

2/2017

27. Jahrgang · F14682

ipunkt

Mitteilungsblatt der Unfallkasse Sachsen

Runder Tisch für Sicherheit:
der Arbeitsschutzausschuss.

Planen, bauen, nutzen: ein Feuer-
wehrgerätehaus nach Maß.

Bewegung, Spaß und tausend
Ideen: der 5. Erzieherinnentag.

**Chefsache:
Unterweisung**



Impressum Mitteilungsblatt

Herausgeber

Unfallkasse Sachsen
Körperschaft des öffentlichen Rechts
Gesetzliche Unfallversicherung
Rosa-Luxemburg-Straße 17 a
01662 Meißen
Postfach 42
01651 Meißen
Telefon: (0 35 21) 724-0
Telefax: (0 35 21) 724-333
Internet: www.unfallkassesachsen.de

Verantwortlich für den Inhalt

Dr. Martin Winter

Redaktion

Karsten Janz
Telefon: (0 35 21) 724-266
E-Mail: redaktion@unfallkassesachsen.de

Satz, Repro und Versand

Gesamtherstellung

Satztechnik Meißen GmbH
Am Sand 1 c, 01665 Nieschütz
Telefon: (0 35 25) 71 86 00, Telefax: 71 86 10
ISDN-Mac 718634

Titelfoto

www.fotolia.com – Christian Schwier

Verlag

Satztechnik Meißen GmbH
Verlagsleiter Polo Palmen
Telefon: (0 35 25) 71 86 20
Internet: www.satztechnik-meissen.de

Auflage

6.000 Exemplare

Erscheinung

Die Zeitschrift „i-punkt“ erscheint mehrmals im Jahr.

Die Schriftleitung behält sich vor, Leserbriefe gekürzt zu veröffentlichen. Ein Anspruch auf Veröffentlichung besteht nicht. Bei Einsendung an die Schriftleitung wird dem Einverständnis zur vollen oder auszugsweisen Veröffentlichung zugestimmt. Die Zeitschrift und alle in ihr enthaltenen Beiträge und Abbildungen sind urheberrechtlich geschützt. Mit Ausnahme der gesetzlich zugelassenen Fälle ist eine Verwertung ohne Einwilligung des Herausgebers strafbar.

© 2017 Satztechnik Meißen GmbH

ISSN 1865-455X

Auf den Punkt gebracht

Anders als bei Renten-, Kranken- oder Arbeitslosenversicherung zahlen bei der gesetzlichen Unfallversicherung ausschließlich die Arbeitgeber die Beiträge. Warum ist das so? Dahinter steckt das Prinzip der Haftungsablösung. Alle Unternehmen in Deutschland sind Mitglied bei einer BG oder einer Unfallkasse. Die Versicherungen erhalten von den Unternehmen Beiträge und übernehmen dafür das Haftungsrisiko. Geschieht ein Unfall oder erleidet jemand eine Berufskrankheit, tragen sie die Kosten. Im Gegenzug stellen sie die Unternehmen von der zivilrechtlichen Haftung frei. In vielen Ländern können Arbeitsunfälle und Berufskrankheiten zu teuren Schadenersatzforderungen führen. In Deutschland ist das anders. Ein System, das sich bewährt hat, Kosten spart und finanzielle Sicherheit bringt.



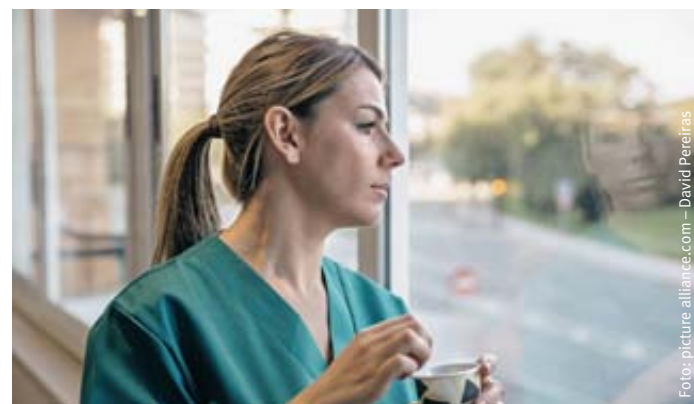
Chefsache: Unterweisung

Um sich sicherheitsgerecht zu verhalten, müssen Gefahren als solche erkannt werden. Die Unterweisung ist dabei ein wirksames Instrument. Wir klären, wer, worüber und wie oft unterwiesen wer-



Forum Unternehmerverantwortung Seite 15

Wer ist wann für was verantwortlich? Wer kann welche Pflichten wann, wie und auf wen übertragen? Außerdem: Flexibel, innovativ und topmotiviert: Wie werden Führungskräfte den Anforderungen einer sich wandelnden Arbeitswelt gerecht? Sicher und gesund führen – die Topthemen zum Forum am 16. November in Dresden.



