einen möglichst umfangreichen Praxistransfer zu erreichen. Die Teilnehmer bewerteten die Fachtagung durchweg sehr positiv, wodurch davon auszugehen ist, dass sie als Multiplikatoren wirken und den angestrebten Praxistransfer damit verstärken. ●

Autor



Foto: BGHW/Matthias Nickel

Gerhard Kuntzemann

Leiter Sachgebiet Sicherheitsbeauftragte im Fachbereich Organisation des Arbeitsschutzes der DGUV
E-Mail: gerhard.kuntzemann@bghm.de

Unverzichtbare Partner

Rolle und Funktion der Sicherheitsbeauftragten im öffentlichen Dienst



Auch im öffentlichen Dienst sind Sicherheitsbeauftragte unverzichtbare Partner für Sicherheit und Gesundheit bei der Arbeit.

dass der Arbeits- und Gesundheitsschutz im erforderlichen Maße etabliert ist.

Betriebsärzte und Fachkräfte für Arbeitssicherheit erfüllen dabei die gesetzlichen Pflichten zur fachlichen Beratung des Arbeitgebers. Die Bestellung von Sicherheitsbeauftragten als ehrenamtliche Tätige dient der Unterstützung des Arbeitgebers. Weiterhin sollen sie gegenüber ihren Kollegen ein vorbildliches Verhalten im Arbeitsschutz demonstrieren. Sicherheitsbeauftragte sollen deshalb auch keine Führungsfunktion haben. Sie tragen keine Verantwortung für den Arbeits- und Gesundheitsschutz im Betrieb. Vorgesetzte wie Leiter von Bauhöfen, Ärztliche Direktoren oder Schulleiter sollten nicht zu Sicherheitsbeauftragten bestellt werden. Dieser Personenkreis trägt ohnehin aus der Funktion heraus Verantwortung für die Arbeitssicherheit. Das Ehrenamt, das frei von Zwängen ausgeübt werden soll, führt in solchen Fällen unweigerlich zu Konflikten.

Sicherheitsbeauftragte sind die Kollegen, die den unternehmerischen Gestaltungswillen des Arbeitgebers einerseits und die Hinweise der Arbeitsschutzexperten andererseits an der Basis verankern können. Die aktive Einbindung der Sicherheitsbeauftragten bedeutet für die Betriebe und Einrichtungen im öffentlichen Dienst einen messbaren Gewinn im Hinblick auf Produktivität und Qualität der Arbeit sowie Gesundheit und Wohlbefinden.

Rechtliche Stellung

Der Arbeitgeber trägt die Verantwortung für die Sicherheit und den Gesundheitsschutz der Beschäftigten. Arbeitgeber im öffentlichen Dienst sind beispielsweise die Kommunen, die Länder oder der Bund. Vertretungsberechtigt für den Arbeitgeber sind die Leiter an der Spitze von Behörden, Dienststellen, Körperschaften oder Institutionen. Diese müssen so organisiert sein,

Rolle und Rechte des Sicherheitsbeauftragten

Gibt es zwischen den Führungskräften und dem Sicherheitsbeauftragten unterschiedliche Auffassungen und führen diese möglicherweise zu Meinungsunterschieden, so ist es von Vorteil, dass die Rolle und die Rechte des Sicherheitsbeauftragten bekannt sind. Sie dürfen

- Vorgesetzte direkt auf Defizite ansprechen,
- Kollegen auf sicherheits- und gesundheitsbewusstes Verhalten hinweisen,
- bei sicherheits- und gesundheitswidrigem Verhalten eingreifen,
- nicht benachteiligt werden bei der Ausübung ihrer Tätigkeit,
- an Unfalluntersuchungen, Betriebsbegehungen und Sitzungen des Arbeitsschutzausschusses teilnehmen,
- die Fachkraft für Arbeitssicherheit, den Betriebsarzt oder den Personalrat kontaktieren,
- Verbesserungsvorschläge zum Arbeits- und Gesundheitsschutz unterbreiten,
- Informationen verlangen, die für sie von Bedeutung sind,
- Einsicht in Unfallanzeigen und Unfallstatistiken nehmen,
- die notwendige Zeit zur Erfüllung ihrer Aufgabe aufwenden,
- während der Arbeitszeit sich aus- und fortbilden lassen,
- ihr Amt jederzeit niederlegen oder die Vertrauensfrage stellen.

Die Aufgaben der Sicherheitsbeauftragten

Neben der geschilderten allgemeinen Funktion zur Unterstützung der Führungskräfte haben die Sicherheitsbeauftragten insbesondere folgende Aufgaben:

- regelmäßige Betriebsbegehungen durchführen und dabei auf Unfall- und Gesundheitsgefahren achten;
- sich vom Vorhandensein vorgeschriebener Schutzeinrichtungen und der persönlichen Schutzausrüstungen sowie deren Funktion überzeugen;
- konsequent darauf achten, dass die Kollegen Schutzeinrichtungen benutzen und persönliche Schutzausrüstungen auch tragen;
- Information des Unternehmers bzw. der Vorgesetzten über bestehende Gefahren und Sicherheitsmängel;
- Hinwirken auf die Beseitigung erkannter Mängel;
- für neue Mitarbeiter sorgen und auf deren Unterweisung achten;
- sich an Unfalluntersuchungen beteiligen;
- im Rahmen der Möglichkeiten die Ursachen von Unfällen ermitteln; und auf Verbesserungen hinwirken
- mit Fachkraft für Arbeitssicherheit, Betriebsarzt sowie Personalrat zusammenarbeiten;
- Teilnahme an den Sitzungen des Arbeitsschutzausschusses;
- Gespräche mit den Kollegen über Sicherheit, Gesundheitsschutz und die Belastungen bei der Arbeit führen.

Aufgaben

Sicherheitsbeauftragte unterstützen die Führungskräfte zum Beispiel in Krankenhäusern, Hochschulen, Verwaltungen, Kommunen und anderen Einrichtungen des öffentlichen Dienstes bei der Durchführung von Maßnahmen zur Verhütung von Arbeitsunfällen, Berufskrankheiten und arbeitsbedingten Gesundheitsgefahren. Sie haben die Chance, Mängel als Erste zu erkennen und auf deren Beseitigung hinzuwirken. Somit können sie sehr zur Sicherheit und zum Gesundheitsschutz beitragen.

Wirtschaftlicher Nutzen

Ein Hauptargument für die Notwendigkeit ihrer Tätigkeit ist der wirtschaftliche Vorteil den Arbeitssicherheit und betrieblicher Gesundheitsschutz mit sich bringen. Unterlässt beispielsweise ein Bürgermeister Maßnahmen zur Sicherheit der Beschäftigten, zu denen er verpflichtet ist, stehen den rechtlichen Konsequenzen auch wirtschaftliche Nachteile gegenüber, wenn es zu einem Unfall oder einer Erkrankung kommt. Letztendlich trägt damit die Gemeinde auch die Kosten nicht geplanter Ereignisse und steigender Beiträge des Unfallversicherungsträgers. Be-

triebswirtschaftlich sinnvoll ist es daher, Gefahren frühzeitig zu beseitigen, sicherheitsgerecht zu arbeiten und die Beschäftigten in ihrer Arbeitsfähigkeit zu fördern, damit sie nicht unfall- oder gesundheitsbedingt ausfallen.

Neue Herausforderungen

Arbeitssicherheit war über viele Jahrzehnte direkt vom Stand der Sicherheitstechnik bestimmt. Heute werden Arbeitsunfälle, Berufskrankheiten und berufsbedingte Erkrankungen im öffentlichen Dienst nur noch in wenigen Fällen durch eine ungenügende Sicherheitstechnik verursacht.

Es sind vielmehr andere Faktoren, die dazu führen, dass die Beschäftigten im öffentlichen Dienst krankheitsbedingt ausfallen. Durch die Änderung der Verhältnisse zum Beispiel in der Flexibilisierung der Arbeitsprozesse, der Arbeitsorganisation, den Arbeitszeiten, den Interaktionen mit verschiedenen Medien, den allgemeinen Veränderungen im öffentlichen Dienst, von der Behörde zum Dienstleistungsunternehmen, dem Fachkräftemangel, dem Einsatz von unterschiedlichen Medien und computergestützten Arbeitsplätzen ergeben sich auch

neue Belastungen und Beanspruchungen für die Beschäftigten.

Sie sind heute im Vergleich zu früher immer mehr einem zeitlichen Druck ausgesetzt. Sie sind interaktiv tätig, müssen sich ständig mit neuen Medien beschäftigen und häufig nicht wiederbesetzte Stellen kompensieren. Das verursacht Stress und kann unter Umständen zu psychischen Erkrankungen führen.

All dies sind neue Herausforderungen für die Beschäftigten und demzufolge auch für die Sicherheitsbeauftragten. Hier haben sie durch ihre Rolle ein weites Betätigungsfeld. Eine neue Aufgabe können die Sicherheitsbeauftragten auch in der betrieblichen Gesundheitsförderung finden. Hier können sie ihre Kollegen motivieren, sich gesundheitsbewusst zu verhalten und Angebote des Betriebes wahrzunehmen. Der Schwerpunkt der Tätigkeit liegt natürlich weiterhin in der Vorbildfunktion und dem sicherheitsbewussten Verhalten gegenüber Kollegen sowie in der Unterstützung der Führungskräfte. Es geht aber auch darum, die Einstellung der Vorgesetzten und Kollegen zu den Veränderungen im Arbeitsprozess zu begleiten. Es ist wichtig, den Veränderungsprozess zu beobachten, aktiv mitzugestalten und den Kollegen unterstützend zur Seite zu stehen. ●

Autor



Foto: Privat

Wolfgang Kurz

Präventionsleiter Unfallkasse
Baden-Württemberg (UKBW)
E-Mail: wolfgang.kurz@ukbw.de



Foto: Dominik B. Juschardt

Einer von uns

Arbeitsschutz Helfer an der Basis

Er gehört zum Kollegenkreis und ist mittendrin im Arbeitsgeschehen: der Sicherheitsbeauftragte. Ein Ehrenamt, bei dem Engagement und Geschick im Umgang mit den Kollegen gefragt sind.

Sicherheitsbeauftragter kann jeder Mitarbeiter im Betrieb werden. Eine fachliche Voraussetzung gibt es nicht. Allerdings sollte sich der Kandidat beziehungsweise die Kandidatin durch Verantwortungsbewusstsein und eine vorbildliche Verhaltens- und Arbeitsweise auszeichnen.

Darüber hinaus sind Vertrauen und Anerkennung der Kollegen sowie Kommunikationsfähigkeiten gute Voraussetzungen für den Sicherheitsbeauftragten. Die hier angedeuteten sozialen und kommunikativen Kompetenzen sowie Arbeitsschutzwissen können Sicherheitsbeauftragte in den Qualifizierungsseminaren der Unfallversicherungsträger erwerben. Bei der BG Nahrungsmittel und Gastgewerbe (BGN) besuchen Sicherheitsbeauftragte einen einwöchigen Einführungskurs und ein dreitägiges Fortbildungsseminar.

Weiterhin werden Fortbildungsseminare für Sicherheitsbeauftragte zu speziellen Themen wie zum Beispiel Gefahrstoffe, Haustechnik, Lagern und Transport angeboten. Idealerweise ist der Sicherheitsbeauftragte ein Kollege unter Kollegen. Wenn es nicht anders geht, zum Beispiel in einem Gastronomiebetrieb mit hoher Mitarbeiterfluktuation, kann es auch einmal eine Führungskraft sein. Beides hat Vor- und Nachteile. Der Sicherheitsbeauftragte hat kein Weisungsrecht. Er kann für sein Wirken als Sicherheitsbeauftragter also nicht zivil- oder strafrechtlich zur Verantwortung gezogen werden.

Anders, wenn der Sicherheitsbeauftragte auch Führungskraft ist. Der Vorgesetzte ist natürlich verantwortlich für sein Tun oder Nichtstun (Unterlassen) und kann dafür zur Rechenschaft gezogen werden. Dafür hat er den Vorteil, dass er Dinge direkt durch Anweisungen ändern kann.

Die Stellung im Betrieb

Die Arbeit als Sicherheitsbeauftragter ist eine ehrenamtliche Tätigkeit während seiner Arbeitszeit. Ein Sicherheitsbeauftragter kann nicht zugleich Sicherheitsfachkraft (Sifa) sein. Sicherheitsbeauftragter kann nur ein Mitarbeiter aus der eigenen Betriebsstätte werden. Sifa kann auch ein Externer sein. Der Sicherheitsbeauftragte untersteht als Mitarbeiter direkt seinem Vorgesetzten, die Sicherheitsfachkraft dagegen direkt der Betriebsleitung. Der Sicherheitsbeauftragte sollte schriftlich bestellt werden.

Es ist wichtig, dass die Kollegen und der Vorgesetzte wissen, wer in ihrem Bereich Sicherheitsbeauftragter ist und wofür er zuständig ist. Das kann am besten mündlich mitgeteilt werden, zum Beispiel im Gespräch oder bei einer Versammlung. Zusätzlich sollte ein Aushang am Schwarzen Brett den Sicherheitsbeauftragten mit

Namen, eventuell Foto und seinen Aufgaben vorstellen. Auch die Werkszeitung und das Intranet können zum Bekanntmachen des Sicherheitsbeauftragten genutzt werden.

Wenn die Kollegen genau wissen, wofür ein Sicherheitsbeauftragter im Betrieb da ist, kommen sie leichter mit Anliegen, Hinweisen oder Problemen auf ihn zu.

Die Aufgaben

Der Sicherheitsbeauftragte ist ein reiner Berater. Er hilft seinem Vorgesetzten, das zu sehen, was dieser eigentlich selbst sehen müsste, es aber nicht immer sehen kann, weil er nicht ständig vor Ort ist. Der Sicherheitsbeauftragte nimmt dem Vorgesetzten nicht dessen Aufgaben ab, sondern unterstützt ihn in allen Fragen der Sicherheit und des Gesundheitsschutzes. Er macht auf Gefährdungen wie Stolperstellen, technische Defekte aufmerksam und auf gefahrbringende Bedingungen wie Unwissenheit der Kollegen, falsche Verhaltens- oder Arbeitsweisen, zum Beispiel wenn ein Mitarbeiter nicht die vorgeschriebene Schutzbrille trägt. Daher sind sie als an der Basis eines Unternehmens tätige Multiplikatoren unverzichtbar.

Stellt der Sicherheitsbeauftragte Mängel fest, meldet er sie umgehend seinem Vorgesetzten, der die Mängel beseitigen lassen muss. Als Fachmann vor Ort soll der Sicherheitsbeauftragte nicht nur „mECKern“, sondern auch konstruktive Vorschläge machen. Beides macht er am besten schriftlich.

„Die Unternehmenskultur beeinflusst den Erfolg des Wirkens von Sicherheitsbeauftragten entscheidend.“

Die BGN stellt ihm dazu einen Meldeblock mit Durchschlag zur Verfügung. Nicht jeder Mangel kann immer sofort beseitigt werden. Das heißt aber nicht, dass man ihn aus den Augen verliert. Der Meldeblock gibt dem Sicherheitsbeauftragten die Möglichkeit, nach einer gewissen Zeit anhand seiner Meldungen zu überprü-

fen, was aus der angesprochenen Sache geworden ist. Notfalls muss er erneut auf das noch existierende Problem hinweisen. Wenn nötig, trägt der Sicherheitsbeauftragte Probleme auch im Arbeitsschutzausschuss vor.

Als einer von ihnen kann der Sicherheitsbeauftragte mit den Kollegen manchmal auch lockerer reden als ein Vorgesetzter. Die Kollegen von einer richtigen und sicheren Arbeits- und Verhaltensweise zu überzeugen, ist sicherlich die schwierigste Aufgabe des Sicherheitsbeauftragten. Hier sind manchmal viel Geduld und Spürsinn gefragt.

Sollte es in seinem Bereich zu einem Unfall oder einer Berufskrankheit (BK) kommen, nimmt der Sicherheitsbeauftragte an der Unfall- beziehungsweise BK-Untersuchung teil. Nicht vergessen werden sollte das Mitwirken des Sicherheitsbeauftragten an der Gefährdungsbeurteilung.

Theorie versus Praxis

Im Rahmen einer Bachelorarbeit wurde versucht, den Erfolg der Ausbildung im Bereich der BGN zu evaluieren, beziehungsweise Optimierungshinweise für die Ausbildung und das Wirken der Sicherheitsbeauftragten in der Praxis zu erhalten. Als zentrales Ergebnis war festzustellen, dass die befragten Sicherheitsbeauftragten die Ziele der Ausbildung nach eigenem Bekunden erreicht haben. Auch konnten durch die Befragung positive Auswirkungen bei der Einstellung und dem Verhalten der Sicherheitsbeauftragten nachgewiesen werden, allerdings nicht bei den Personen im direkten Umfeld im Unternehmen, also Vorgesetzten und Kollegen.

Es gab deutliche Hinweise darauf, dass das Wirken der ausgebildeten Sicherheitsbeauftragten vor allem durch ungünstige Rahmenbedingungen geschmälert wird. Die Klagen der Sicherheitsbeauftragten über geringe Unterstützung von den Vorgesetzten, über die Uneinsichtigkeit der Kolleginnen und Kollegen etc. zeigten einmal mehr, dass die Unternehmenskultur den Erfolg des Wirkens von Sicherheitsbeauftragten – und damit auch die Motivation für die Person zur Ausfüllung dieser

Rolle – entscheidend beeinflusst. Ein Sicherheitsbeauftragter kann und wird nur tätig, wenn die betrieblichen Rahmenbedingungen dies zulassen.