Gute Pausengestaltung

Seite 16

Pausen erhalten Gesundheit und Leistungsfähigkeit, so weit die Theorie. Doch wie sieht die Praxis aus? Eine Arbeitsgruppe der TU Dresden beschäftigte sich mit der Pause als Element der Arbeitsgestaltung. Machen Sie doch mal den Pausencheck?



Seite 4

den muss. Sie finden hier Tipps, wie Sie eine Unterweisung zum Ereignis machen und wie Sie Ihre Beschäftigten zu mehr Sicherheit motivieren.



Wenn einer eine Reise tut ...

Seite 22

Klassenfahrten und Wandertage gehören für Kinder und Jugendliche zu den intensivsten Erfahrungen ihrer Schulzeit. Doch was passiert, wenn etwas passiert? Eine gute Vorbereitung ist der beste Garant für ungetrübte Erlebnisse. Dazu gehört, zu wissen, wann die Unfallversicherung leistet – und wann nicht.

Sicherheit

Was Arbeitgeber tun müssen	04
Schau dich schlau!	05
Wie sag ich's meinen Leuten?	06
Umgesiedelt, vereint und richtig sicher!	09
Der Arbeitsschutzausschuss	12
Wer hat eigentlich die Verantwortung?	14

Gesundheit

Gute Pausengestaltung	16
-----------------------	----

Information

Dramatik bis zum Schluss	19
Anleitung für gesunde Leistung bei der Arbeit	20
Wenn einer eine Reise tut, dann kann er was erzählen ...	22
Gesunde Kita. Gefällt mir gut!	24
Die größte Veränderung seit Bestehen der Unfallkasse	26
Der gemeinsame Weg	28
Familihtag	30
Jetzt den Stammdatenabruf 2017 durchführen!	30
Neue Medien für Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz	31

Diesem Heft liegt bei:

SiBe-Report 2/2017

Alle Schulen erhalten zusätzlich Pluspunkt 1 und 2



Fehlte etwas? Telefon (03521) 724 314



Was Arbeitgeber tun müssen

Chefsache: Unterweisung

Arbeitssicherheit ist nicht allein eine Frage der Technik, sie hängt entscheidend auch vom sicherheitsgerechten Verhalten der Beschäftigten ab. Mit der Unterweisung haben Arbeitgeber und Arbeitgeberinnen eine wichtige Möglichkeit, das Verhalten ihrer Beschäftigten zu beeinflussen. Hier die wichtigsten Fragen und Antworten.

Wer muss unterweisen?

Nach § 12 Arbeitsschutzgesetz und § 4 DGUV Vorschrift 1 ist es grundsätzlich eine Aufgabe des Unternehmers bzw. der Unternehmerin, Unterweisungen durchzuführen. Diese Aufgabe kann schriftlich auf zuverlässige und fachkundige Personen übertragen werden.

In der Praxis sind im Regelfall die direkten Vorgesetzten für die Unterweisung in ihrem Verantwortungsbereich verantwortlich. Das ist auch sinnvoll, denn sie kennen die zu unterweisenden Beschäftigten sowie deren konkrete Arbeitsplätze und -abläufe. Fachliche Unterstützung erhalten sie von der Fachkraft für Arbeitssicherheit und dem Betriebsarzt bzw. der Betriebsärztin.

Wer muss unterwiesen werden?

Jede(r) Beschäftigte muss vor Aufnahme der Tätigkeit unterwiesen werden. Hierzu

zählen auch Praktikanten oder Beschäftigte in der Probezeit. Auch Leiharbeiter dürfen nicht vergessen werden. Hier hat der Entleiher die Pflicht, arbeitsplatzspezifisch zu unterweisen, denn der Leiharbeiter bzw. die Leiharbeiterin wird im Betrieb des Entleihers wie eigene Beschäftigte eingesetzt (§ 11 Abs. 6 Arbeitnehmerüberlassungsgesetz). Die Verpflichtung zur allgemeinen Unterweisung liegt dagegen beim Verleiher.

Wann muss unterwiesen werden?

Anlass für eine Unterweisung ist immer die Aufnahme einer Tätigkeit. Weitere Anlässe können z. B. sein:

- Versetzungen oder Veränderungen im Aufgabenbereich
- Veränderungen im Arbeitsablauf
- Einführung anderer Arbeitsmittel,
- neue Technologien oder Arbeitsstoffe
- Unfälle, Beinaheunfälle oder sonstige

Schadensereignisse

- neue Erkenntnisse nach Überarbeitung der Gefährdungsbeurteilung oder
- Ergebnisse von Betriebsbesichtigungen

Die Unterweisung hat in allen diesen Fällen immer vor der Aufnahme der Tätigkeit zu erfolgen.