Allerdings kann man feststellen, dass viele Unternehmen im Nahrungsmittelbereich entsprechend gute Rahmenbedingungen bieten. Es wurde erkannt, welcher positiven Beitrag die Sicherheitsbeauftragten für den Arbeitsschutz am Arbeitsplatz leisten können. Daher sind gerade im gewerblichen Bereich heute viel mehr Sicherheitsbeauftragte zu finden als vorgeschrieben. ●

Autoren



Foto: BGN

Thomas Eisenhauer

Leiter Abteilung Bildung und Organisationsentwicklung, BG Nahrungsmittel und Gastgewerbe (BGN)
E-Mail: thomas.eisenhauer@bgn.de



Foto: BGN

Wilfried Schultz

Dozent, Abteilung Bildung und Organisationsentwicklung, BG Nahrungsmittel und Gastgewerbe (BGN)
E-Mail: wilfried.schultz@bgn.de

Tag der Sicherheitsbeauftragten bei der A+A 2013

Anerkennung geben und Rollenbild stärken!



Die Bedeutung der Sicherheitsbeauftragten wird auch auf der Düsseldorfer A+A deutlich: Seit 2009 gibt es dort regelmäßig den „Tag der Sicherheitsbeauftragten“. Auch 2013 wird ein umfangreiches Programm angeboten.

Arbeitsschutz erscheint häufig als Angelegenheit, die vorrangig von Institutionen und Fachleuten getragen wird. Um aber wirklich erfolgreich zu sein, müssen Sicherheit und Gesundheit bei der Arbeit bei den Beschäftigten selbst ankommen. Deren Probleme und Sichtweisen der Beschäftigten als „Experten“ ihrer eigenen Arbeitsbedingungen müssen bei allen Präventionsaktivitäten berücksichtigt werden. Kein Experte und keine Institution des Arbeits- und Gesundheitsschutzes kann im alltäglichen Kontext der Arbeit auch nur halbwegs umfassend präsent sein. Es braucht eine konkrete Person vor Ort, eben Vertrauens-

leute für Sicherheit und Gesundheit bei der Arbeit: die Sicherheitsbeauftragten, die die für den Arbeitsschutz im Betrieb Verantwortlichen unterstützen und die Sicherheits- und Gesundheitsbelange der Beschäftigten aufnehmen.

Ansehen und Vertrauen

Diese Aufgabe kann nur dann Erfolg haben, wenn der oder die Sicherheitsbeauftragte im Betrieb Ansehen und Vertrauen genießt, und zwar gleichermaßen bei den Vorgesetzten wie auch bei den Beschäftigten. Diese Rolle ist sehr anspruchsvoll. Sie erfordert Engagement, ein Überzeugt-Sein von der Sache des Arbeitsschutzes sowie

ein hohes Maß an Einfühlungsvermögen und Kommunikationsfähigkeit. Sie kann zudem nur funktionieren, wenn die Sicherheitsbeauftragten selber Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz ernst nehmen und „Vorbild“ sind.

Den Sicherheitsbeauftragten kommt auch eine wichtige Rolle im Rahmen der (formalen) betrieblichen Arbeitsschutzorganisation zu. Sie kennen die Situation aus eigener Anschauung und Erfahrung, verstehen, aus welchen Gründen Vorschriften nicht akzeptiert werden, können entscheidende Hinweise geben, wie die Akzeptanz von Maßnahmen erzielt

Das Impro-Theater Emscherblut: „Geben Sie uns Ihr Wort – wir machen Ihnen eine Szene!“

Fachliches unterhaltsam präsentieren:
Dr. Petra Klapps auf der A+A 2011



Foto: Basi



Der „A+A Tag der Sicherheitsbeauftragten“ findet am 6. November 2013 im Rahmen der A+A 2013 statt. Veranstaltungsorte sind das Congress Center und die Messe Düsseldorf. Weitere Informationen können per E-Mail unter Kongress2013@basi.de angefordert werden.

Informationen im Netz unter A+A: www.AplusA.de und www.basi.de

werden kann. Die betriebliche Arbeitschutzorganisation und der Arbeitsschutzausschuss sollten sich möglichst systematisch auf diese Kompetenz stützen.

In der betrieblichen Praxis füllen Sicherheitsbeauftragte ihre Rolle sehr unterschiedlich aus. Allen gemeinsam ist aber ihre ständige Präsenz vor Ort, ihre kollegiale Einbindung in die Arbeitsabläufe und -organisation und ihr Grundlagenwissen zum Thema Arbeits- und Gesundheitsschutz.

Dies sind hervorragende Voraussetzungen, die Mitarbeiterbeteiligung auch für



Foto: Emscherblut

die Themen Gesundheitsschutz und betriebliche Gesundheitsförderung in den Betrieben erheblich zu verbessern. Als Vertrauensleute stehen sie im direkten Austausch mit den Mitarbeitern über gesundheitliche Belastung am Arbeitsplatz, zum Beispiel in Gesundheitszirkeln, und können so zu Multiplikatoren für gefundene Problemlösungen werden.

Fachliches unterhaltsam präsentieren

Ohne Zweifel muss jedoch die Bedeutung der Sicherheitsbeauftragten in vielen Bereichen stärker anerkannt und ihre Rolle im Arbeitsschutz umfassend gestärkt werden. Auf der A+A in Düsseldorf, der zentralen Gemeinschaftsveranstaltung des deutschen Arbeits- und Gesundheitsschutzes, findet deshalb zusammen mit verschiedenen Unfallversicherungsträgern der „Tag der Sicherheitsbeauftragten“ statt. Damit wird diese Gruppe besonders herausgehoben und ihnen Unterstützung für die Tätigkeit geboten, vor allem zum Thema Kommunikation von Sicherheit und Gesundheit im Betrieb als Schlüssel zum Erfolg.

„Fachliches unterhaltsam präsentieren“ ist das Konzept für den Tag der Sicherheitsbeauftragten, der bei der A+A 2013 zum dritten Mal ausgerichtet wird. Im Jahr 2011 sorgten beispielsweise „die Physikanten“ für „Aha-Erlebnisse“ zu naturwissenschaftlichen Phänomenen. Spektakuläre Effekte bleiben im Gedächtnis und können zu einer dauerhaften Aufmerksamkeit gegenüber Gefahren beitragen. Dr. Petra Klapps zeigte auf, dass Humor in schwierigen Situationen weiterhilft und zu einer „ernsthafte“ Problemlösung beiträgt.

Impro-Theater – mehr als Informationsvermittlung

Mit dem Impro-Theater der Gruppe „Emscherblut“ sollen die Sicherheitsbeauftragten angeregt werden, ihre eigene Rolle zu reflektieren und „Kommunikationsfallen“ zu entgehen. Es werden Situationen durchgespielt, Gefühle deutlich gemacht und verschiedene Lösungsmöglichkeiten aufgezeigt. Unangenehme Situationen und Fragen werden durch Humor entschärft und können auf diese Art und

Weise konstruktiv bearbeitet werden. Man braucht ihnen bloß ein Stichwort zuzurufen, und aus dem Stegreif inszenieren die Schauspieler einen Einakter. Körperliche Belastungen als Krimi? Konflikte unter Kollegen und mit Vorgesetzten als Science fiction? Gefährliche Stoffe als Komödie? Auf Knopfdruck wechseln die Schauspieler das Genre.

Die Unfallversicherungsträger ergänzen das Angebot durch Fach- und Branchenseminare oder begleitete Rundgänge über die Messe mit Besuch ausgewählter Stände. Ein wichtiges Thema wird auch die Präventionskampagne der DGUV „Denk an mich: Dein Rücken“ sein. ●

Autoren



Foto: Basi

Tamara Hammer

Referentin Kongresse, Bundesarbeitsgemeinschaft für Sicherheit und Gesundheit bei der Arbeit (Basi)
E-Mail: tamara.hammer@basi.de



Foto: Basi

Bruno Zwingmann

Geschäftsführer, Bundesarbeitsgemeinschaft für Sicherheit und Gesundheit bei der Arbeit (Basi)
E-Mail: bruno.zwingmann@basi.de

Ergebnisse einer Befragung im Jahr 2012

Rollenbild und Tätigkeitsspektrum der Sicherheitsbeauftragten

Im letzten Jahr beteiligten sich rund 1.500 Sicherheitsbeauftragte an einer Umfrage zur Beurteilung ihrer Tätigkeit. Die Ergebnisse zeigen, dass sich viele zu wenig ernst genommen fühlen.

Einleitung

Eine Schlüsselrolle bei der Gestaltung von Sicherheit und Gesundheit spielen die Sicherheitsbeauftragten (Sibe). Sie sind die Akteure, die in den Unternehmen die Maßnahmen des Präventionsauftrags unterstützen und die in die Organisation des Arbeitsschutzes aktiv einzubinden sind.

Befragung

Sicherheitsbeauftragte verschiedener Betriebsgrößen wurden in Deutschland mittels eines standardisierten Fragebogens dazu befragt, wie sie ihr Rollenbild und ihre Einbindung wahrnehmen. An der

Umfrage, die vom Verband Deutscher Sicherheitsingenieure (VDSI), der Deutschen Gesetzlichen Unfallversicherung (DGUV) und den Zeitschriften „Sicherheitsbeauftragter“/„Sicherheitsingenieur“ unterstützt wurde, beteiligten sich bundesweit rund 1.500 Sicherheitsbeauftragte aller Betriebsgrößen.

Ergebnisse

Die Zusammenarbeit mit dem Betriebsarzt wird in 18,5 Prozent als „sehr gut“ und bei 38,2 Prozent als „gut“ empfunden und mit der Sifa von 36,2 Prozent als „sehr gut“ und 41,8 Prozent als „gut“. 22,2 Prozent nehmen die Akzeptanz

durch den Vorgesetzten als „sehr gut“ wahr und 46,4 Prozent als „eher gut“. Die Akzeptanz der Kollegen ist geringer: 14,8 Prozent empfinden sie als „sehr gut“ und 48,7 Prozent als „eher gut“. Die Zusammenarbeit mit Aufsichtspersonen bewerten 13,3 Prozent der Sibe als „sehr gut“, 50,1 Prozent als „eher gut“, 27,3 Prozent als „mittelmäßig“ und 9,2 Prozent als „eher schlecht“ oder gar als „sehr schlecht“. Die Gefährdungsbeurteilung ist für 63,1 Prozent ein wichtiges Instrument. 51,1 Prozent der Sibe sind Ersthelfer, 16,5 Prozent Brandschutzbeauftragte und 7 Prozent Evakuierungshelfer; weitere 1,0 Prozent Pandemiehilfer.

Einteilung nach EU-RL 2003/361/EG

- Kleinunternehmen
- Kleine Unternehmen
- Mittlere Unternehmen
- Große Unternehmen

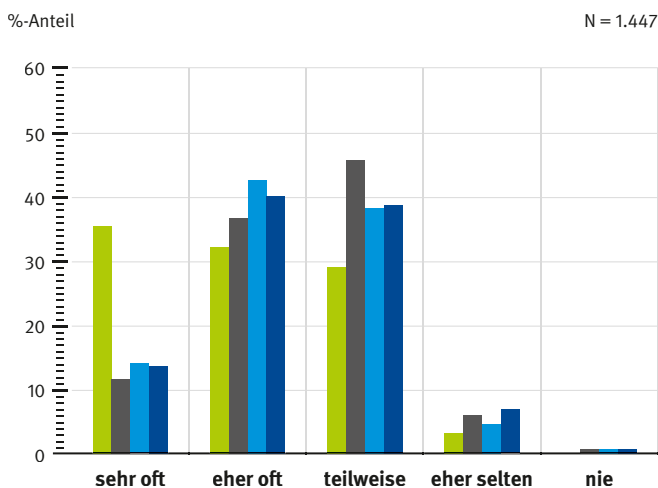


Abbildung 1: Frage: „Werden Ihre Vorschläge zur Verbesserung von Sicherheit und Gesundheit an den Arbeitsplätzen ernst genommen und umgesetzt?“ (Anmerkung: Es hatten nur 18 Kleinunternehmen mit weniger als 10 Mitarbeitern an der Befragung teilgenommen.)

Einteilung nach EU-RL 2003/361/EG

- Kleinunternehmen
- Kleine Unternehmen
- Mittlere Unternehmen
- Große Unternehmen

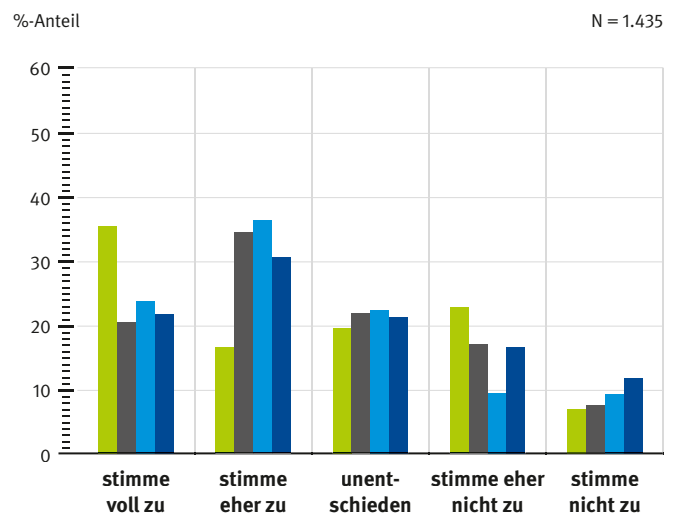


Abbildung 2: These: „Ich werde als Sicherheitsbeauftragter in die Erstellung der Gefährdungsbeurteilung eingebunden.“

Einteilung nach EU-RL 2003/361/EG

● Kleinunternehmen ● Kleine Unternehmen
● Mittlere Unternehmen ● Große Unternehmen

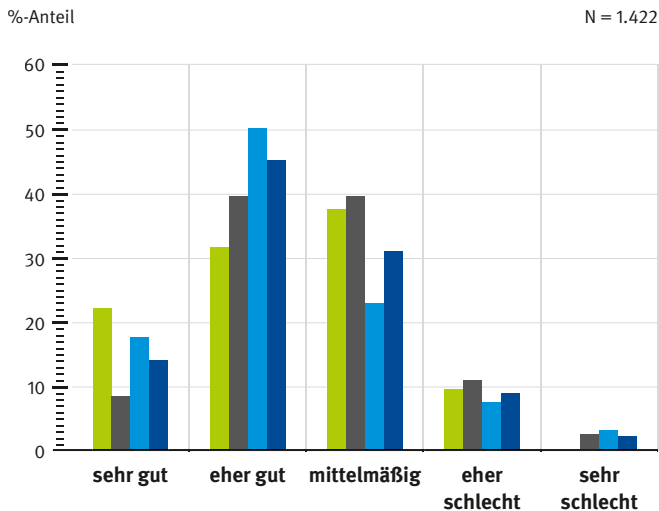


Abbildung 3: Frage: „Fühlen Sie sich gut in die betriebliche Arbeitsschutzorganisation eingebunden?“

Einteilung nach EU-RL 2003/361/EG

● Kleinunternehmen ● Kleine Unternehmen
● Mittlere Unternehmen ● Große Unternehmen

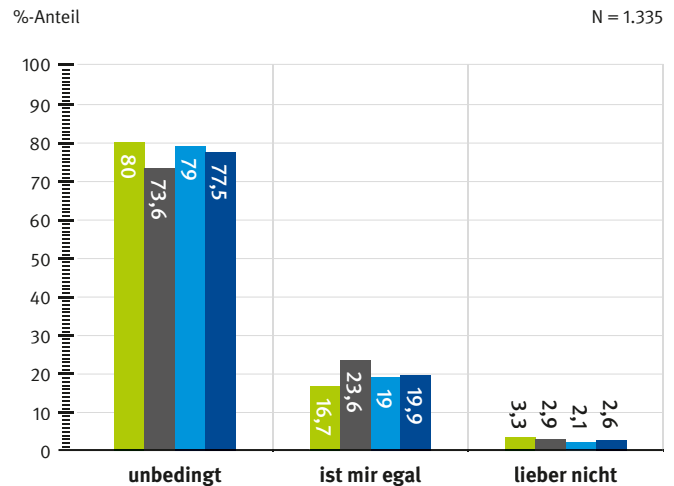


Abbildung 4: Frage: „Würden Sie sich eine bessere Einbindung wünschen?“

75,2 Prozent würden sich die Erstellung von Plattformen im Internet zum Austausch mit anderen Sibe wünschen. Insgesamt sind 12,3 Prozent „sehr zufrieden“ und 52,9 Prozent „eher zufrieden“ mit ihrer Tätigkeit als Sibe.

Schlußfolgerungen

Die Erfahrung zeigt, dass es sich speziell im Arbeitsschutz generell bewährt hat, die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zu beteiligen. Die Weltgesundheitsorganisation¹ und die Internationale Arbeitsorganisation² empfehlen seit langem, die Beschäftigten in die Gestaltung von Sicherheit, Gesundheit und Wohlbefinden am Arbeitsplatz einzubeziehen. Selbiges leitet sich auch aus den Arbeiten von Haines & Wilson³ über die Weiterentwicklung der Gesellschaft hin zu einem Mehr an Mitspracherecht in den Organisationen ab. Hignett et al.⁴ kommen zu ähnlichen Ergebnissen. Malchaire zeigt in

seinen Arbeiten⁵ zur partizipativen Managementstrategie SOBANE (Screening, Observation, Analysis, Expertise) in ganz hervorragender Weise die Übertragbarkeit des partizipativen Ansatzes gerade auf den Arbeitsschutz. „Partizipation“ im

„Sicherheitsbeauftragte haben viel zu wenig das Gefühl, dass ihre Vorschläge zur Verbesserung von Sicherheit und Gesundheit ernst genommen und umgesetzt werden.“

Sinne Malchaires bedeutet dabei nicht nur die „Befragung“ der Mitarbeiter mittels Fragebögen, sondern die „direktive, aktive und gleichstellende Zusammenarbeit zwischen Arbeitnehmern und Vorgesetzten bei der Gestaltung des Betriebslebens, wobei hinreichend Informationen und Befugnisse zu erteilen sind, um die

Gesundheit, die Sicherheit und das Wohlbefinden des Personals sowie die technische und wirtschaftliche Gesundheit des Unternehmens sicher zu stellen und auf optimalem Niveau zu halten“ (Malchaire 2007). Für den Mitarbeiter bedeutet dies aber auch, dass er die Prävention in erster Linie mitgestalten soll, er steht im Mittelpunkt „seiner“ Prävention und ist nicht „nur“ Zielobjekt.

Eine Schlüsselrolle bei der Beteiligung der Mitarbeiter bei der Gestaltung von Sicherheit und Gesundheit spielen die in der Regel gut ausgebildeten Sicherheitsbeauftragten. Sie sind ein wichtiger Bestandteil der Arbeitsschutzorganisation, der viel zu selten in den Fokus rückt. Sie haben viel zu wenig das Gefühl, dass ihre Vorschläge zur Verbesserung von Sicherheit und Gesundheit an den Arbeitsplätzen ernst genommen und umgesetzt werden (siehe [Abbildung 1](#)). ▶

„Eine verbesserte Einbindung der Sicherheitsbeauftragten könnte wesentlich zur Erreichung des Arbeitsschutzziels ‚Verbesserung der Organisation des betrieblichen Arbeitsschutzes‘ beitragen.“

Bessere Einbindung gewünscht

Gerade die Sibe als Mitarbeiter „vor Ort“ können auch wertvolle Hinweise zur Verbesserung der Gefährdungsbeurteilung liefern. Oft sehen wir als Arbeitsschüt-

zer in den Betrieben zwar einen Ordner, auf dem wir einen Aufdruck finden „Gefährdungsbeurteilung“, aber wie oft lässt die Qualität doch arg zu wünschen übrig. Eine bessere Einbindung der Sicherheits-

beauftragten in die Erstellung könnte hier ein großes Optimierungspotenzial liefern, das leider viel zu wenig genutzt wird (siehe [Abbildung 2](#)). Nicht zuletzt daraus resultiert bei den Sicherheitsbeauftragten das Gefühl, nicht richtig in die Arbeitschutzorganisation eingebunden zu sein, obwohl sich das erfreulicherweise viele Sicherheitsbeauftragte wünschen (siehe [Abbildungen 3 und 4](#)).

Für die Jahre 2013 bis 2018 haben Bund, Länder und Unfallversicherungsträger nach dem Beschluss der Nationalen Arbeitsschutzkonferenz (NAK) vom 30. August 2011 ihre Präventionsaktivitäten schwerpunktmäßig unter anderem auf die Umsetzung des gemeinsamen Arbeitsschutzzieles „Verbesserung der Organisation des betrieblichen Arbeitsschutzes“ ausgerichtet. Eine Verbesserung der Einbindung der Sicherheitsbeauftragten in die betriebliche Arbeitsschutzorganisation und die Erstellung der Gefährdungsbeurteilung wären wichtige Schritte zur Erreichung dieses Zieles. ●

*

- 1 WHO European Center for Environment and Health: *Global Strategy on occupational health for all the way to health at work. Recommendation of the 2nd meeting of the WHO Collaborating Centres in Occupational Health, Beijing, China, 11–14 October, 1994.*
- 2 Bureau International du Travail: *Principes directeurs concernant les systèmes de gestion de la sécurité et de la santé au travail. ILO-OSH, Geneve, 2001.*
- 3 Haines, H.; Wilson, J. R.: *Development of a framework for participatory ergonomics. Contract Research Report 174/1998, Health and Safety Executive, London, England: Crown, HSE Books, 1998.*
- 4 Hignett, S.; Wilson, J. R.; Morris, W.: *Finding ergonomic solutions – participatory Approaches. In: Occupational Medicine, 55, 2005, S. 200–207.*
- 5 Malchaire, J.; Gebhardt, H. J.; Piette, A.: *Strategy for evaluation and prevention of risk due to work in thermal environments. In: Ann Occup Hyg; 43(5), 1999, S. 367–76.*
Malchaire, J.: The SOBANE risk management strategy and the Déparis method for the participatory screening of the risks. In: Int Arch Occup Environ Health.; 77(6), 2004, S. 443–450.
Malchaire, J.: Participative management strategy for occupational health, safety and well-being risks. In: G Ital Med Lav Ergon.; 28(4), 2006, S. 478–486.
Malchaire, J.: SOBANE – A participative management strategy to improve health and safety at work. Occupational Hygiene and Work Physiology Unit, Catholic University of Louvain, Brussels, Belgium 2007.



Weitere Literatur zum Thema:

BGI 587: „Arbeitsschutz will gelernt sein – Ein Leitfadens für den Sicherheitsbeauftragten.“

Deutsche Gesetzliche Unfallversicherung (DGUV), Beauftragte für Sicherheit bei der Arbeit 2010, Informationen abgerufen am 18.10.2012 unter www.dguv.de/inhalt/zahlen/praevention/beauftragte/index.jsp

Gruber, H.; Reidt, U.: *Sicherheitsbeauftragte in der Praxis*, Bochum 2008.

Kaluza, S.: *Sicherheitsbeauftragte in der Europäischen Union. In: Sicherheitsbeauftragter 10, 2011, S. 10–13.*

Siegmann, S.; Tenckhoff, B.: *Partizipatives und ganzheitliches Management von Sicherheit und Gesundheitsschutz. In: Prakt. Arb.med. 16, 2009, S. 46–53.*

Siegmann, S.; Tenckhoff, B.: *Betriebssicherheitsmanagement: Ganzheitliche Anforderungen erfordern ganzheitliche Systeme. In: DGUV Forum 7-8, 2010, S. 46–51.*

Siegmann, S.: *Vom „Sicherheitsbeauftragten“ zum „Beauftragten für Sicherheit und Gesundheit“. In: Sicherheitsbeauftragter 09, 2010, S. 6–8.*

Siegmann, S.; Angerer, P.: *Die Sicherheitsbeauftragten als Partner der Betriebsärzte, Jahrestagung der Deutschen Gesellschaft für Arbeitsmedizin und Umweltmedizin (DGAUM), Göttingen 2012.*

Siegmann, S.: *Sicherheitsbeauftragte – Das unbekannte Wesen. In: Sicherheitsbeauftragter 11, 2012, S 6–8.*

Tenckhoff, B.; Siegmann, S.: *Betriebssicherheitsmanagement als partizipatives vernetzendes Managementsystem. In: ASU protect 01, 2011, S. 34–35.*

Autor



Foto: Privat

Silvester Siegmann

Institut für Arbeitsmedizin und Sozialmedizin, Heinrich-Heine-Universität Düsseldorf
E-Mail: siegmann@uni-duesseldorf.de

Umstellung ab dem 4. Quartal 2013

Neue Systematik im DGUV Vorschriften- und Regelwerk

Die DGUV wird Ende 2013 ihr Vorschriften- und Regelwerk neu aufstellen und dessen Übersichtlichkeit und Anwenderfreundlichkeit optimieren.

Das DGUV Vorschriften- und Regelwerk bietet Unternehmern und Versicherten die nötige Handlungssicherheit, um gesunde und sichere Arbeitsplätze in den Betrieben und Einrichtungen gestalten zu können.

Mit der Fusion des damaligen Bundesverbandes der Unfallkassen (BUK) und des damaligen Hauptverbandes der gewerblichen Berufsgenossenschaften (HVBG) zur Deutschen Gesetzlichen Unfallversicherung (DGUV) bestanden ab 2007 zunächst die Mustervorschriften, Regeln, Informationen und Grundsätze im Bereich der Prävention von BUK und HVBG fort.

„Das Vorschriften- und Regelwerk soll in sich konsistent, für die Anwender leicht handhabbar und aus sich heraus verständlich und praktikabel sein.“

Sofern Schriften zum gleichen Thema oder gar mit gleichem Titel existierten, führte dies in der Praxis zum Teil zu Verunsicherungen und entsprechenden Nachfragen. Der Vorstand der DGUV beschloss deshalb im September 2009 neue Bezeichnungen für die Schriften des Vorschriften- und Regelwerks der DGUV. Zukünftig sollen die bisher verwendeten Kürzel wie BGV/GUV-V, BGR/GUV-R, BGI/GUV-I, BGG/GUV-G, GUV-SR, GUV-SI, DA und ZH1/zugunsten der übersichtlichen Bezeichnungen

- DGUV Vorschriften
- DGUV Regeln
- DGUV Informationen und
- DGUV Grundsätze

entfallen. Zudem erscheinen diese Schriften im neuen Corporate Design (CD) der gesetzlichen Unfallversicherung. Das CD wird bereits seit geraumer Zeit für zwischenzeitlich erstellte oder nachgedruckte Schriften verwandt und ist in der Arbeitswelt inzwischen etabliert.

Ergänzend wurde die DGUV gebeten, ein einheitliches, kohärentes sowie inhaltlich geprägtes System der Nummerierung für alle Vorschriften, Regeln, Informationen und Grundsätze zu entwickeln.

Hierfür waren zwei wichtige Meilensteine maßgebend:

- Die bisherigen Präventionsfachgremien des BUK und des HVBG wurden durch das neue System der Fachbereiche und Sachgebiete der DGUV abgelöst. Dies geschah ab Mai 2011; die Fachbereiche stellten sich im DGUV Forum inzwischen in einer Reihe von Kurzberichten vor (2012).
- Im Leitlinienpapier zur Neuordnung des Vorschriften- und Regelwerks im Arbeitsschutz, das von Bund, Ländern und der gesetzlichen Unfallversicherung erarbeitet und im August 2011 unterzeichnet wurde, mussten die Randbedingungen für ein überschaubares und abgestimmtes Vorschriften- und Regelwerk von Staat und gesetzlicher Unfallversicherung festgelegt werden. Das Vorschriften- und Regelwerk soll demzufolge in sich konsistent, für die Anwender leicht handhabbar und aus sich heraus verständlich und praktikabel sein.

Die Fachbereiche der DGUV sind für Überarbeitungen und Neuaufnahmen von Schriften in das DGUV Vorschriften- und Regelwerk verantwortlich, sie gewährleisten Aktualität und fachliche Qualität. Die DGUV hat zudem ein neues Nummerierungssystem für Vorschriften, Regeln, Informationen und Grundsätze der DGUV entwickelt. Bereits an der Nummerierung wird deutlich, um welche Art der Schrift es sich handelt.

An diese Meilensteine anschließend wurde von den Gremien das nachfolgend beschriebene System beschlossen.

Neue Nummerierungssystematik

Für die Nummerierung der DGUV Vorschriften genügt der übersichtliche Zahlenbereich von 1 bis 99. Für DGUV Regeln ist der Zahlenbereich von 100 aufwärts reserviert, für Informationen der Zahlenbereich ab 200 aufwärts und für Grundsätze ab 300 aufwärts.

Da die Anzahl der Regeln und Informationen zurzeit jeweils deutlich größer als 100 ist, benötigt man zusätzliche Ziffern. Diese werden nach einem Bindestrich angefügt, also

- DGUV Regeln: 100-xxx
- DGUV Informationen: 200-xxx
- DGUV Grundsätze: 300-xxx

Dabei kann xxx eine Zahl zwischen 001 und 999 bedeuten. ▶

Die notwendige inhaltliche Anknüpfung wird erreicht, indem die Regeln, Informationen und Grundsätze den Bezeichnungen der neuen Fachbereiche der DGUV zugeordnet werden. Dazu erhalten die im DGUV Grundsatz 401 in alphabetischer Reihenfolge genannten Fachbereiche Kennziffern von 01 bis 15 (siehe Tabelle 1).

Diese Kennziffern ersetzen in der Nummer der Regel, Information oder des Grundsatzes die zweite und dritte Ziffer. Damit ist erkennbar, welcher Branche (zum Beispiel Holz und Metall) oder welchem Thema (zum Beispiel Erste Hilfe, PSA) eine Regel, Information oder ein Grundsatz zugeordnet ist. Schriften, die übergreifenden Charakter haben und nicht eindeutig einem der Fachbereiche zugeordnet werden können, behalten als zweite und dritte Ziffern die „00“.

Tabelle 1: Kennziffern für die DGUV Fachbereiche

Bezeichnung Fachbereich (FB)	Kennziffern
Bauwesen	01
Bildungseinrichtungen	02
Energie, Textil, Elektro, Medienerzeugnisse (ETEM)	03
Erste Hilfe	04
Feuerwehren, Hilfeleistungen, Brandschutz	05
Gesundheit im Betrieb	06
Gesundheitsdienst und Wohlfahrtspflege	07
Handel und Logistik	08
Holz und Metall	09
Nahrungsmittel	10
Organisation des Arbeitsschutzes	11
Persönliche Schutzausrüstungen	12
Rohstoffe und chemische Industrie	13
Verkehr und Landschaft	14
Verwaltung	15

Tabelle 2: Neues Nummerierungssystem des DGUV Vorschriften- und Regelwerks

Bezeichnung	Nummer	Bemerkungen
DGUV Vorschrift	1 bis x	
DGUV Regel	100-001 bis 100-xxx	Regeln, die keinem Fachbereich (FB) zugeordnet sind
	101-001 bis 101-xxx	Regeln, die dem FB 01 (Bauwesen) zugeordnet sind

	115-001 bis 115-xxx	Regeln, die dem FB 15 (Verwaltung) zugeordnet sind
DGUV Information	200-001 bis 200-xxx	Informationen, die keinem FB zugeordnet sind
	201-001 bis 201-xxx	Informationen, die dem FB 01 zugeordnet sind

	215-001 bis 215-xxx	Informationen, die dem FB 15 zugeordnet sind
	250-001 bis 250-xxx	Informationen, die dem Ausschuss Arbeitsmedizin zugeordnet sind
DGUV Grundsatz	300-001 bis 300-xxx	Grundsätze, die keinem FB zugeordnet sind
	301-001 bis 301-xxx	Grundsätze, die dem FB 01 zugeordnet sind

	315-001 bis 315-xxx	Grundsätze, die dem FB 15 zugeordnet sind
	350-001 bis 350-xxx	Grundsätze, die dem Ausschuss Arbeitsmedizin zugeordnet sind

Beispiele

- Die Regel „Wärmekraftwerke und Heizwerke“ (BGR/GUV-R 240) wird dem Fachbereich Energie, Textil, Elektro, Medienerzeugnisse (FB ETEM) zugeordnet. Die neue Nummer wird also die ersten drei Ziffern 103- tragen. Die Ziffern nach dem Bindestrich werden noch festgelegt.
- Die Regel „Betreiben von Arbeitsmitteln“ (BGR 500 bzw. GUV-R 500) gilt übergreifend und ist keinem speziellen Fachbereich zugeordnet. Die neue Nummer wird also die ersten drei Ziffern 100-... enthalten.
- Die Information „Gesundheitsdienst“ (BGI/GUV-I 8682) ist dem Fachbereich Gesundheitsdienst und Wohlfahrtspflege zugeordnet und wird die ersten drei Ziffern 207-... tragen.
- Der Grundsatz 401 ist fachbereichsübergreifend, seine ersten drei Ziffern lauten neu 300-...

„Alle neu erstellten Schriften müssen, sofern sie in das neue Regelwerk aufgenommen werden sollen, vom zuständigen Fachbereich mit dem zuständigen Sachgebiet beschlossen worden sein.“

Das neue Nummerierungssystem bietet neben der ausreichenden Anzahl von verfügbaren Nummern auch die Möglichkeit, Reihen von Schriften, zum Beispiel Messvorschriften für Gefahrstoffe (bisher BGI 505-0 bis 505-72), zusammenhängend einzusortieren. Wichtig: Die Anzahl der maximal möglichen Nummern gibt nicht die Anzahl der zu erwartenden DGUV Vorschriften, Regeln und Informationen und Grundsätze wieder. Das System lässt auch Erweiterungen für Schriften zum Beispiel des Ausschusses Arbeitsmedizin der gesetzlichen Unfallversicherung zu (Kennziffern „50“). So können die Handlungsanleitungen zur arbeitsmedizinischen Vorsorge (bisher BGI/GUV-I 505-1 bis 504-46) unter der Nummer 250-xxx einsortiert werden. Eine Übersicht über die Nummerierungssystematik befindet sich in **Tabelle 2**.

Mit der Umstellung auf das neue System wird eine Transferliste mit den alten und neuen Nummern bereitgestellt. Die bisherigen Nummern werden für eine Übergangszeit auf der Schrift kenntlich gemacht.