Wie oft muss man eine Unterweisung wiederholen?

Bei gleichbleibender Gefährdung muss die Unterweisung mindestens jährlich wiederholt werden. Jugendliche sind sogar halbjährlich zu unterweisen. Tritt vorher ein Unterweisungsanlass auf, gibt es z. B. neue Erkenntnisse nach Überarbeitung der Gefährdungsbeurteilung, muss zusätzlich eine Unterweisung innerhalb der Jahresfrist eingeschoben werden.

Art und Umfang der Unterweisung sowie die Termine für die Wiederholung haben die Arbeitgeber und Arbeitgeberinnen bzw., falls eine Pflichtenübertragung erfolgte, die unmittelbaren Vorgesetzten, eigenverantwortlich im Rahmen der Gefährdungsbeurteilung zu ermitteln und festzulegen.

Wie sieht eine Unterweisung aus?

Der Inhalt einer Unterweisung richtet sich nach der Gefährdungsbeurteilung. Die Unterweisung muss die konkreten, arbeitsplatzbezogenen Gefährdungen aufgreifen und konkrete Schutzmaßnahmen aufzeigen, die die Beschäftigten beachten müssen. Dabei ist nicht auf eine typische Arbeitssituation, sondern auf die individuelle Situation abzustellen. Der Beschäftigte muss nach der Unterweisung wissen, welches Verhalten an seinem Arbeitsplatz gefordert ist. Zu berücksichtigen sind auch Notfallmaßnahmen. Die einschlägigen Vorschriften und Regeln müssen vermittelt werden.

Es reicht nicht aus, die Vorschriften auszuhängen oder den Beschäftigten auszuhandigen und die Beschäftigten zu einem Selbststudium anzuhalten. Der unterweisende Vorgesetzte muss vielmehr eine verständliche Form und Sprache wählen und die Vorkenntnisse der Beschäftigten berücksichtigen. Praktikanten und Auszu-

bildende müssen zum Beispiel anders unterwiesen werden als langjährig beschäftigte Facharbeiter oder Ingenieure. Bei der ersten Gruppe geht es evtl. noch um Jugendliche ohne fachliche Vorkenntnisse, denen zunächst Basiswissen vermittelt werden muss, während die zweite Gruppe vielleicht nur eine Auffrischung oder Vertiefung braucht.

Eine Unterweisung erfolgt immer mündlich. Elektronische Unterweisungsmodule ersetzen sie nicht. Sie können lediglich als Ergänzung und zur Wissensvermittlung eingesetzt werden. Denn im Regelfall fehlen die arbeitsplatzspezifisch aufbereiteten Unterweisungsinhalte. Darüber hinaus ist die Verständnisprüfung durch ein unmittelbares Gespräch zwischen unterweisenden Vorgesetzten und zu unterweisenden Beschäftigten nicht möglich.

Wie funktioniert die Erfolgskontrolle?

Der Vorgesetzte hat sich zu vergewissern, dass die unterwiesenen Beschäftigten die Unterweisung auch verstanden haben. Dies kann z. B. durch Verständnisfragen geschehen. Möglich ist auch, sich den in der Unterweisung vorgeschriebenen Handlungsablauf vom Beschäftigten vormachen zu lassen. Außerdem kann und muss die Arbeitsweise der Beschäftigten beobachtet werden.

Wie wird die Unterweisung dokumentiert?

§ 4 DGUV Vorschrift 1 verlangt, dass die Unterweisung dokumentiert wird. Eine besondere Form ist nicht vorgeschrieben. Die Dokumentation sollte mindestens den Inhalt und den Zeitpunkt der Unterweisung enthalten. Das Thema sollte stichpunktartig wiedergegeben werden, ebenso wie der Name der unterweisenden Vorgesetzten. Die Unterwiesenen sollten namentlich aufgeführt werden und mit ihrer Unterschrift bestätigen, dass sie an der Unterweisung teilgenommen haben. Ein Muster für die Dokumentation einer Unterweisung finden Sie in der DGUV Regel 100-001 „Grundsätze der Prävention“ zu § 4 DGUV Vorschrift 1.

Es wird empfohlen die Dokumentation zwei Jahre aufzubewahren, um nachweisen zu können, dass die Unterweisung stattgefunden hat.

Birgit Mees

Nachdruck aus etem – „Magazin für Prävention, Rehabilitation und Entschädigung“ mit freundlicher Genehmigung der BG ETEM.

Alle Medien der BG ETEM zum Thema Unterweisung finden Sie unter:
www.bgetem.de – Stichwort Unterweisung

Schau dich schlau!