Überführung der Bestandsschriften

Um den Anwendern die Nutzung des DGUV Vorschriften- und Regelwerks zu erleichtern, wird der bisherige Bestand der Schriften voraussichtlich im 4. Quartal 2013 komplett in das neue Regelwerk übernommen. Dies geschieht allerdings unter den folgenden Randbedingungen:

- Schriften, die bereits unter den Bedingungen des Leitlinienpapiers und des DGUV Grundsatzes 401 erstellt worden sind, werden ohne weitere Prüfung in das neue System übernommen.
- Alle anderen Schriften werden zunächst übernommen, müssen aber innerhalb bestimmter Fristen (drei Jahre bei Regeln, fünf Jahre

bei Informationen und Grundsätzen) auf Übereinstimmung mit den Erstellungskriterien überprüft werden. Ist die Überprüfung innerhalb der Fristen nicht abgeschlossen, werden nicht überprüfte Schriften aus dem Regelwerk gestrichen.

Qualitätssicherung durch Fachbereiche

Alle neu erstellten Schriften müssen, sofern sie in das neue Regelwerk aufgenommen werden sollen, vom zuständigen Fachbereich mit dem zuständigen Sachgebiet beschlossen worden sein. Von einzelnen Unfallversicherungsträgern erstellte Schriften benötigen also die Zustimmung des zuständigen Fachbereiches, um im DGUV Regelwerk erscheinen zu können.

Damit nehmen die Fachbereiche der DGUV die wichtige Aufgabe wahr, das DGUV Vorschriften- und Regelwerk auf dem aktuellen Stand der Technik, der Arbeitsmedizin und der Rechtsetzung zu halten, unter Beachtung der Vorgaben des Leitlinienpapiers. Durch die Mitwirkung von Experten der Unfallversicherungsträger, betroffener Kreise, Hersteller und Betreiber, Sozialpartner und staatlicher Vertreter sind die Fachbereiche hierzu gut aufgestellt. Die betrieblichen Anwender profitieren letztlich von der Qualität des Regelwerkes, das sie in der Umsetzung gesetzlicher Anforderungen unterstützt.

Fazit

Voraussichtlich im 4. Quartal 2013 wird die DGUV ihr Vorschriften- und Regelwerk neu aufstellen. Die neuen übersichtlichen Bezeichnungen DGUV Vorschrift, DGUV Regel, DGUV Information und DGUV Grundsatz werden mit systematischen Nummern verknüpft, aus denen sich die Art der Schrift und der zugeordnete Fachbereich beziehungsweise „fachbereichsübergreifend“ ergeben. Die Fachbereiche der DGUV erhalten die Aufgabe, die aus

dem Bestand übernommenen Schriften innerhalb bestimmter Fristen zu überprüfen. Sie sind auch verantwortlich für die Neuaufnahme von Schriften in das neue DGUV Vorschriften- und Regelwerk. ●



Die DGUV wird eine Transferliste bereitstellen. Informationen werden im Internet unter <http://publikationen.dguv.de> bereitstehen.

Danksagung

Der Autor dankt Andreas Baader, Florian Crivellaro, Dr. Christoph Esser, Susanne Goebel, Marcus Hussing, Rainer Kutzinski und Alexander Surauer als Mitgliedern des Arbeitskreises „Nummerierung“ der PLK für die konstruktive und kreative Zusammenarbeit bei der Entwicklung der neuen Systematik.

Autor



Foto: privat

Dr. Stefan Dreller

Aufgabenbereich „Koordination Fachbereiche“, Abteilung Sicherheit und Gesundheit, DGUV
E-Mail: stefan.dreller@dguv.de

Gemeinsame Deutsche Arbeitsschutzstrategie

Einige Ergebnisse der Dachevaluation

Der zweite Zwischenbericht der ersten Periode der Gemeinsamen Deutschen Arbeitsschutzstrategie (GDA) liefert aufschlussreiche Daten. Der folgende Artikel stellt eine Auswahl davon vor.

Zusammenfassung

Die erste Periode der Gemeinsamen Deutschen Arbeitsschutzstrategie (GDA) von 2008 bis 2012 ist beendet, die zweite Periode von 2013 bis 2018 hat begonnen. Gleichzeitig befindet sich die GDA noch in der Auswertungsphase der ersten Periode, nicht alle Arbeitsprogramme sind abgeschlossen und ausgewertet.

In 2012 wurde vom Auftragnehmer der Dachevaluation der ersten Periode, einem Konsortium aus Kooperationsstelle Hamburg IFE GmbH und TNS-Infratest, der zweite Zwischenbericht vorgelegt, der in 2013 veröffentlicht wird. Der Abschlussbericht wird bis Ende 2013 fertig gestellt.

Mit dem Zwischenbericht liegen erste belastbare Ergebnisse vor.

Fünf Zielebenen

Mit dem Zwischenbericht der Dachevaluation von 2012 liegen belastbare Zwischenergebnisse der ersten GDA-Periode vor. Sie stützen sich vor allem auf die Betriebs- und Beschäftigtenbefragung, die Befragung der Zielgruppe des Arbeitsschutzforums sowie des Aufsichtspersonals und auf Basisdaten aus Arbeitsprogrammen sowie auf Routinestatistiken.

Die Dachevaluation richtet ihren Blick auf die fünf „Zielebenen“ der ersten GDA-Periode:

1. die Gesundheits- und Arbeitsschutzziele,
2. die Akzeptanz und Wirksamkeit des institutionellen Arbeitsschutzes auf betrieblicher Ebene,
3. die Optimierung der Zusammenarbeit der Träger der GDA im dualen System,
4. die Verbesserung der Zusammenarbeit mit Dritten,
5. die betriebliche Prävention für Gesundheit und Wettbewerbsfähigkeit.

Für jede der Zielebenen werden im Folgenden einzelne (Zwischen-)Ergebnisse dargestellt. Weitere Ergebnisse finden sich in der Veröffentlichung von Lenhardt¹.

Befragungen spielen für die Dachevaluation eine wichtige Rolle als Datenquelle. Sie werden anonym, überwiegend telefonisch, aber auch online durchgeführt. Bei den Antworten ist zu beachten, dass es Verzerrungen geben kann. Diese sind zum Beispiel darauf zurückzuführen, dass auch bei anonymen Befragungen oft erwartungskonform geantwortet wird, insbesondere, wenn es um die Einhaltung von Vorschriften oder generell als positiv angesehenes Verhalten geht.

Die Dachevaluation berücksichtigt dies unter anderem dadurch, dass die verschiedenen Perspektiven und Quellen (Unternehmer, Beschäftigte, Aufsichtspersonal, „harte Daten“) berücksichtigt und kritisch verglichen werden. Detaillierte Informationen zum Fachkonzept der Dachevaluation der ersten GDA-Periode sind in der Arbeitsschutz aktuell, 10/2011, zu finden².

Gesundheits- und Arbeitsschutzziele

Im Mittelpunkt von 3 Arbeitsprogrammen der ersten Kategorie (Bau, Zeitarbeit, Transport) stand die Senkung von Häufigkeit und Schwere von Arbeitsunfällen. Die europäische Kommission hatte den Mitgliedsstaaten für ihre Strategie das Ziel einer Reduzierung von 25 Prozent bis 2012 mit auf den Weg gegeben. Die Träger der GDA hatten sich jedoch bewusst auf keine konkrete Zahl festgelegt, sondern darauf, einen Beitrag zur Erreichung dieses Ziels zu leisten.

Die Entwicklung der **Unfallhäufigkeit** im Zeitraum von 2008 bis 2011 (**Tabelle 1**) zeigt, dass sich der wirtschaftliche Einbruch von 2009 und die nachfolgende Belebung massiv auf die Unfallhäufigkeit ausgewirkt haben.

Im Zeitraum der ersten Periode der GDA (hier: 2008 bis 2011, für 2012 liegen die Daten noch nicht vor) ging die Unfallhäufigkeit um 8,21 Prozent (Unfälle pro 1000 Vollarbeiter) beziehungsweise 8,47 Prozent (Unfälle pro eine Million Arbeitsstunden) zurück, im 4-Jahreszeitraum 2004 bis 2007 um 11,03 Prozent beziehungsweise 14,65 Prozent. Von 2009 bis 2011 stagniert der Rückgang.

Der Trend des relativen Rückgangs der Unfallhäufigkeit schwächte sich im Laufe des ersten Jahrzehnts seit der Jahrhundertwende ab. Daran hat die GDA zumindest bis Ende 2011 nichts geändert.

Die weitere Auswertung der Arbeitsprogramme zum diesem Arbeitsschutzziel wird zeigen, wie diese sich in den Handlungsfeldern auf die Unfallhäufigkeit ausgewirkt haben.

Betriebsbefragung zur Gefährdungsbeurteilung

Als eine der gemeinsamen Maßnahmen in allen GDA-Arbeitsprogrammen wurde ein besonderes Augenmerk bei den Betriebsbesichtigungen auf das **Vorhandensein und die Qualität der Gefährdungsbeurteilung** gelegt. Mit der „Leitlinie Gefährdungsbeurteilung und Dokumentation“ haben sich die beiden Träger im dualen System auf gemeinsame Kriterien zur Beurteilung der in den Betrieben vorgefundenen Gefährdungsbeurteilung verständigt. Die Ergebnisse dieser Überprüfung wurden im Rahmen der Arbeitsprogramme in den bei jedem Betriebsbesuch erhobenen Basisdaten („Kopfdaten“) dokumentiert.

Die Dachevaluation hat sich dieser Frage jedoch nicht nur aus der Sicht der Aufsichtsdienste, sondern auch aus der Sicht der Unternehmen selbst im Rahmen einer repräsentativen Befragung der Leitungen beziehungsweise der für den Arbeitsschutz verantwortlichen Personen von 6.500 Betrieben gewidmet.

Bei dieser Betriebsbefragung gaben 51 Prozent aller Unternehmen an, eine Gefährdungsbeurteilung durchgeführt

zu haben. Dieses Bild differenziert sich jedoch deutlich nach Betriebsgrößen mit folgenden Zahlen:

- 41 Prozent in Betrieben unter 10 Beschäftigten,
- 70 Prozent in Betrieben von 10 bis 49 Beschäftigten,
- 90 Prozent in Betrieben von 50 bis 249 Beschäftigten,
- 98 Prozent in Großbetrieben ab 250 Beschäftigten.

Außerdem ist eine Branchendifferenzierung auffällig: In der Landwirtschaft und der Nahrungsmittelerzeugung sowie im Produktionsgüterbereich liegt die Quote bei 71 Prozent beziehungsweise 68 Prozent, im Dienstleistungsbereich bei nur circa 36 Prozent.

Erhellend sind die Antworten auf die Frage „Weshalb führen Sie keine Gefährdungsbeurteilungen durch?“. Begründet wird dies von 85 Prozent der Betriebe, die keine Gefährdungsbeurteilung durchführen, mit dem Hinweis, dass sie keine nennenswerten Gefährdungen in ihrem Betrieb sehen, im Dienstleistungsbereich sagen dies sogar 94 Prozent.

Diejenigen Betriebe, die Gefährdungsbeurteilungen durchführen, überprüfen überwiegend Arbeitsmittel (95 Prozent), die Arbeitsplatzgestaltung und die Arbeitsumgebung (jeweils 89 Prozent), weniger die Arbeitsorganisation (55 Prozent), die Arbeitszeitgestaltung (48 Prozent) und mögliche psychische Belastungen (39 Prozent).

Die subjektive Wahrnehmung einer akuten Gesundheitsgefährdung spielt anscheinend die entscheidende Rolle in der Frage, ob überhaupt eine Gefährdungsbeurteilung durchgeführt wird oder nicht. Und diese subjektive Wahrnehmung scheint bei Tätigkeiten in der Produktion höher als im „Büro“, obwohl auch dort Unfälle beispielsweise durch Stolpern und Stürzen nicht selten sind.

Die Ergebnisse stimmen relativ gut überein mit denen aus einer europaweiten Unternehmensbefragung, die im Auftrag der europäischen Arbeitsschutzagentur in Unternehmen mit mehr als 10 Beschäftigten durchgeführt wurde. Diese ergab, dass in Deutschland knapp 75 Prozent dieser Betriebe eine Gefährdungsbeurteilung durchführen. ▶

Tabelle 1: Entwicklung der Arbeitsunfallquote von 2000 bis 2011

Jahr	Unfälle pro 1000 Vollarbeiter	Relative Änderung (%) zum Vorjahr	Unfälle pro 1 Mio. Arbeitsstunden	Relative Änderung (%) zum Vorjahr
2000	38,6	-3,04	25,06	-1,80
2001	35,82	-7,20	23,41	-6,58
2002	34,16	-4,63	22,33	-4,61
2003	30,02	-12,12	19,62	-12,14
2004	28,17	-6,16	17,83	-9,12
2005	27,08	-3,87	17,25	-3,25
2006	26,95	-0,48	17,06	-1,10
2007	26,81	-0,52	16,86	-1,17
2008	26,8	-0,04	16,64	-1,30
2009	24,3	-9,33	15,48	-6,97
2010	25,84	+6,34	16,15	+4,33
2011	24,5	-5,19	15,42	-4,52

„Der Trend des relativen Rückgangs der Unfallhäufigkeit schwächte sich im Laufe des ersten Jahrzehnts seit der Jahrhundertwende ab. Daran hat die GDA zumindest bis Ende 2011 nichts geändert.“

Überprüfung durch die Aufsichtsdiens-te

Zu welchen Ergebnissen kommen im Vergleich die Aufsichtsdiens-te bei ihrer Überprüfung im Rahmen der GDA-Arbeitsprogramme? Die **Abbildung 1** zeigt den Vergleich zwischen den Ergebnissen der Betriebsbefragung und den Ergebnissen der Betriebsbesichtigungen. Es fällt eine gute Übereinstimmung in der Betriebsgrößenklasse von 10 bis 49 Beschäftigten auf. In den größeren Betrieben ist die Selbsteinschätzung durch die Betriebe besser als die durch die Aufsicht, bei Betrieben unter 10 Beschäftigten gibt es eine auffällig bessere Bewertung durch die Aufsicht als durch die Betriebe selbst.

Eine Erklärungshypothese ergibt sich aus dem Arbeitsschutzgesetz, das für Kleinbetriebe die Pflicht zur Dokumentation der Gefährdungsbeurteilung einschränkt.

Dadurch mag die „Gefährdungsbeurteilung“ vielen Kleinunternehmern kein Begriff sein. Das Aufsichtspersonal muss sich bei Besichtigungen in den Kleinbetrieben oft mangels fehlender Dokumentation darauf stützen, wie die Arbeitsschutzpraxis im Betrieb aussieht, und daraus Vorhandensein und Qualität der Gefährdungsbeurteilung ableiten: Es stellte fest, dass 59 Prozent der Kleinbetriebe die Gefährdungsbeurteilung angemessen durchgeführt hatten, im Unterschied zu 41 Prozent in der Selbstauskunft der Kleinbetriebe.

Auch die Selektion der besuchten Betriebe in den Arbeitsprogrammen mag hierbei eine Rolle spielen, die zum Beispiel zu einer Unterrepräsentanz von Bürobetrieben geführt haben mag.

Akzeptanz und Wirksamkeit des institutionellen Arbeitsschutzes

Das Arbeitsschutzregelwerk in Deutschland hat einen relativ hohen Grad der vertikalen (Gesetze, Verordnungen, technische Regeln, Vorschriften und Regeln der UV-Träger) und horizontalen Differenzierung (Vielfalt der technischen Regeln, branchenbezogene Vorschriften und Regeln der UV-Träger).

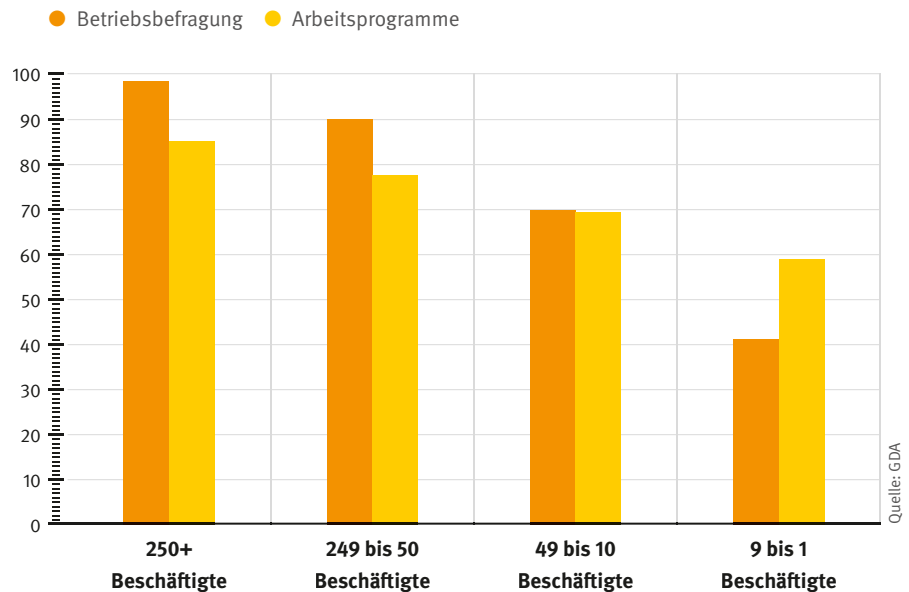


Abbildung 1: Quoten (Prozent) der Durchführung der Gefährdungsbeurteilung im Vergleich verschiedener Betriebsgrößenklassen und aus Sicht der Betriebe selbst und der Aufsicht im Rahmen der GDA-Arbeitsprogramme

Im Rahmen der „Entbürokratisierung“ wurde im letzten Jahrzehnt insbesondere das Vorschriften- und Regelwerk der UV-Träger stark reduziert und umgestaltet. Ein wesentliches Ergebnis der ersten GDA-Periode ist das „Leitlinienpapier zur Neuordnung des Vorschriften- und Regelwerks im Arbeitsschutz“, das von den Trägern der GDA und den Sozialpartnern im Jahre 2011 unterzeichnet und veröffentlicht wurde.