MEDIATHEK ALS EFFEKTIVES MITTEL ZUM ARBEITSSCHUTZ NUTZEN

Die Mediathek für Arbeitsschutz und Gesundheitsförderung (MAG) hat ihre Datenbank unter www.arbeitsschutzfilm.de aufgestockt: Neue Brandschutzvideos und Gefahrstofffilme zu den neuen GHS-Symbolen erweitern das Angebot der digitalen Videosammlung. Über 400 Video-clips und Kurzfilme zum Thema Sicherheit am Arbeitsplatz stehen damit in der MAG online zur Verfügung.

Aus insgesamt 51 Kategorien können Fachkräfte und Interessierte zahlreiche Kurzfilme und Clips streamen oder fallweise nach Registrierung im Mitgliederbereich

auch downloaden. Die gebührenfreie und kostenlose Mediathek verfolgt damit das Ziel, die Recherche nach Arbeitsschutzfilmen zu erleichtern.

Umgang mit Leitern, Brandschutz, Gefahrstoffe, Verkehrssicherheit, Sucht am Arbeitsplatz, Krane und Instandhaltung sind nur einige Themen, die durch die Präventionsfilme abdeckt werden.

Das Angebot beschränkt sich aber nicht auf Lehrfilme, Nutzer finden auch unterhaltensame Unterweisungsvideos. Besonders beliebt sind die Clips aus der Rubrik „Humor“,

hier insbesondere die Animation „Krokodil und Gnus“ als Beispiel der Gefährdungsbeurteilung. Aber auch schonungslose Videos, wie der Kurzfilm „Der Moment der Wahrheit“, werden häufig angeklickt. Als zentrales Forum bietet das Portal unter www.arbeitsschutzfilm.de zugleich den Nutzern die Möglichkeit, die Videos zu kommentieren oder neue Filme vorzuschlagen und sich mit den anderen Mitgliedern auszutauschen. Ein Fachbeirat wählt die Filme aus und sichert somit die Qualität der Inhalte.

DGUV



Wie sag ich's meinen Leuten?

Chefsache: Unterweisung

Wie wäre es, wenn Ihre Sicherheitsunterweisung keine wiederkehrende Bürde wäre. Machen Sie sie zum Ereignis, über das in der Belegschaft geredet wird, was neugierig macht und auf das sich Ihre Mitarbeiter sogar freuen – ohne dabei den Ernst der Lage zu vergessen. So machen Sie die Unterweisung zum Ereignis und motivieren Ihre Beschäftigten zu mehr Sicherheit.

Um sich sicherheitsgerecht zu verhalten, müssen Gefahren als solche erkannt werden. Die eigene Betroffenheit sollte gefördert werden. Das funktioniert am besten durch aktive Beteiligung der Beschäftigten an der Unterweisung. Wenn das Ganze auch noch Spaß macht, fördern Sie nicht nur die Teambindung, sondern sorgen auch dafür, dass das Gelernte sich besser im Gedächtnis verankert. Denn an Inhalte mit positiven Emotionen erinnert man sich besser als an trocken gereichtes Faktenwissen.

Eigene Einstellung checken

Hand aufs Herz – führen Sie die Unterweisung durch, weil Sie müssen oder weil Ihnen das Thema tatsächlich wichtig ist? Häufig liegt die Antwort irgendwo dazwischen.

Was Sie wissen sollten, ist, dass Ihre persönliche Einstellung zum Unterweisungsthema einen entscheidenden Einfluss auf den Erfolg hat.

Es fällt uns schwer, über ein Thema zu sprechen, von dem wir nicht überzeugt sind. Das merkt das Publikum sehr schnell. Überdenken Sie aus diesem Grund die eigene Einstellung und suchen Sie sich Aspekte heraus, die Sie auch authentisch vertreten können – beispielsweise die Vergegenwärtigung des letzten Unfalls.

Die Unterweisung muss durchgeführt und am Ende von den Mitarbeitern unterschrieben werden – dies scheint häufig das wichtigste Ziel zu sein. Deutlich klüger wäre es, sich zu fragen, was der einzelne Mitarbeiter

nach der Unterweisung wissen, können und wollen sollte. Wenn Sie sich diese Frage beantwortet haben, fällt es auch leichter, die entsprechenden Inhalte praxisgerecht aufzuarbeiten.

Beispiel-Ziel: Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sollen die Gefahren von Lärm für die eigene Gesundheit verstehen und im eigenen Interesse ihren persönlichen Hörschutz richtig tragen.

Alle Sinne ansprechen

Die Aufnahme neuer Lerninhalte funktioniert besonders gut, wenn mehrere Sinne parallel angesprochen werden. Das Ganze nennt sich Multimodalität. Dazu folgendes Beispiel: Stellen Sie sich vor, Sie lesen eine

Betriebsanweisung zum Gehörschutz: „Bei Nichttragen oder falschem Tragen von Gehörschutz in Lärmbereichen besteht die Gefahr einer bleibenden Schwerhörigkeit ...“. Falls Sie es geschafft haben, die Betriebsanweisung komplett durchzulesen, wissen Sie am Ende vermutlich nicht mehr, was am Anfang stand.

Bei der Unterweisung wird Ihnen der Text freundlicherweise vorgelesen (hören). Ganz nett, man kann sich zurücklehnen und die neuesten Nachrichten auf dem Smartphone checken.

Möglicherweise ist in einer Präsentation auch ein Gehörschutz abgebildet (sehen + hören) oder es werden Fotos von betriebs-typischen Lärmbereichen gezeigt. Schon in-teressanter, reißt mich aber noch nicht vom Smartphone los. Klugerweise hat die Si-cherheitsfachkraft außerdem drei verschie-dene Gehörschutzmodelle mitgebracht, die Sie anfassen, eventuell auch ausprobieren können (sehen + hören + tun).

Es entsteht eine Diskussion über die Prakti-kabilität der gängigen Gehörschutzmodelle (hören + sehen + sprechen).

Zu guter Letzt wird mit einem Audiometer die Hörfähigkeit der Teilnehmer getestet (hören + sehen + sprechen + tun). Hier spielt zusätzlich die emotionale Komponente eine wichtige Rolle: Neugierde, vielleicht auch Angst, wie das eigene Ergebnis aussehen könnte; möglicherweise Erleichterung bei durchschnittlichem Ergebnis oder auch eine erschreckende Wirkung bei ersten Beein-trächtigungen.

Den größten Lerneffekt hat man demnach, wenn man den Lerninhalt sowohl sieht, hört, darüber spricht und selbst aktiv wird.

Medien einsetzen

Setzen Sie anschauliche Medien ein. Zahl-reiche Kurzfilme zu den verschiedensten Unterweisungsthemen finden Sie beispiele-weise auf der Webseite www.arbeitsschutz-film.de/mediathek.

Es lohnt sich auch, unter den entspre-chenenden Schlagworten (z. B. „Gefahrstoff Propan“ oder „5 Sicherheitsregeln“) auf www.youtube.de nach passenden Filmse-

quenzen zu suchen. Hier finden sich unter anderem klassische Unterweisungsfilme in Schwarz-Weiß-Charme mit gutem Unterhaltungswert. Beachten Sie hierbei jedoch, dass Sie die Quellen und Inhalte der Filme vorher prüfen sollten.

Ein Kurzfilm bringt nicht nur den Vorteil, dass Sie eine Verschnaufpause bekommen. Er lässt darüber hinaus häufig Diskussionen wie von selbst entstehen, die Sie dann nur noch kanalisieren müssen.

Noch einen Schritt weiter gehen Sie, wenn Sie Fotos oder kurze Filmsequenzen aus dem eigenen Betrieb verwenden. Nutzen Sie die Möglichkeiten Ihres Smartphones und halten Sie Alltagssituationen aus Ihrem Betrieb fest. Das kostet Sie nicht mehr als 20 Minuten und lässt sich mit einer Bege-hung verbinden.

Die Aufmerksamkeit Ihres Publikums ist Ih-nen damit garantiert, schon allein, weil die Neugierde geweckt wird und der Bezug zur eigenen Arbeit direkter nicht sein kann. Las-sen Sie Ihre Zuhörer raten: „Wo ist das Bild entstanden?“, „Fällt Ihnen etwas auf, im positiven oder negativen Sinne?“. Sinne?“. Hiermit regen Sie das Mitdenken an, wecken Problembewusstsein und erzeugen einen Spannungsbogen. Sie müssen sich hierbei nicht auf Negativ-Beispiele beschränken, sondern können ebenso neutrale oder posi-tive Situationen auswerten.

Bringen Sie Anschauungsmaterial auch zum Anfassen und Ausprobieren mit! Hier-durch erleichtern Sie das „Begreifen“ im wahrsten Sinne des Wortes. Lassen Sie beispielsweise verschiedene Modelle von Sicherheitsschuhen oder anderer PSA von den Mitarbeitern begutachten und auspro-bieren. Führen Sie gefährliche Arbeitsmittel vor und fragen Sie nach konkreten Gefahren im Umgang damit.

Beschäftigte aktivieren

Um Inhalte besser und tiefergehend ver-arbeiten zu können, sollte vorhandenes Wissen aktiviert werden. Dies lässt sich am besten im lebendigen Dialog erreichen. Stellen Sie offene Fragen. Fragen Sie nach guten Lösungen, die schon bekannt sind, und erzählen Sie auch von Ihren eigenen Erfahrungen.