Es soll die Grundlage sein für mehr Kohärenz und Praxisnähe des Vorschriften- und Regelwerks in Abstimmung und Kooperation zwischen Staat und UV-Trägern. Erst in der zweiten Periode wird es seine Wirkung breiter entfalten, da die Umgestaltung des Regelwerks eine gewisse Zeit beanspruchen wird.

Mit der Betriebsbefragung im Jahre 2011 konnte somit nur die Ausgangssituation in der Einstellung der Unternehmen zum Regelwerk erhoben werden. Die Betriebe wurden gefragt: „Wie schätzen Sie die bestehenden Vorschriften und Regeln zum Arbeitsschutz insgesamt ein?“

- 61 Prozent finden, dass das Regelwerk „für die praktische Anwendung hilfreich ist“ (Kleinbetriebe: 59 Prozent).

- 69 Prozent meinen, dass es „alle relevanten Aspekte abdeckt“ (Kleinbetriebe: 67 Prozent).
- 54 Prozent sagen immerhin, dass es „auf manchen Arbeitsplätzen schwer umsetzbar ist“ (Kleinbetriebe: 52 Prozent).

Diese in der Tendenz positive Einstellung der Unternehmen zu den Vorschriften im Arbeitsschutz lässt aber durchaus noch „Luft nach oben“. Die Ergebnisse werfen aber auch die Frage auf, ob und im welchem Umfang die Vorschriften beachtet werden.

Unterweisungen: Insgesamt gute Qualität

Neben der bereits behandelten Gefährdungsbeurteilung ist die **Unterweisung der Beschäftigten** eine zentrale Forderung im Arbeitsschutzgesetz.

Die Dachevaluation fragte die Beschäftigten in einer repräsentativen (5.512 Teilnehmer) Telefonbefragung: „Wie gut fühlen Sie sich insgesamt über alle mit Ihrer Arbeit verbundenen Gefährdungen und Gesundheitsrisiken informiert?“. 75 Prozent der befragten Beschäftigten gaben an, sich gut oder sehr gut informiert zu fühlen, weitere 13 Prozent zumindest befriedigend. Dieser Befund ist über alle Betriebsgrößenklassen fast gleich.

83 Prozent geben an, dass die Unterweisungen persönlich stattfinden, 79 Prozent, dass es auch schriftliche Informationen gibt. Bei den persönlichen Unterweisungen gibt es wiederum fast keine Unterschiede zwischen den Betriebsgrößen, anders ist dies bei den Informationsmaterialien, deren Verwendung nur von 55 Prozent der Beschäftigten in Kleinbetrieben, aber von bis zu 92 Prozent in Großbetrieben angegeben wird.

Inhalte der Unterweisungen sind

- sicherer Umgang mit Maschinen und Arbeitsgeräten bei 83 Prozent der Befragten,
- sicherer Umgang mit Gefahr- und Biostoffen bei 80 Prozent,
- Verhalten bei Unfällen oder Notfällen bei 80 Prozent,
- Kennzeichnung und Beseitigung von Gefahrenstellen bei 64 Prozent,
- gesundheitszuträgliche Körperhaltungen bei der Arbeit bei 53 Prozent,
- Methoden der Arbeitsorganisation, die Stress und Belastungen vermeiden helfen bei 42 Prozent der Befragten.

Die akuten Gefahren werden demnach bevorzugt behandelt gegenüber chronischen Wirkungen oder latenten Gefahren.

Zusammenarbeit von UV-Trägern und staatlichem Arbeitsschutz

Ein Ausgangspunkt der GDA war eine im politischen Raum auftauchende Kritik mangelnder Abstimmung zwischen den Aufsichtsdiensten des Staats und der UV-Träger. Die Kritik gipfelte in Beschwerden von Unternehmen, dass kurz hintereinander ein Gewerbeaufsichtsbeamter und eine Aufsichtsperson der BG (oder umgekehrt) zum gleichen Sachverhalt Betriebe besuchten und damit unnötig zeitlich belasteten. Im Extremfall sollen die Akteure der beiden Träger sogar zu unterschiedlichen Bewertungen gekommen sein. Die

repräsentative Betriebsbefragung thematisierte auch diese Punkte.

Auf die Frage „Welche Behörde besuchte Sie seit Januar 2009?“ gaben 9 Prozent der befragten Betriebe an, in den vergangenen 2 ½ Jahren sowohl von der staatlichen Arbeitsschutzbehörde als auch vom UV-Träger aufgesucht worden zu sein. 3 Prozent dieser 9 Prozent gaben an, zu den gleichen Sachverhalten und nach ihrem Eindruck unangestimmt besucht worden zu sein.

Dieser Prozentsatz innerhalb von 2 ½ Jahren zeigt, dass „Doppelbesichtigungen“ eine Randerscheinung darstellen. Dennoch besteht noch ein gewisses Verbesserungspotenzial, da auch 17 Prozent in der Befragung des Aufsichtspersonals angeben, mindestens einmal pro Jahr bei einem Betriebsbesuch darauf angesprochen worden zu sein, dass der jeweils andere Träger im dualen System während seiner Betriebsbesichtigung vor wenigen Wochen überwiegend dieselben Themen im Betrieb angesprochen hat.

Die Arbeit der Aufsichtsdienste insgesamt nehmen die Betriebe überwiegend positiv wahr: 71 Prozent der befragten Unternehmen attestieren eine geringe Störung der Arbeitsabläufe, 68 Prozent fühlen sich kompetent beraten. Auch die Gruppe der Kleinbetriebe unter 10 Beschäftigten bestätigt diesen Eindruck mit 68 Prozent beziehungsweise 64 Prozent.

Eine Störung der betrieblichen Arbeitsabläufe ist allerdings nicht immer zu vermeiden, ein Besuch der Aufsicht kostet das Unternehmen zumindest Zeit.

Die Beteiligung Dritter an der GDA

Zur Zusammenarbeit der Träger der GDA mit Dritten wurde eine Bilanz gezogen auf Grundlage der Beteiligung Dritter an den

GDA-Arbeitsprogrammen sowie aufgrund der Befragung des Personenkreises, der zu den jährlichen Veranstaltungen des Arbeitsschutzforums eingeladen wurde. Bewusst wurden nicht nur die Teilnehmer befragt, sondern auch diejenigen, die nicht teilgenommen haben.

Es kann festgestellt werden, dass an allen 11 Arbeitsprogrammen der ersten Strategieperiode Dritte beteiligt waren:

- Verbände der Sozialpartner in 9 Programmen,
- Fachverbände und Forschungseinrichtungen in 8 Programmen,
- Unternehmen und ihre Verbände in 6 Programmen und
- Krankenkassen in 5 Programmen.

Aus den mit der „Zielgruppe Arbeitsschutzforum“ durchgeführten Interviews ergibt sich unter anderem, dass die folgenden Faktoren einen wesentlichen Einfluss auf die Kooperationsbereitschaft Dritter haben:

- die eigene Interessenlage potenzieller Partner,
- der Wunsch und die Möglichkeit, auf die GDA Einfluss nehmen zu können, und
- bereits vorhandene persönliche Kontakte und Kooperationserfahrungen.

Die Möglichkeit, aus der eigenen Interessenlage heraus Einfluss zu nehmen auf die GDA, ist ein wesentlicher Ansatzpunkt für die Weiterentwicklung der Zusammenarbeit der Träger der GDA mit Dritten. Deshalb wurde in der Vorbereitung der zweiten GDA-Periode bereits die Konsequenz gezogen, zur Auswahl der Arbeitsschutzziele einen intensiven Konsultationsprozess mit Dritten durchzuführen und regelmäßige Gespräche mit den Kooperationspartnern zu führen. ▶

„Die Arbeit der Aufsichtsdienste insgesamt nehmen die Betriebe überwiegend positiv wahr: 71 Prozent der befragten Unternehmen attestieren eine geringe Störung der Arbeitsabläufe, 68 Prozent fühlen sich kompetent beraten.“

Tabelle 2: Antworten der Betriebe auf die Frage: „Wie häufig werden Sicherheits- und Gesundheitsschutzfragen in Ihren Abteilungs- oder Arbeitsgruppenbesprechungen diskutiert?“ (Angaben in Prozent (Differenzen zu 100 Prozent: „weiß nicht“) betriebsgewichtete Auswertung)

	gesamt	1 bis 9 Beschäftigte	10 bis 49 Beschäftigte	50 bis 249 Beschäftigte	250+ Beschäftigte
Mehrmals pro Monat	6	6	6	9	24
Mehrmals pro Jahr	36	31	45	62	63
Einmal pro Jahr	28	28	30	19	8
Seltener als einmal pro Jahr	14	15	13	6	2
Nie	15	18	6	2	0

Zielebene „betriebliche Prävention“

Zur Zielebene „betriebliche Prävention für Gesundheit und Wettbewerbsfähigkeit“ lassen sich im Rahmen der GDA-Dachevaluation derzeit nur Daten aus der Unternehmens- und der Beschäftigtenbefragung heranziehen.

In beiden Befragungen wurde nach Aspekten der betrieblichen Präventionskultur und auch der Gesundheitskompetenz der Beschäftigten gefragt. Die Ergebnisse ergeben eine aktuelle Zustandsbeschreibung, mögliche Wirkungen der GDA werden sich erst nach der Wiederholung dieser Befragungen in der zweiten GDA-Periode zeigen können.

Die Verteilung der Antworten der Verantwortlichen in den Betrieben auf die Frage: „Wie häufig werden Sicherheits- und Gesundheitsschutzfragen in Ihren Abteilungs- oder Arbeitsgruppenbesprechungen diskutiert?“ zeigt **Tabelle 2**.

15 Prozent der Betriebe thematisieren in internen Besprechungen nie Fragen der Sicherheit und des Gesundheitsschutzes, 70 Prozent tun dies mindestens einmal pro Jahr. Werden die Antworten beschäftigengewichtet ausgewertet, betrifft dies sogar 84 Prozent aller Beschäftigten.

Die gleiche Frage wurde auch den Beschäftigten gestellt. 72 Prozent gaben an, dass mit ihnen mindestens einmal pro

Jahr Sicherheits- und Gesundheitsfragen im Betrieb besprochen wurden, also eine relativ gute Übereinstimmung mit der Betriebsbefragung.

Zur Kompetenz der Beschäftigten in Fragen des betrieblichen Gesundheitsschutzes antworteten 56 Prozent, dass sie Vorschläge zur Verbesserung von Sicherheit und Gesundheit im Betrieb machen, 80 Prozent, dass sie sich mitverantwortlich für Sicherheit und Gesundheitsschutz im Betrieb fühlen und eingreifen, wenn sich andere sicherheitswidrig verhalten.

Die Verantwortlichen in den Betrieben wurden um eine Bewertung des Zusammenhangs von Arbeitsschutz und Unternehmenserfolg befragt. Knapp die Hälfte (48 Prozent) gab an, dass der Arbeitsschutz letztlich dabei helfe, Kosten zu senken. Diese Überzeugung scheint in größeren Betrieben deutlich weiter verbreitet zu sein (73 Prozent in Betrieben mit 250 und mehr Beschäftigten) als in kleineren Betrieben (45 Prozent in Betrieben mit 1 bis 9 Beschäftigten).

Nur eine Minderheit von 9 Prozent aller Betriebe gibt an, der Arbeitsschutz werde vor allem als Kostenfaktor betrachtet, dem kein entsprechender Nutzen gegenüberstehe. Eine große Gruppe von 40 Prozent der Befragten ist der Meinung, dass der Arbeitsschutz weder zum Unternehmenserfolg beitrage noch diesem schade.

Es ist sicher ein Ansporn für die Träger der GDA, in dieser großen neutralen Gruppe mehr davon zu überzeugen, dass Sicherheit und Gesundheitsschutz einen Beitrag zum Unternehmenserfolg leisten. Der nächsten Betriebsbefragung kann gespannt entgegengesehen werden.

Ausblick

Dieser Artikel will Appetit darauf machen, sich den zweiten Zwischenbericht in Gänze anzuschauen (unter www.gda-portal.de). Viele Ergebnisse lassen einen mehr oder weniger großen Interpretationsspielraum zu. Der geneigte Leser ist aufgerufen, sich an der Interpretation zu beteiligen und mit seinen Überlegungen dazu beizutragen, Schlussfolgerungen für die GDA und die Tätigkeit ihrer Träger zu ziehen. ●



- 1 Lenhardt, U.: Arbeitsschutz-Monitoring im Rahmen der GDA-Dachevaluation. – *Gute Arbeit* 11/2012, S. 16–19.
- 2 Stamm, R.; Lenhardt, U.; Pernack, E.-F.; Schmitt, B.: Die Evaluation der Gemeinsamen Deutschen Arbeitsschutzstrategie – GDA. – *sicher ist sicher – Arbeitsschutz aktuell*, 10/2011, S. 442–447.

Autor



Foto: IFA

Dr. Roger Stamm

Leiter des Fachbereichs 1
Informationstechnik,
Risikomanagement, Institut für
Arbeitsschutz der DGUV (IFA)
E-Mail: roger.stamm@dguv.de

uvex

PROTECTING PEOPLE



uvex phynomic

Perfektion in 3 Dimensionen

Perfekte Passform. Optimale Funktion. Absolute Reinheit.

Die uvex phynomic Serie setzt neue Maßstäbe bei Schutzhandschuhen.



Dimension 1: Die Perfekte Passform – Präzision bis in die Fingerspitzen dank der 3D-Ergo Technology.

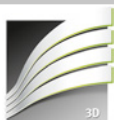
Dimension 2: Optimale Funktion – Herausragende Griffsicherheit bei Trockenheit und Nässe dank Aqua-Polymer-Beschichtung.

Dimension 3: Absolute Reinheit dank uvex pure standard – Sehr gut hautverträglich. Dermatologisch bestätigt. Frei von schädlichen Lösemitteln.

Entdecken Sie die 3 Dimensionen ausführlich unter uvex-safety.de/phynomic
Bestellen Sie jetzt Ihr kostenloses Testmuster uvex-safety.de/phynomictest



Zur Testmusterbestellung
QR Code Reader installieren
und Code mit dem
Smartphone
abfotografieren.



pure standard



MADE IN GERMANY



Ergebnisse der Mitgliederbefragung der Unfallkasse Hessen

Große Zufriedenheit bei den Kunden

Wie bewerten die Mitgliedsbetriebe die Kundenbetreuung, die Öffentlichkeitsarbeit und den Service? Die Unfallkasse Hessen fragte nach – mit erfreulichem Resultat.

Kundenbefragungen geben Rückmeldung darüber, wie zufrieden Kunden mit Produkten oder Leistungen einer Organisation sind. Gleichermaßen wird durch eine Kundenbefragung die Bindung der Kunden an die Organisation gestärkt, da ihre Meinung als wichtig erachtet wird. Im Mai 2010 startete eine Mitgliederbefragung der Unfallkasse Hessen (UKH). Ziel der Kundenbefragung war es, die Mitgliedsbetreuung, die Öffentlichkeitsarbeit und den Service der UKH durch die Kunden bewerten zu lassen, Quellen der Unzufriedenheit bei den Kunden aufzudecken, kritische Aspekte des Kundenservice zu identifizieren (zum Beispiel Freundlichkeit, Kompetenz, Schnelligkeit) und Verbesserungspotenziale abzuleiten. Neben der von der UKH regelmäßig durchgeführten Versichertenbefragung wurden im Rahmen der Kundenbefragung erstmals die Mitgliedsunternehmen und Schulen um ein Feedback gebeten.

Methodisches Vorgehen

Die Planung der Kundenbefragung erforderte neben einer Zielbestimmung auch eine Analyse der Kundenprozesse. Das sind jene Prozesse, bei denen derer die Kunden in Kontakt mit der Organisation treten, um zum Beispiel Produkte oder Dienstleistungen oder eine Betreuung und Beratung in Anspruch zu nehmen. Nur die vom Kunden erlebten Kontakte zur Organisation können Gegenstand seiner Bewertung und Inhalt des Fragebogens sein.

Die Kundenbefragung erfolgte auf Basis eines standardisierten Fragebogens, der aus sechs Teilen bestand. Nach den Eingangsfragen zu allgemeinen Angaben im ersten Abschnitt wurden im zweiten Teil Fragen zur Inanspruchnahme von Leistungen und Kontakt zur UKH gestellt. Der dritte Abschnitt beschäftigte sich mit der Bewertung der Leistungen und des Ser-

vice der UKH. Während es im vierten Teil um das Image der UKH ging, wurden im fünften Teil Angaben zur Gesamtzufriedenheit erfragt. Schließlich konnten die Teilnehmenden im letzten Abschnitt noch Anregungen und Wünsche angeben.

Im Laufe der Fragebogenentwicklung wurde deutlich, dass zwei Fragebögen erforderlich sind. So mussten in den jeweiligen Fragebögen die spezifischen Leistungen für Mitgliedsunternehmen und Schulen sowie diese unterschiedliche Organisationsformen berücksichtigt werden. Damit war eine gemeinsame Auswertung nicht in allen Bereichen möglich.

Die Mitgliederbefragung wurde vom Institut für Arbeit und Gesundheit der Deutschen Gesetzlichen Unfallversicherung (IAG) durchgeführt. Es wurden insgesamt 1.220 beitragspflichtige Mitgliedsbetriebe und 919 Schulen der UKH angeschrieben.