Wenn dazu noch ein gewisser Wettbewerbs-charakter kommt, wird der Ehrgeiz geweckt und die Wahrscheinlichkeit für langfristiges Behalten steigt weiter an. Häufig eignen sich Schätzfragen zum Einstieg in ein The-ma, beispielsweise:

„Was glauben Sie, wie viele meldepflichtige Stromunfälle es im Jahr 2014 gab?“
„Wie viele hiervon waren tödlich?“

Hier kann jeder einen Tipp abgeben, ohne eine Bloßstellung befürchten zu müssen.

In einem weiteren Schritt können Sie die in-teraktiven Lernmodule der BG ETEM (www.bgetem.de, Webcode 12203300) recht ein-fach in ein Quiz umwandeln.

Die Beschäftigten werden in zwei oder meh-rere Teams aufgeteilt und wie bei „Wer wird Millionär?“ gibt es Punkte für richtige An-worten. Am Ende könnte ein kleiner Preis für das beste Team locken.

Beispielfrage für das Thema „Arbeiten unter Spannung“

Wer muss Persönliche Schutzausrüstung (PSA) für AuS zur Verfügung stellen?

- a) der Anlagenverantwortliche
- b) die Berufsgenossenschaft
- c) der Unternehmer

Jedes Team erhält drei Karten mit den Buch-staben A, B und C. Auf ein Kommando müs-sen sie gleichzeitig die Lösungskarte(n) hochhalten. Die Punkte für die richtigen Antworten werden visualisiert.

Experimente wagen

Mithilfe der kostenlos entlehbaren Aktions-medien der BG ETEM (www.aktionsmedien-bgetem.de) können Sie Gefahren erlebbar machen.

Mit „Rauschbrillen“ können die Kolleginnen und Kollegen einen Parcours durchlaufen und auf diese Weise erleben, wie Alkohol die Wahrnehmung der Umgebung verändert und sicheres Gehen beeinträchtigt.

Mit einem „Stress-Tester“ kann ausprobiert werden, wie Entspannung das Stress-Erle-ben reduziert.

- Ein Altersanzug vermittelt die Auswirkungen körperlicher Einschränkungen.
- Mit einem Audiometer kann die Hörfähigkeit des Testteilnehmers bestimmt werden. Die Motivation zum Tragen von persönlichem Hörschutz kann durch solch einen Test deutlich erhöht werden.

Betriebs-Sicherheits-Rallye

Bilden Sie kleine Teams, jedes Team erhält zirka fünf Achtungszeichen aus Pappe mit Ihrem Firmenlogo und den Zeilen: Wann? Was? Erledigt?

Nun laufen die Teams durch den Betrieb und suchen nach Sicherheitsmängeln, an denen die Pappschilder mit einer kurzen Beschreibung (Wann? Was?) angebracht werden. Das Ganze kann kurz mit einem Smartphone fotografiert werden. Am Ende wird verglichen, welches Team die meisten Sicherheitsmängel gefunden hat. Eine Möglichkeit ist, Ideen zur Behebung zu diskutieren und die Sieger anschließend zu prämiieren. Auf diese Weise wird der spielerische Charakter mit der wichtigen Thematik der Arbeitssicherheit verbunden. Das Ganze wird verstetigt, wenn diese Achtungskarten an verschiedenen Stellen des Betriebs zur Verfügung stehen und jeder Mitarbeiter darauf zugreifen kann, um Sicherheitsmängel sichtbar zu machen. Erst wenn der Mangel behoben wurde, sollte das Schild wieder entfernt werden.

Es können auch Smileys angebracht werden für Situationen, die besonders gut und

praktisch gelöst wurden. Dadurch können Abteilungen voneinander lernen.

Die so entstandenen Fotos können wiederum für zukünftige Unterweisungen genutzt werden, dann möglicherweise auch mit einem Foto der aktuellen Situation, die als Lösung gefunden wurde.

Fachleute einbinden

Passend zum jeweiligen Unterweisungsthema sollten Sie sich Verstärkung suchen.

- Der Betriebsarzt könnte langfristige Lärmfolgen aus medizinischer Sicht erläutern.
- der Ersthelfer hautnah vom letzten Unfall berichten,
- ein Umweltbeauftragter langfristige Gefahren von Gefahrstoffen erklären,
- ein Vertreter der freiwilligen Feuerwehr über Unfallarten berichten, die glücklicherweise im eigenen Unternehmen noch nicht aufgetreten sind.

Verbindlichkeit schaffen

Es ist eine Kunst, das Wichtigste zusammenzufassen. Was sind die Kernaussagen, die Sie übermitteln wollen? Bringen Sie es auf den Punkt. Sie können am Ende auch fragen, was bei den Teilnehmern hängen geblieben ist. Das ist ein wichtiges Feedback für Sie und sagt Ihnen, was gut funktioniert hat.