● trifft voll und ganz zu ● trifft ziemlich zu ● trifft mittelmäßig zu ● trifft wenig zu ● trifft überhaupt nicht zu

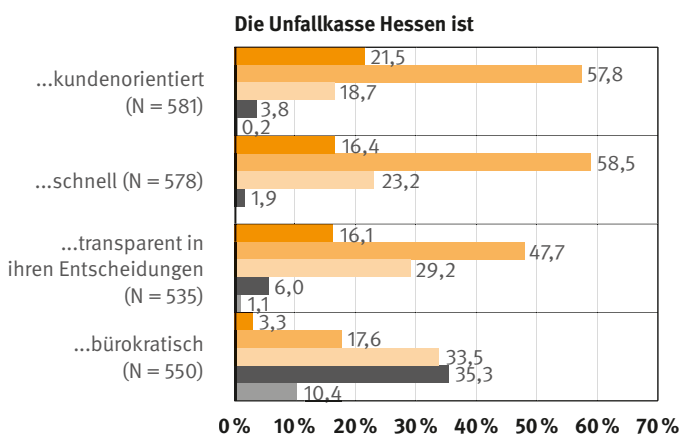


Abbildung 1: Das Image der UKH in den Mitgliedsbetrieben

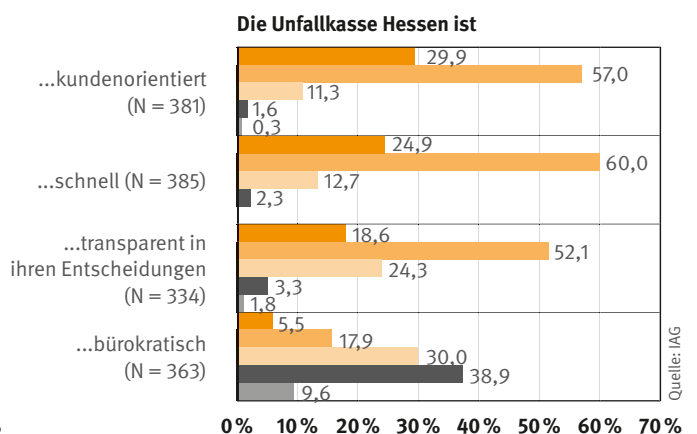


Abbildung 2: Das Image der UKH in den Schulen

Quelle: IAG

Da keine namentlich bekannten Ansprechpartner der Mitgliedsunternehmen und Schulen zur Verfügung standen, ergab sich für die Kundenbefragung die Schwierigkeit, die Teilnehmer zu finden, die schon Kontakt zur UKH hatten und den Fragebogen aufgrund ihrer Kenntnisse auch beantworten konnten. Hier wurde im Anschreiben darum gebeten, dass der Fragebogen in der Organisation entsprechend weitergeleitet wird.

Ergebnisse

Im Folgenden werden zentrale Ergebnisse der Kundenbefragung dargestellt. Der Rücklauf der Papierfragebögen betrug bei den Mitgliedsbetrieben rund 53 Prozent und bei den Schulen 51 Prozent. Es war auffällig, dass fast die Hälfte der Befragten (etwa 46 Prozent) bei der Frage nach der Funktion im Unternehmen die Antwortkategorie „andere Funktion“ angekreuzt hat. Dabei handelte es sich zum Beispiel um Personalleiter, Personalsachbearbeiter, Angestellte in der Verwaltung, Arbeitsschutzkoordinatoren oder Sicherheitsbeauftragte. Etwa ein Viertel der Befragten (24 Prozent) in den Unternehmen waren als Amts- oder Fachbereichsleiter und knapp 18 Prozent als Geschäftsführer oder Betriebsleiter tätig. Die restlichen Befragten verteilten sich in den Mitgliedsbetrieben auf die Funktionen Fachkraft für Arbeitssicherheit (circa sechs Prozent), Dienststellenleiter (vier Prozent) und Bürgermeister (drei Prozent). Bei den Schulen wurde der Fragebogen in erster Linie von den Schulleitern oder Rektoren (rund 51 Prozent) und den Schulsekretärinnen (etwa 42 Prozent) beantwortet. In geringem Umfang beantworteten Lehrer, die als Sicherheitsbeauftragte im inneren Schulbereich tätig waren (knapp fünf Prozent), Lehrer (0,2 Prozent) sowie Personen mit anderen Funktionen (ein Prozent) den Fragebogen.

Die Leistungen und der Service der UKH wurden von einem Großteil der Befragten sowohl in den Mitgliedsbetrieben als auch in den Schulen positiv bewertet. Hier gab es in beiden Organisationsformen für die jeweiligen zu bewertenden Indikatoren Zustimmungen von über 80 Prozent. So

traf es für einen Großteil der Befragten in den Mitgliedsbetrieben und Schulen „ziemlich“ bis „voll und ganz“ zu, dass die Ansprechpartner der UKH bei Bedarf schnell erreichbar sind, die Anliegen der Kunden zügig bearbeiten sowie verständliche und nachvollziehbare mündliche Auskünfte geben. Nicht nur die Freundlichkeit wurde von der Mehrheit der Befragten in den jeweiligen Organisationen positiv bewertet, sondern auch die fachlich kompetente Bearbeitung der Kundenanliegen.

Das Image der UKH wurde von den Befragten in den Unternehmen und Schulen ebenfalls positiv eingeschätzt. In den **Abbildungen 1** und **2** sind ausgewählte Aspekte zum Image der UKH dargestellt.

Wie die beiden Abbildungen zeigen, trifft es für die Mehrheit der Befragten „ziemlich“ bis „voll und ganz“ zu, dass die UKH kundenorientiert, schnell und transparent in ihren Entscheidungen ist. Bei der Frage, ob die UKH bürokratisch ist, ergibt sich ein etwas differenzierteres Bild. Hier waren zwar über 45 Prozent der Befragten in den Mitgliedsbetrieben und rund 47 Prozent der Befragten in den Schulen der Auffassung, dass das wenig bis überhaupt nicht zutrifft, ein Fünftel der Befragten erlebten die UKH jedoch als „ziemlich“ bis „voll und ganz“ bürokratisch.

Insgesamt betrachtet, sind die meisten Befragten in den Mitgliedsbetrieben (87 Prozent) und Schulen (91 Prozent) mit der Betreuung der UKH „ziemlich“ beziehungsweise „voll und ganz“ zufrieden. Ebenso zufrieden sind die Befragten in den Mitgliedsbetrieben (87 Prozent) und Schulen (89 Prozent) mit der fachlichen Beratung durch die UKH. Bei Fragen zum Versicherungs- und Arbeitsschutz würden sich mehr als 95 Prozent der Befragten in den Betrieben und rund 93 Prozent in den Schulen wieder an die UKH wenden.

Resümee

Die Ergebnisse zeigen, dass die Leistungen und die Servicequalität der UKH von den Befragten sowohl in den Mitgliedsbetrieben als auch in den Schulen sehr posi-

tiv wahrgenommen wurden. Die UKH hat ein positives Image. Die Ergebnisse der Gesamtzufriedenheit mit der UKH weisen ebenfalls gute Bewertungen durch die Mitglieder aus. Warum ein Teil der Befragten die UKH als bürokratisch erlebt, lässt sich aus der vorliegenden Kundenbefragung nicht abschließend klären. Hier sind weitergehende Analysen erforderlich. Um Ansatzpunkte für Optimierungen in den Dienstleistungsprozessen der UKH abzuleiten, könnten in zukünftigen Befragungen geschäftsbereichsbezogen gezieltere beziehungsweise tiefergehende Fragen gestellt werden. ●

Autorinnen



Foto: Privat

Dr. Nicola Schmidt

Evaluation von Präventionsmaßnahmen, Institut für Arbeit und Gesundheit der Deutschen Gesetzlichen Unfallversicherung (IAG)
E-Mail: nicola.schmidt@dguv.de



Foto: DGUV

Jutta Kreis

Bereich Prävention, Unfallkasse Hessen (UK Hessen)
E-Mail: j.kreis@ukh.de

Aus der Forschung

DNEL – Ein neuer Service der DGUV für alle Branchen

Die „Derived No-Effect Levels“ (DNEL) sind wichtige Kenngrößen zur Beurteilung der Gesundheitsgefahr eines Gefahrstoffes. Eine neue Datenbank macht sie nun besser zugänglich.

Beim Fachgespräch der Messtechnischen Dienste, dem jährlichen Treffen von Gefahrstoffexperten der UV-Träger in Sankt Augustin, wurde die Zusammenstellung von DNEL initiiert. Eine solche Liste wird jetzt zentral im Internet angeboten, um allen Branchen eine Hilfe zu geben, denn die DNEL können bei der Gefährdungsbeurteilung nützlich sein. Damit sind die UV-Träger in Belangen des Arbeitsschutzes auch Ansprechpartner der Europäischen Chemikalienagentur für diese neue Kenngröße geworden.

Ohne Daten kein Markt

Das neue Chemikalienrecht der Europäischen Union verlangt von Herstellern und Importeuren, mehr Informationen über gefährliche Eigenschaften chemischer Stoffe auf den Tisch zu legen. Die Parole heißt „Ohne Daten kein Markt“. Das kommt auch dem Arbeitsschutz zugute. Denn je besser die Verantwortlichen über die Gefahren Bescheid wissen, die von einer bestimmten chemischen Substanz ausgehen, umso wirkungsvoller können

die Beschäftigten beim Umgang mit dieser Substanz geschützt werden. Es gilt also, das wachsende Informationsangebot für den Arbeitsschutz zu erschließen und nutzbringend anzuwenden.

Von besonderem Interesse können dabei die DNEL sein. Noch ist diese Buchstabenfolge so ungewohnt, dass es keine einheitliche Ausspracheregeln gibt. Die einen sagen „deh-enn-eh-ell“, andere „Dehnel“ und wieder andere, die ihre Englischkenntnisse unter Beweis stellen wollen, sprechen von „Dihnell“. Denn die Abkürzung stammt tatsächlich aus dem Englischen und steht für „Derived No-Effect Level(s)“. Gemeint sind spezifische Angaben zu sicheren Konzentrationen von Einzelstoffen, die niedrig genug sind, dass sie keine nachteiligen Auswirkungen auf die menschliche Gesundheit mehr haben.

Für Chemikalien, die in größeren Mengen auf den europäischen Markt kommen sollen, müssen die „Inverkehrbringer“, wie sie in schönstem Juristendeutsch offiziell genannt werden, solche DNEL ablei-

ten. Abhängig von der Verwendung eines Stoffes kann es erforderlich sein, für ein und dieselbe Chemikalie mehrere solcher Werte aufzustellen, beispielsweise für gesunde erwachsene Arbeiter, für Kinder und für schwangere Frauen. Auch die möglichen Aufnahmewege einer Substanz in den Körper, also über die Lunge, den Mund oder die Haut, müssen gegebenenfalls getrennt berücksichtigt werden.

Für den Arbeitsschutz besonders bedeutsam sind naturgemäß die DNEL für Arbeitskräfte bei längerfristiger Einwirkung der betrachteten Chemikalie. Das deutsche Regelwerk sieht ausdrücklich vor, dass unter anderem diese DNEL speziell für Stoffe, die am Arbeitsplatz eingeatmet werden („inhalativer Aufnahmeweg“), dann bei der Gefährdungsbeurteilung herangezogen werden sollen, wenn ein nationaler oder europäischer Luftgrenzwert fehlt. Obwohl das europäische Chemikalienrecht erst seit knapp sechs Jahren in Kraft ist, übersteigt inzwischen die Zahl der Arbeitsplatz-DNEL diejenige der nationalen Arbeitsplatzgrenzwerte bei weitem.



„Das neue Chemikalienrecht der Europäischen Union verlangt von Herstellern und Importeuren, mehr Informationen über gefährliche Eigenschaften chemischer Stoffe auf den Tisch zu legen. Die Parole heißt ‚Ohne Daten kein Markt‘.“



Foto: fotolia.de/Alterfalter

Bisher umständlicher Informationsweg

Wenn man nicht gerade über Sicherheitsdatenblätter verfügt, in denen die DNEL aufgeführt sind, ist es umständlich herauszufinden, ob es für einen Stoff einen DNEL gibt und wie hoch dieser ist. Die Europäische Chemikalienagentur (ECHA) in Helsinki stellt die Angaben der Hersteller und Importeure zwar nach Stoffen geordnet auf ihrer Internetseite ein. Dort verbergen sich in einem etwas abgelegenen Unterkapitel auch die DNEL für die betreffende Chemikalie – sofern diese überhaupt angegeben sind. Es bedarf aber einiger Kenntnisse zum Aufbau der ECHA-Homepage und noch mehr Mausklicks, um an die richtige Stelle zu gelangen.

Um diesen Zugang zu erleichtern, haben die Unfallversicherungsträger das Institut für Arbeitsschutz (IFA) der DGUV gebeten, die Arbeitsplatz-DNEL für längerfristige inhalative Einwirkung zusammenzustellen und kostenfrei über ein Online-Portal zur Verfügung zu stellen. Als Grundstock sollte eine umfangreiche branchenbezogene Teilliste der Berufsgenossenschaft der Bauwirtschaft (BG BAU) dienen.

Mit dieser Starthilfe wurde das Projekt angegangen und von einem Expertenkreis

betreut, in dem nicht nur die Unfallversicherungsträger BG BAU, BG ETEM, BGHM, BGRCI, VBG und UK NRW vertreten sind, sondern auch Fachleute der Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin (BAuA), des hessischen Sozialministeriums, des Verbandes der Chemischen Industrie (VCI) und der österreichischen Unfallversicherung AUVA mitwirken.

2000 Stoffe katalogisiert

Inzwischen wurden alle arbeitsplatzbezogenen DNEL von der ECHA-Webseite in übersichtliche Listen übertragen und stehen bei der DGUV im Internet (rund 2.000 Stoffe). Das IFA hat es zudem geschafft, eine „GESTIS-DNEL-Datenbank“ als jüngstes Mitglied der Familie des DGUV-Gefahrstoffinformationssystems GESTIS im World Wide Web anzubieten – in deutscher und englischer Sprache. Hier können DNEL für mehr als tausend Arbeitsstoffe über eine Einzelstoffabfrage gesucht werden.

Als zusätzliche Serviceleistung erhalten die Nutzerinnen und Nutzer der Datenbank weitere Informationen, die ihnen die Identifizierung der Stoffe erleichtern (was bekanntlich bei manch einer organisch-chemischen Verbindung mit vielen unterschiedlichen Namen nicht ganz

einfach ist). Es versteht sich von selbst, dass besonders darauf hingewiesen wird, wenn es für einen Stoff einen „amtlichen“ Arbeitsplatzgrenzwert gibt, der in Deutschland eingehalten werden muss. Für diejenigen Stoffe, die (noch) keinen Arbeitsplatzgrenzwert haben, können die DNEL eine Hilfe bei der Gefährdungsbeurteilung sein.

Grenzen der DNEL-Werte

Wichtig ist aber, dass dieses neue Instrument nicht völlig unkritisch eingesetzt wird. Bei rechtlich verbindlichen Luftgrenzwerten wird der Ableitungsweg in jedem Einzelfall veröffentlicht und kann nachvollzogen werden. Solche Begründungsdokumente sind für DNEL in der Regel nicht verfügbar.

Um wenigstens grobe Übertragungsfehler zu unterbinden, will das IFA die bei der Chemikalienagentur gefundenen DNEL-Werte auch mit Angaben aus anderen Quellen vergleichen, etwa aus Sicherheitsdatenblättern. Eine solide wissenschaftliche Überprüfung aller DNEL würde allerdings selbst die DGUV überfordern. Daher hat der Projektbegleitkreis die GESTIS-DNEL-Datenbank mit Erläuterungstexten versehen, welche die Hintergründe genauer erklären und mögliche Fallstricke aufzeigen. Und im Stillen hoffen die Mütter und Väter des DNEL-Internetportals der DGUV, dass die nun besser zugänglichen DNEL von einem größeren Publikum begutachtet und damit allfällige Fehler schneller erkannt und behoben werden.

Derzeit entwirft der Expertenkreis ein zusätzliches Praxismodul, das anhand einzelner Anwendungsbeispiele veranschaulichen soll, wie die DNEL im Arbeitsschutz konkret genutzt werden. ●

! Die GESTIS-DNEL-Datenbank ist erreichbar unter www.dguv.de > webcode d145542

Autor Dr. Eberhard Nies,

Leiter des Referats Toxikologie der Arbeitsstoffe, Institut für Arbeitsschutz der DGUV (IFA)

E-Mail: eberhard.nies@dguv.de

Neue Rechtsprechung zur Entschädigung des Wegeunfalls

Unangemessen lange Wegstrecke und Versicherungsschutz bei wiederholten Heimfahrten



Gemäß § 8 Abs. 2 Nr. 1 SGB VII liegt eine versicherte Tätigkeit und damit ein Arbeitsunfall im Sinne des § 8 Abs. 1 S. 1 SGB VII auch beim Zurücklegen des mit der versicherten Tätigkeit zusammenhängenden unmittelbaren Weges nach und von dem Ort der Tätigkeit vor.