Zu guter Letzt muss die Unterweisung dokumentiert werden, was nebenbei hilft,

dass das Gelernte nachhaltig behalten wird.

Zeit investieren

Wo soll ich denn bitte schön die Zeit für Vorbereitung und Umsetzung hernehmen? Es ist wahr, die Umsetzung solcher Ideen erfordert gerade am Anfang einen Mehraufwand. Sie müssen aber auch nicht direkt von null auf 100 Prozent gehen. Suchen Sie sich ein bis zwei Ideen heraus, die Sie ansprechen, und probieren Sie im Kleinen aus, ob sich das lohnt.

Bedenken Sie aber auch, wie viele Mitarbeiter für die Unterweisung zeitlich gebunden werden und dass sich eine gute Vorbereitung betriebswirtschaftlich in jedem Fall lohnt. Letztlich ist es auch eine Form der Wertschätzung, solche Veranstaltungen liebevoll vorzubereiten.

Insgesamt ist das gute Unterweisen ein wichtiger Baustein zur Entwicklung einer Kultur der Prävention.

Dr. Christine Gericke

Nachdruck aus etem – „Magazin für Prävention, Rehabilitation und Entschädigung“ mit freundlicher Genehmigung der BG ETEM.

Willkommen zur FLORIAN in Dresden!



FLORIAN

Fachmesse für Feuerwehr, Zivil- und Katastrophenschutz

mit Rettungsdienstforum
aescutec®

5.–7. Okt. 2017 | MESSE DRESDEN



facebook.com/feuerwehrmesseflorian



Foto: Thomas Pischel

Umgesiedelt, vereint und richtig sicher! – Neubau eines Feuerwehrgerätehauses nach Maß

Reihe: Sicherheit im Feuerwehrhaus

Seit der Wiedervereinigung im Jahr 1990 hat sich in den sächsischen Feuerwehren sehr viel getan. Zahlreiche neue Feuerwehrgerätehäuser sind entstanden, Fahrzeuge wurden beschafft und Ausbildung gemacht. Doch nicht nur das! Auch die Aufgaben sind vielfältiger und komplexer geworden. Davon zeugen unter anderem zahlreiche Hochwasser an den Gewässern des Freistaates. Immer vorn dran sind unsere Feuerwehren. Doch was, wenn selbst das eigene Domizil betroffen ist?

Die Einwohner der Gemeinde Diera-Zehren können, wie mittlerweile zahlreiche Gemeinden im Freistaat, ein Lied von den Folgen eines Hochwassers singen. Diera-Zehren ist eine Gemeinde mit circa 3.500 Einwohnern, die direkt an die nördliche Stadtgrenze von Meißen anschließt. Sie verfügt über vier Ortsfeuerwehren in Diera, Nieschütz, Niederlommatsch und Zehren. Im Jahr 2013 war die Ortsfeuerwehr Nieschütz nun zum zweiten Mal nach 2002 direkt von den Folgen eines Hochwassers betroffen. Das Erdgeschoss ihres Gerätehauses stand zum wiederholten Male im Wasser. Die Freiwillige Feuerwehr Nieschütz wurde 1951 gegründet und zählt heute 26 aktive Feuerwehrmitglieder. Der Alters- und Ehrenabteilung gehören fünf weitere Mitglieder an. Der Ortsfeuerwehr stehen für die Bewältigung ihrer Einsatzaufgaben ein LF 8/6 und ein TSF sowie zwei Schlauchhaspelanhänger zur Verfügung.

Das bisherige Feuerwehrhaus im Ortsteil Nieschütz wurde 1973 durch die Kameraden in Eigenleistung errichtet. Doch mittlerweile entsprach das alte Gebäude nicht mehr den aktuellen Anforderungen zur Bereitstellung moderner Feuerwehrtechnik. Auch die Sicherheitsanforderungen, insbesondere aus § 4 der UVV Feuerwehren, konnten mit dem Altbau nicht eingehalten werden. Insbesondere nach der Ersatzbeschaffung des ehemaligen Einsatzfahrzeuges KLF 8 B1000 im Jahr 2003 wurde es richtig eng. Ganz klar, dass die vorhandene Gebäudesubstanz nicht mit den beschafften Fahrzeugen wächst. Somit bestanden Gefährdungen für die Feuerwehrangehörigen bei Einsätzen und Diensten. Zudem fehlte überhaupt ein zweiter Stellplatz für das TSF aus der bis 2007 eigenständigen Ortsfeuerwehr Zadel. Diese wurde mit der Nieschützer Wehr zur weiteren Zukunftssicherung und Bündelung der Schlagkräftigkeit vereinigt. Das

Zadeler Gerätehaus glich einem klassischen Spritzenhaus. Vier Wände, ein Dach, ein Tor – schlicht eine Garage ohne fließend Wasser und mit Stromanschluss verknüpft zur Straßenbeleuchtung. Eine weitere Erweiterung und Ertüchtigung der bestehenden Gebäudesubstanz manifestierte sich ganz klar als unwirtschaftlich. Insbesondere der Schutz vor weiteren Hochwassern konnte am alten Nieschützer Standort nicht realisiert werden. Flächen für notwendige Erweiterungen für Fahrzeughalle, Sanitärebereiche, Umkleiden waren nur unzureichend vorhanden. Es fehlte eindeutig zu viel.