Weil der Versicherte mit der Entfernung zwischen Wohnung und Arbeitsstätte eine notwendige Schwelle überwinden muss, ohne die er einer versicherten Tätigkeit nicht nachgehen kann, rechtfertigt dies die gesetzliche Grundentscheidung in § 8 Abs. 2 Nr. 1 SGB VII, die Wege von und nach dem Ort der Tätigkeit als versicherte Tätigkeit zu qualifizieren.¹

Allerdings hat der Gesetzgeber nicht schlechthin jeden Weg unter Versicherungsschutz gestellt, der zur Arbeitsstätte führt oder von ihr aus begonnen wird; vielmehr ist es auch nach § 8 Abs. 2 Nr. 1 SGB VII darüber hinaus erforderlich, dass der Weg mit der Tätigkeit im Unternehmen – rechtlich – zusammenhängt, das heißt, dass ein innerer Zusammenhang zwischen dem Weg und der Tätigkeit in dem Unternehmen besteht.² Dieser innere Zusammenhang setzt voraus, dass der Weg, den der Versicherte zurücklegt, wesentlich dazu dient, den Ort der Tätigkeit oder nach deren Beendigung – in der Regel – die eigene Wohnung oder einen anderen Endpunkt des Weges von dem Ort der Tätigkeit aus zu erreichen. Wenn nicht der häusliche Bereich, sondern ein „dritter Ort“ – dies ist begrifflich jeder Ort, der nicht die Wohnung des Versicherten ist³ – der Ausgangspunkt oder Endpunkt des nach oder von dem Ort der Tätigkeit angetretenen Weges ist, ist für den inneren Zusammenhang entscheidend, ob dieser Weg noch von dem Vorhaben des Versicherten rechtlich wesentlich geprägt ist, sich zur Arbeit zu begeben oder von

dieser zurückzukehren.⁴ Diese Problematik ist Gegenstand neuer Rechtsprechung zur unangemessenen Länge der Wegstrecke vom dritten Ort zum Ort der Tätigkeit.⁵

Der zweite Teil des Beitrags widmet sich neuer Rechtsprechung zum Unfallversicherungsschutz beim Wegeunfall bei wiederholter Heimfahrt, wenn nach Verlassen der Arbeitsstätte zunächst eine eigenwirtschaftlich veranlasste Rückkehr in den Betrieb, jedoch dann eine Wiederaufnahme der betrieblichen Tätigkeit erfolgt und anschließend die Heimfahrt angetreten wird.⁶

1. Bedeutung der unangemessen langen Wegstrecke vom dritten Ort zur Arbeitsstätte

Wenn nicht der häusliche Bereich, sondern ein sogenannter dritter Ort den Ausgangspunkt des nach dem Ort der Tätigkeit angetretenen Weges bildet, ist für den inneren Zusammenhang entscheidend, ob dieser Weg noch von dem Vorhaben des Versicherten, sich zur Arbeit zu begeben, oder aber rechtlich davon wesentlich geprägt ist, einen eigenwirtschaftlichen Besuch am dritten Ort abzuschließen, ist der Weg vom dritten Ort unverhältnismäßig unangemessen länger als von der Wohnung zum Ort der Tätigkeit, wird die erheblich längere Wegstrecke grundsätzlich nicht durch die beabsichtigte betriebliche Tätigkeit geprägt, sondern durch die eigenwirtschaftliche Verrichtung am dritten Ort. Diese Aussagen hat das Landessozialgericht Rheinland-Pfalz in seiner Entscheidung vom 27. September

2012 getroffen,⁷ der im Wesentlichen folgender Sachverhalt zugrunde liegt: Der Kläger erlitt am 12. Februar 2009 einen Verkehrsunfall, bei dem er sich unter anderem Verletzungen im Bereich des fünften Halswirbelkörpers zugezogen hat. Am Unfalltag hatte der Kläger die Fahrt zur



Arbeit von der Wohnung seiner Freundin angetreten; die Entfernung vom Haus seiner Eltern – dort war der Kläger polizeilich gemeldet, und dort hatte er ein Zimmer mit Bad- und Küchenbenutzung – bis zu seiner Arbeitsstätte betrug 6,57 km bei einer Fahrtzeit von etwa zehn Minuten, während die Entfernung von der Wohnung der Freundin bis zur Arbeitsstätte 55,02 km bei einer Fahrtzeit von knapp einer Stunde betrug.

Mit seiner ablehnenden Verwaltungsentscheidung hat der Unfallversicherungsträger herausgestellt, dass die Entfernung zwischen Betriebsstätte und Wohnung der Freundin unverhältnismäßig weit gewesen ist, so dass der Weg vom dritten Ort nicht durch die beabsichtigte betriebliche Tätigkeit geprägt sei, sondern durch die eigenwirtschaftliche Tätigkeit am dritten Ort. Auf die hiergegen gerichtete Klage hat das Sozialgericht die angefochtene Verwaltungsentscheidung aufgehoben und

den beklagten Unfallversicherungsträger verurteilt, das schädigende Ereignis vom 12. Februar 2009 als Arbeitsunfall festzustellen und zu entschädigen. Es spiele keine Rolle – so das erstinstanzliche Gericht –, dass die Fahrtstrecke vom Haus der Eltern des Klägers zur Arbeitsstätte wesentlich kürzer gewesen sei als die Fahrtstrecke von der Freundin zur Arbeitsstätte; entscheidend sei vielmehr die innere Handlungstendenz des Klägers gewesen, am 12. Februar 2009 morgens seinen Arbeitsplatz aufzusuchen.

Auf die hiergegen gerichtete Berufung hat das Landessozialgericht (LSG) die erstinstanzliche Entscheidung aufgehoben und die Klage abgewiesen; die Revision wurde nicht zugelassen.⁸ Es sei zu berücksichtigen – so das LSG –, dass ein nicht von der Wohnung angetretener Weg nach Sinn und Zweck des § 8 Abs. 2 Nr. 1 SGB VII grundsätzlich unter Berücksichtigung aller Umstände des jeweiligen Einzelfalles

in einem angemessenen Verhältnis zu dem üblichen Weg nach und von dem Ort der Tätigkeit stehen müsse; ein wesentliches, wenn auch nicht das allein entscheidende Kriterium für die Prüfung der Angemessenheit sei die Entfernung. Der bisherigen Rechtsprechung des Bundessozialgerichts (BSG) lässt sich keine feste Vorgabe entnehmen, wann das Verhältnis der beiden Strecken – häuslicher Bereich/Arbeitsstätte und dritter Ort/Arbeitsstätte – zueinander nicht mehr als angemessen anzusehen ist. Das BSG hat die Grenze zur Unangemessenheit bei einem Zehnfachen der üblichen Entfernung als nach der Verkehrsanschauung deutlich überschritten angesehen.⁹ Vor diesem Hintergrund hat das LSG berücksichtigt, dass die vom Kläger von der Wohnung seiner Freundin bis zur Arbeitsstätte zurückzulegende Wegstrecke 8,37-mal so lang war wie diejenige, die er vom Haus seiner Eltern bis zur Arbeitsstätte zurückzulegen hatte; und schließlich ist der Aufenthalt am dritten Ort auch nicht durch betriebsdienliche Zwecke geprägt, sondern allein eigenwirtschaftlich motiviert gewesen, da er der Aufrechterhaltung der zwischenmenschlichen Beziehungen des Klägers zu seiner Freundin dienen sollte. Das Berufungsgericht hat daher zutreffend einen Versicherungsschutz des Klägers gemäß § 8 Abs. 2 Nr. 1 SGB VII verneint.

Im Rahmen der Bewertung des unfallbringenden Weges hat die frühere Rechtsprechung des BSG stärker auf die unterschiedlichen Entfernungen zwischen der Wohnung und der Arbeitsstätte sowie dem dritten Ort und der Arbeitsstätte abgestellt.¹⁰ Die neuere Rechtsprechung des BSG berücksichtigt zwar weiterhin die Entfernungen, misst ihnen aber ausdrücklich nicht die allein entscheidende Bedeutung zu und verlangt, dass alle Umstände des jeweiligen Einzelfalles stärker zu berücksichtigen sind.¹¹ ▶

„Ein wesentliches, wenn auch nicht das allein entscheidende Kriterium für die Prüfung der Angemessenheit ist die Entfernung.“



Foto: fotolia.de/ Stefan Köber

Als derartige Umstände sind insbesondere zu berücksichtigen, ob am dritten Ort Verrichtungen des täglichen Lebens erledigt wurden oder werden sollen, die keinerlei Bezug zur versicherten Tätigkeit an sich haben, oder ob es sich um Verrichtungen handelt, die zumindest mittelbar auch dem Betrieb zugutekommen sollen, wie zum Beispiel Arztbesuche zur Erhaltung oder Wiederherstellung der Arbeitsfähigkeit. Diese betriebsbezogenen Umstände beeinflussen zwar nicht die Beurteilung der Angemessenheit des Weges vom dritten Ort, können ihn jedoch im Sinne einer Betriebsdienlichkeit prägen.¹²

Die Angemessenheit einer Wegstrecke – allerdings ohne die Problematik Weg vom Ort der Tätigkeit zu einem dritten Ort – ist zweitinstanzlich letztmalig in einer Entscheidung vom 19. Dezember 2012 angesprochen worden.¹³ Das LSG hat bei Auswahl einer Strecke für die Heimfahrt vom Arbeitsplatz, die doppelt so weit ist wie der direkte, grundsätzlich auch zumutbare Weg (hier 44 km statt 21 km), den Unfallversicherungsschutz verneint, zumal wenn es sowohl topographisch als auch verkehrstechnisch nächst kürzere Alternativen gibt. Diese Aussage über die Unangemessenheit zur üblichen Wegstrecke lässt sich wohl auch heranziehen, wenn es um die Frage geht, ob der Weg vom dritten Ort unverhältnismäßig unangemessen länger ist als der Weg von der Wohnung zum Ort der Tätigkeit.

2. Versicherungsschutz bei wiederholten Heimfahrten

Versicherungsschutz ist auch dann gegeben, wenn ein Versicherter zwar zunächst aus eigenwirtschaftlichen Motiven in den Betrieb zurückkehrt, sodann aber die Arbeit wieder aufnimmt, damit den betrieblichen Zusammenhang wieder herstellt und danach von der Arbeit heimfährt.¹⁴ Auch ein mehrmaliges Zurücklegen des Weges vom oder zum Ort der Tätigkeit während eines Arbeitstages kann mit der versicherten Tätigkeit zusammenhängen, wenn der erneute Weg betrieblich veranlasst ist; dies hat das BSG angenommen, wenn der Versicherte an seinem Arbeitsplatz bemerkt hat, dass er zu Hause befindliche Unterlagen und Werkzeuge für die weitere betriebliche Tätigkeit benötigt,

und sich aus diesem Grund auf den Weg zu seiner Wohnung und zurück zum Ort der Tätigkeit begeben hat.¹⁵ Zur Klarstellung ist allerdings darauf hinzuweisen, dass kein Versicherungsschutz besteht, wenn der Versicherte auf dem Weg zum Ort der Tätigkeit umkehrt, weil er einen vergessenen Gegenstand holen will, der eigenwirtschaftlich Verwendung finden soll.¹⁶

In einer neuen Entscheidung vom 24. Oktober 2012 sind zweitinstanzlich Aussagen zum Unfallversicherungsschutz bei einem Wegeunfall bei wiederholter Heimfahrt gemacht worden, wenn nach Verlassen der Arbeitsstätte zunächst eine eigenwirtschaftlich veranlasste Rückkehr in den Betrieb, jedoch dann eine Wiederaufnahme der betrieblichen Tätigkeit erfolgt ist.¹⁷ Der Entscheidung liegt im Wesentlichen folgender Sachverhalt zugrunde: Der Kläger

macht die Gewährung einer Entschädigung aus Anlass eines Motorradunfalles vom 18. April 2006 mit erheblichen Gesundheitsschäden geltend, den er auf dem direkten Weg von der Arbeitsstätte zum Wohnort erlitten hat. Zuvor hatte der Kläger schon einmal den Weg von der Arbeitsstätte zur Wohnung beschritten, als er unterwegs bemerkte, dass er seine Geldbörse auf seiner Arbeitsstätte vergessen hatte. Nach Rückkehr zur Arbeitsstätte, um die Geldbörse zu holen, hat der Kläger im Betrieb aus betrieblichen Gründen an einem Gespräch mit Arbeitskollegen teilgenommen. Die Arbeitskollegen haben in der mündlichen Verhandlung vor dem erstinstanzlichen Gericht geschildert, dass sie in der Vorbereitung einer Veranstaltung gewesen seien, hierfür den Kläger brauchten und es ein günstiger Moment gewesen sei, den Kläger auf das anstehende Projekt anzusprechen.



Foto: fotolia.de / Jan Jansen

*

- 1 BSG vom 2.5.2001 – B 2 U 33/00 R, Rd.-Nr. 17.
- 2 BSG vom 2.5.2001 – B 2 U 33/00 R, Rd.-Nr. 14.
- 3 Lauterbach/Schwerdtfeger, § 8 SGB VII Anm. 370.
- 4 BSG vom 27.8.1987 – 2 RU 15/87, HV-Info 1987, S. 1845.
- 5 LSG Rheinland-Pfalz vom 27.9.2012 – L 4 U 225/10 –.
- 6 Landessozialgericht Baden-Württemberg vom 24.10.2012 – L 2 U 5220/10.
- 7 Vgl. Anm. 5.
- 8 Vgl. Anm. 5.
- 9 BSG vom 3.12.2002 – B 2 U 18/02 R, Breithaupt 2003, S. 217.
- 10 BSG Urteile vom 30.7.1971 – 2 RU 229/68 – USK 71125; vom 11.10.1973 – 2 RU 1/73 – USK 73244 sowie vom 20.4.1978 – 2 RU 1/77 – HVBG – Rdschr. VB 126/78.
- 11 BSG-Urteile vom 27.7.1989 – 2 RU 10/89 – HVBG – Info 1989, 2417 und vom 4.12.1991 – 2 RU 15/91 – HVBG – Info 1992, 658.
- 12 BSG vom 2.5.2001 – B 2 U 33/00 R, Rd. – Nr. 20.
- 13 LSG Baden Württemberg, Az.: L 2 U 3378/11.
- 14 Zu diesem als Wiederherstellung des betrieblichen Zusammenhangs bezeichneten Vorgang bereits BSG vom 25.8.1961 – 2 RU 11/60, SozEntsch BSG 4 § 543 Nr. 51.
- 15 BSG vom 20.3.2007 – B 2 U 19/06 R, SozR 4 – 2700 § 8 Nr. 23, Rd.-Nr. 13.
- 16 BSG vom 25.1.1977 – 2 RU 57/75, SozR 2200 § 550 Nr. 24.
- 17 Vgl. Anm. 6.
- 18 Die zugelassene Revision ist anhängig zum Az. B 2 U 27/12 R.
- 19 BSG vom 10.10.2006 – B 2 U 20/05 R, SozR 4 – 2700 § 8 Nr. 19, Rd. – Nr. 16.
- 20 BSG vom 4.12.1991 – 2 RU 15/91, HV-Info 1992, 658; vgl. auch Anm. 11.
- 21 LSG Baden-Württemberg vom 24.10.2012 – L 2 U 5220/10, Rd.-Nr. 30 mwNw.; vgl. auch Anm. 6.

Der beklagte Unfallversicherungsträger lehnte die Gewährung von Entschädigungsleistungen aus Anlass des Unfallereignisses ab; Widerspruchs- und Klageverfahren blieben erfolglos. Der Kläger sei zu seinem Arbeitsplatz zurückgefahren, um seine Geldbörse zu holen; bei dieser Fahrt sei seine Handlungstendenz nicht darauf gerichtet gewesen, seine betriebliche Tätigkeit aufzunehmen, er habe daher seinen Arbeitsweg unterbrochen.

Auf die hiergegen gerichtete Berufung hat das Landessozialgericht unter Aufhebung der angefochtenen Verwaltungsentscheidung und des erstinstanzlichen Urteils festgestellt, dass das Ereignis vom 18. April 2006 ein Arbeitsunfall gewesen ist.¹⁸ Mit dem Umdrehen auf dem Heimweg und der Absicht, die vergessene Geldbörse zu holen, sei der betriebliche Zusammenhang unterbrochen und der Kläger eigenwirtschaftlich tätig gewesen. Die Unterbrechung der versicherten Tätigkeit durch eigenwirtschaftliche Aktivitäten sei zum Unfallzeitpunkt wieder beendet gewesen; einer versicherten Tätigkeit nach § 8 Abs. 2 Nr. 1 SGB VII sei der Kläger durch die Teilnahme an einem dienstlichen Gespräch nachgegangen, ebenso auf der anschließenden Heimfahrt. Diese sei kein Rückweg von einer beziehungsweise im Rah-

men einer privaten Verrichtung, sondern von der versicherten Tätigkeit.

Es ist dem LSG zuzustimmen, dass mit der Wiederaufnahme der betrieblichen Tätigkeit – Teilnahme an einem dienstlichen Gespräch – die Unterbrechung der versicherten Tätigkeit geendet hat und der erforderliche Zusammenhang mit der versicherten Tätigkeit wieder hergestellt worden ist. Der auf Grund einer mehr als geringfügigen Unterbrechung entfallene Versicherungsschutz wird mit der Beendigung der eigenwirtschaftlichen Tätigkeit und der Wiederaufnahme der betrieblichen Tätigkeit wieder begründet – es sei denn, aus der Dauer und der Art der Unterbrechung muss auf eine endgültige Lösung des Zusammenhangs mit der versicherten Tätigkeit geschlossen werden.¹⁹ Dies hat das LSG schon damit verneint, dass der Kläger die Arbeitskollegen nicht abgewiesen und das betriebliche Gespräch nicht auf den nächsten Tag verschoben hat.

3. Zusammenfassung

Unangemessen lange Wegstrecke

Ist der Weg vom dritten Ort unverhältnismäßig unangemessen länger als von der Wohnung zum Ort der Tätigkeit, wird die erheblich längere Wegstrecke grundsätzlich nicht durch die beabsichtigte betrieb-

liche Tätigkeit geprägt, sondern durch die eigenwirtschaftliche Verrichtung am dritten Ort. Der bisherigen Rechtsprechung des BSG lässt sich keine Vorgabe entnehmen, wann das Verhältnis der beiden Strecken zueinander nicht mehr als angemessen anzusehen ist. Die neuere Rechtsprechung des BSG berücksichtigt zwar weiterhin die Entfernungen, misst ihnen aber ausdrücklich nicht die allein entscheidende Bedeutung bei und verlangt, dass alle Umstände des Einzelfalles stärker zu berücksichtigen sind. Als derartige Umstände wird die Betriebsbezogenheit bewertet, wie zum Beispiel Arztbesuche am dritten Ort, die der Erhaltung oder Wiederherstellung der Arbeitsfähigkeit zugutekommen.²⁰

Versicherungsschutz bei wiederholten Heimfahrten

Auch ein mehrmaliges Zurücklegen des Weges vom oder zum Ort der Tätigkeit während eines Arbeitstages im Sinne des § 8 Abs. 2 Nr. 1 SGB VII kann mit der versicherten Tätigkeit zusammenhängen, wenn der erneute Weg betrieblich veranlasst ist. Dies gilt auch, wenn der Versicherte zwar zunächst aus eigenwirtschaftlichen Motiven in den Betrieb zurückkehrt, sodann aber die Arbeit wieder aufnimmt, damit den betrieblichen Zusammenhang wieder herstellt und danach von der Arbeit heimfährt.²¹ ●

Autor



Foto: privat

Dirk Dahm

Früherer Leiter der Abteilung
Recht der Bezirksdirektion
Bochum der Berufsgenossenschaft
Rohstoffe und chemische Industrie
E-Mail: cdmahm@t-online.de

Mitwirkungspflichten

Zum Entzug einer BK-Rente wegen Ablehnung eines Klinikaufenthalts für eine Zusammenhangesbegutachtung bei einer Hautkrankheit.

§ (Urteil des Landessozialgerichts Berlin-Brandenburg vom 20.9.2012–L 3 U 207/10–, UV-Recht Aktuell 04/2013, S. 210 – 223)

Streitig war eine Verpflichtung der Klägerin, sich zur Begutachtung ihrer Hautkrankheit in eine bis zu vier Wochen dauernde stationäre Untersuchung zu begeben. Die Klägerin bezog aufgrund einer allergischen Hautkrankheit als Berufskrankheit (BK) seit 1992 eine Rente nach einer Minderung der Erwerbsfähigkeit von 20 v. H. von der Beklagten. In späteren ärztlichen Untersuchungen wurden in den Krankheitsfolgen, obwohl die Klägerin seit vielen Jahren keine versicherte Tätigkeit mehr ausübte, keine wesentlichen Veränderungen festgestellt. Ärztlicherseits wurde darauf hingewiesen, dass unter ambulanten Bedingungen eine Klärung der berufsbedingten oder anlagebedingten Ursache der Hauterkrankungen unmöglich sei. Die Beklagte forderte daher die Klägerin auf, einer Begutachtung unter stationären Bedingungen nachzukommen. Die Klägerin lehnte die Mitwirkung ab.

Das LSG hat die Rechtmäßigkeit des Bescheides der Beklagten bestätigt. Die Voraussetzungen der §§ 62, 65, 66 SGB I seien erfüllt. Die Untersuchung und die stationär durchzuführenden Maßnahmen (Allergentestungen) seien erforderlich, um festzustellen, ob die Folgen der BK bei der Klägerin manifest seien und ob berufsbedingte oder anlagebedingte Hauterkrankungen dominieren würden.

Ferner überschreite der verlangte stationäre Aufenthalt auch nicht die Grenzen der Mitwirkungspflicht. Ein weniger belastendes Mittel zu einer ausreichenden Begutachtung stehe nicht zur Verfügung. Es sei auch nicht unverhältnismäßig. Schließlich habe die Beklagte auch ihr Ermessen zutreffend ausgeübt, indem sie das Interesse der Versichertengemeinschaft, keine Mittel für eine möglicherweise unrechtmäßige Rente aufbringen zu müssen, mit dem Interesse der Klägerin am Fortbestand richtig abgewogen habe.

Regress

Zum Aufwendungsersatzanspruch einer UV-Trägerin gegen eine Unternehmerin, die Schwarzarbeit erbringt.

§ (Urteil des Landgerichts Erfurt vom 10.5.2012–10 O 1061/11–, UV-Recht Aktuell 04/2013, S. 224 – 229)

Streitig war vorliegend ein Aufwendungsersatzanspruch einer UV-Trägerin nach § 110 Abs. 1 a SGB VII gegen eine im Bereich der Herstellung und Verlegung von Industriefußböden tätige Unternehmerin.

Die beklagte Unternehmerin beschäftigte am 25. Mai 2009 Herrn X auf einer Baustelle. X rutschte gegen 12:00 Uhr auf einem vollen Betonschlauch aus und brach sich hierbei mehrfach seinen linken Arm. Die klagende UV-Trägerin erkannte den Unfall als Arbeitsunfall an und erbrachte (bisher) Leistungen in Höhe von insgesamt 31.528,11 EUR. Die Klägerin behauptet, die Beklagte habe X bis zum Zeitpunkt des Schadensereignisses weder bei der Krankenversicherung noch bei der Rentenversicherung gemeldet.

Das Landgericht folgt im Meinungsstreit über die Rechtsnatur des Anspruchs nach § 110 Abs. 1 a SGB VII der Auffassung,

dass es sich um einen zivilrechtlichen Anspruch handelt, für den die Zuständigkeit der ordentlichen Gerichte gegeben sei. Die Klägerin habe gegen die Beklagte einen Anspruch auf Erstattung ihrer Aufwendungen in Höhe von 31.528,11 EUR. Die Beklagte habe den Beitrag zur Sozialversicherung für Herrn X nicht ordnungsgemäß im Sinne des § 110 Abs. 1 a SGB VII entrichtet. Ihre Tätigkeit, die Herstellung und Verlegung von Industriefußböden, unterfalle dem Baugewerbe nach § 28 a Abs. 4 Nr. 1 SGB IV. Damit hätte die Beklagte den Tag des Beginns des Beschäftigungsverhältnisses ihres Arbeitnehmers X spätestens bei dessen Aufnahme an die Datenstelle der Träger der Rentenversicherung melden müssen. Dieser Pflicht zur sogenannten Sofortmeldung sei die Beklagte nicht nachgekommen. Es liege kein Ermessensfehlgebrauch darin, dass die Klägerin nicht ganz oder teilweise auf den Regressanspruch gegen die Beklagte verzichtet habe (§ 110 Abs. 2 SGB VII). Die Beklagte habe ihre Pflicht zur Sofortmeldung um mehr als viereinhalb Monate verletzt, indem sie X erst am 22. September 2009 bei der Deutschen Rentenversicherung angemeldet habe.

Kontakt: Dr. Horst Jungfleisch, E-Mail: horst.jungfleisch@dguv.de

Hans-Jörg Piasecki neues Mitglied der BG RCI-Geschäftsführung

Neues Mitglied der Geschäftsführung der Berufsgenossenschaft Rohstoffe und chemische Industrie (BG RCI) ist Hans-Jörg Piasecki (57). Er hat zum 1. Dezember die Verantwortung für die Bereiche Datenschutz, IT, Innere Dienste, Finanzen, Institute, Rechtsangelegenheiten und Revision übernommen. Der gebürtige Dortmunder leitete bislang die Bezirksdirektion Bochum der BG RCI. Er ist verheiratet und hat drei Söhne. Nach einer Tätigkeit als Anwalt kam Piasecki 1985 zur ehemaligen Bergbau-Berufsgenossenschaft (BBG) nach Bochum und leitete die Abteilung Rehabilitation und Leistungen der dortigen Bezirksverwaltung. 2002 wurde er deren Geschäftsführer. 2005 wechselte Piasecki in die Position des stellvertretenden Hauptgeschäftsführers der BBG. In der Geschäftsführung der BG RCI folgt er Theodor Bühlhoff nach, der nach drei Jahren im Dienst der neu fusionierten BG RCI in den Ruhestand geht. Bühlhoff war 1980 zur früheren Bergbau-Berufsgenossenschaft gekommen. 2005 wurde er Hauptgeschäftsführer der Verwaltungsgemeinschaft von Bergbau und Steinbruchs-Berufsgenossenschaft, 2010 Mitglied der Geschäftsführung der neuen BG RCI.



Die Geschäftsführer der BG RCI: Ulrich Meesmann, Thomas Köhler (Sprecher), Theodor Bühlhoff und Hans-Jörg Piasecki (v.l.)

Neuer Chefarzt in der BGU Frankfurt Hamburg kürt Sportlerin des Jahres



Foto: BGU FFM

Prof. Dr. med. Dr. med. habil. Michael Sauerbier

Prof. Dr. med. Dr. med. habil. Michael Sauerbier wird zum 1. Mai 2013 neuer Chefarzt der Abteilung für Plastische, Hand- und Rekonstruktive Chirurgie an der BG Unfallklinik Frankfurt am Main. Er folgt damit Dr. med. Reiner Winkel, der die Abteilung 20 Jahre geleitet hat und nun in den Ruhestand geht. Bereits 2011 ist die Fachabteilung von der europäischen Dachorganisation handchirurgischer Gesellschaften zum „Hand-Trauma-Center“ ernannt worden. „Mit

Professor Sauerbier konnten wir einen ausgesprochenen Spezialisten mit viel Fachwissen und Erfahrung für die BGU und die vielfältigen Aufgaben der Abteilung gewinnen“, sagte der Ärztliche Direktor und Geschäftsführer der Klinik, Prof. Dr. med. Reinhard Hoffmann.

Das Arbeiten in einer BG-Klinik ist dem 48-Jährigen nicht fremd. Bereits 1995 praktizierte Sauerbier als Assistenzarzt und acht Jahre später als leitender Oberarzt in der Klinik für Hand-, Plastische und Rekonstruktive Chirurgie – Schwerbrandverletztenzentrum – der BG-Unfallklinik Ludwigshafen am Rhein.

Edina Müller, Rollstuhlbasketballerin und Mitarbeiterin des Berufsgenossenschaftlichen Unfallkrankenhauses Hamburg (BUKH), wurde in Hamburg zur Sportlerin des Jahres 2012 gewählt. Bei den Paralympics in London hatte Müller zusammen mit der deutschen Damen-Nationalmannschaft eine Goldmedaille gewonnen. Überrascht und glücklich nahm die 29-Jährige den Preis entgegen: „Ich lebe jetzt seit eineinhalb Jahren in Hamburg und konnte mich hier optimal auf die Paralympics und das große Ziel Goldmedaille vorbereiten. Dass die Hamburgerinnen und Hamburger dies mit dieser Auszeichnung anerkennen, freut mich ganz besonders.“ Große Freude löste die Nachricht auch im BUKH aus – hier arbeitet Edina Müller seit Anfang des Jahres als Trainerin in der Sporttherapie. „Aufgrund ihrer persönlichen Erfahrungen und ihrer positiven Einstellung zum Leben ist Frau Müller für viele frisch verletzte Querschnitt-Patienten ein Vorbild. Ich bin sehr froh, dass sie in unserem Hause arbeitet. In der Gunst der Hamburger lag Edina bei der Wahl ganz vorne – das zeigt, dass durch ihr Engagement und ihre Persönlichkeit der Rollstuhlsport einen großen Schritt in die Mitte der Gesellschaft gemacht hat“, so Dr. Hubert Erhard, Geschäftsführer des BUKH.



Foto: DBS

Edina Müller



Montage einer Photovoltaikanlage: Was beachtet werden sollte

Immer mehr Photovoltaikanlagen finden sich auf deutschen Dächern. Doch Montage und Anschluss einer Anlage auf hohen Gebäuden sind alles andere als ungefährlich. Sogar tödliche Unfälle hat es schon gegeben. Worauf Hausbesitzer unbedingt achten sollten, wenn sie eine Photovoltaikanlage montieren lassen, verdeutlicht ein neuer Audiobeitrag der Berufsgenossenschaft Energie Textil Elekt-

ro Medienerzeugnisse (BG ETEM) sowie ein Interview mit Peter Sasse von der BG ETEM und Andreas Habermehl vom Zentralverband des Elektrohandwerks.

! Der Audiobeitrag und das Interview können hier heruntergeladen werden: www.bgetem.de, Webcode: 13274510.

Förderung psychischer Gesundheit: eLearning-Tool für Führungskräfte

Viele Führungskräfte sehen sich Druck von allen Seiten ausgesetzt: Sie müssen Zielvorgaben erfüllen und ihre Ergebnisse gegenüber ihren eigenen Vorgesetzten rechtfertigen. Gleichzeitig sollen sie ihre Mitarbeitenden gesund führen und diese vor Überlastung schützen. Und obendrein wollen sie selber gesund und leistungsfähig bleiben. Keine leichte Aufgabe! Angesichts knapper Personalressourcen und zunehmender Arbeitsverdichtung verlangt es einer Führungskraft viel ab, wenn sie auch im Stress einen ruhigen Kopf bewahren und einen fürsorglichen Blick auf ihre Mitarbeitenden pflegen möchte.

Das Projekt Psychische Gesundheit in der Arbeitswelt (psyGA) bietet deshalb Unternehmen jeder Größe und Branche praxisnahe Unterstützung mit den verschiedensten Materialien und Tools. Das



Quelle: psyGA

eLearning-Tool zur Förderung der psychischen Gesundheit ist ein neues Angebot, das gemeinsam mit der RWTH Aachen entwickelt wurde. Es liefert leicht verständliche Vorschläge, wie Führungskräfte ihre Mitarbeitenden vor stressbedingter Überlastung schützen und selber gesund bleiben können. Es sensibilisiert Vorgesetzte für die Wahrnehmung von Stress-Signalen und stärkt ihnen den Rücken für einen angemessenen Umgang mit überlasteten Beschäftigten.

Die Bearbeitungszeit des eLearning-Tools beträgt zwischen 45 und 75 Minuten – ohne beziehungsweise mit Bearbeitung von drei Selbst-Checks.

! Das eLearning-Tool finden Sie auf psyga.info > Über psyGA > Materialien > psyGA Material > eLearning-Tool.

Impressum

DGUV Forum

Fachzeitschrift für Prävention, Rehabilitation und Entschädigung
www.dguv-forum.de

5. Jahrgang. Erscheint zehnmal jährlich

Herausgeber • Deutsche Gesetzliche Unfallversicherung (DGUV), Dr. Joachim Breuer, Hauptgeschäftsführer, Mittelstraße 51, 10117 Berlin-Mitte, www.dguv.de

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

Redaktion • Elke Biesel (DGUV), Franz Roiderer (stv. Chefredakteur), Falk Sinß, Wiesbaden

Redaktionsassistentz • Andrea Hütten, 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, 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

Typoskripte • Informationen zur Abfassung von Beiträgen (Textmengen, Info-Grafiken, Abbildungen) können heruntergeladen werden unter: 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

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.

Lexikon Sicherheit und Gesundheit bei der Arbeit

Das Standardwerk für den Arbeitsschutz

Jetzt auch mobil

www.universum.de/lexikon



Lexikon für iPad und iPhone ansehen und downloaden.

Jetzt mobil: Speichern Sie auf einer Merkliste, die für Sie wichtigen Themen. Sämtliche Artikel können auf dem Smartphone gespeichert und so auch offline vorgehalten werden.

LEXIKON Sicherheit und Gesundheit bei der Arbeit

Mit dem Expertenlexikon für den Arbeitsschutz sind Sie jetzt **auch unterwegs immer bestens informiert**. Stöbern Sie in über 1.100 Fachbegriffen, mit denen Sie Dank einer komfortablen Volltextsuche sekundenschnell zu qualitativ hochwertigen Fachartikeln gelangen. Das Lexikon ist verfügbar auf CD-ROM, als Online-Version und als App für iPhone und iPad.

365 TAGE 3 SCHICHTEN 1 STUHL

Stress für Mensch und Material

Arbeiten in Leitstellen und Leitwarten bedeutet meist außerordentlich langes und bewegungsarmes Sitzen. Die Folge: Verspannungen, mehr Stress, Konzentrationsverlust. Und auch die Belastung für die Stühle ist durch den Dauerbetrieb bis zu 7x so groß wie im normalen Büroalltag.

Komfort und Stabilität

Unser Konzept beruht auf zwei Säulen: Wir haben Sitzkomfort und Langlebigkeit eines modernen Fahrzeugsitzes mit den Erkenntnissen ergonomischen Sitzens im Büro zusammengeführt. Das Ergebnis: langes Sitzen ohne Verspannungen und mehr Wohlbefinden bei der Arbeit – für viele Jahre.

Nicht nur für Leitstellen

Hervorragender Sitzkomfort ist kein Luxus. Jeder, der bei seiner Arbeit lange konzentriert am Computer sitzen muss, weiß, dass ein unkomfortabler Stuhl auf Dauer ein zusätzlicher Stressfaktor ist. Ein Stuhl von StolComfort hilft Ihnen diesen Stress zu vermeiden. Auch wenn Sie nicht in einer Leitstelle arbeiten.



Gratis anfordern:
Broschüre „Gesundes Sitzen“

14
TAGE GRATIS
TESTEN

Telefon 05261 / 288 97 00
Fax 05261 / 288 97 29
E-Mail info@stolcomfort.com
Internet www.stolcomfort.com