Nach umfangreicher Planung, zahlreichen Beratungen und einer fast auf den Tag genau einjährigen Bauzeit ist es nun so weit: Die Feuerwehr Nieschütz hat ein neues Feuerwehrgerätehaus für alle Kameradinnen und Kameraden und ihre Technik. Wir möchten im Folgenden dieses Feuerwehrgeräte-

haus vorstellen und über unsere Erfahrungen berichten.

Erste Planungen reichen schon ca. neun Jahre zurück. Schon damals wurden erste Planungen in Eigeninitiative der Kameraden aufgestellt. Eine zentrale Rolle spielte dabei immer die Frage nach dem neuen Standort. Dieser sollte zentral für alle Kameraden sein. Ein geeignetes Grundstück fand sich am Ortsrand von Nieschütz, auf dem ehemaligen Gelände der Gärtnerei. Dieses stellte sich in zentraler Lage zu dem Einsatzbereich der Wehr und den Wohnorten der Kameraden als ideal heraus. Im Eigentum der Gemeinde befindlich, war es in den Jahren zuvor von sämtlichen Altlasten der Vornutzung befreit worden. Sehr wichtig auch, es ist hochwassersicher! Die Lage am Ortsrand war von Anfang an favorisiert, um auch die Einwohner vor den doch nicht unerheblichen Geräuschpegeln bei Einsätzen und Übungsdiensten weitgehend zu verschonen. Per Gemeinderatsbeschluss wurde 2009 eine Fläche von 2.500 m² reserviert. Ein einheitlicher Tenor herrschte auch immer klar zur Architektur. In das ländliche Umfeld sollte das Gebäude passen.

Planung, Sicherheit und feuerwehrtechnischer Nutzen

Mit klaren Vorstellungen und geprägt von neuerlichem Hochwasserereignis, wurde die Planung stark vorangetrieben. Von Vorteil waren hier die feuerwehrinternen Ressourcen. Die ersten Pläne entstanden in Eigenregie und festigten die konkreten Ziele. Mit der Planung und Bauleitung wurde die Klett-Ingenieur-GmbH aus Meißen-Winkwitz beauftragt. Klare Stärken des Ingenieurbüros waren Erfahrungen aus Planungen weiterer Feuerwehrhäuser. Der stellvertretende Ortswehrleiter Thomas Pischel, selbst Ingenieur für Versorgungs- und Umwelttechnik (Gebäudetechnik), war von Beginn an federführend für die Planungen seitens der Ortswehr und konnte die Belange der Wehr im Projekt konkret einbringen und verwirklichen. Dadurch konnten die baulichen Regularien mit den sicherheits- und feuerwehrtechnischen Anforderungen klar vereint werden. In der Entwurfsphase wurde bereits konkret mit der Unfallkasse Sachsen zusammengearbeitet. Das Projekt wurde vor Einreichung des Förderantrages vorgestellt und abgestimmt. Eine zentrale

Rolle spielte auf die Größe des Gebäudes auch die Brandschutzbedarfsplanung, die 2012 frisch fortgeschrieben war. Bei den Planungen wurde zudem eng mit der Kreisbrandmeisterei des Landkreises Meißen zusammengearbeitet, um die Förderfähigkeit des Vorhabens klar zu gewährleisten. Den Leitfaden für die Planung lieferte die sehr detaillierte Norm für Feuerwehrgerätehäuser DIN 14092 in ihren Teilen 1, 3 und 7. Diese in 2012 überarbeitete und fortgeschriebene Norm liefert gemeinsam mit der Arbeitsstättenverordnung (ArbStättV) sowie deren technischen Regeln für Arbeitsstätten (ASR) den normativen Rahmen. Durch Beachtung der Normen und frühen Beteiligung der Gremien konnte ein Neubau entwickelt werden, der den derzeitigen Anforderungen und Grundsätzen der UVV Feuerwehren GUV-VC 53 gerecht wird.

Der Neubau im Detail

Das neue Feuerwehrhaus gliedert sich in zwei wesentliche Nutzungsbereiche. Das Herzstück bildet die 140 m² große Fahrzeughalle. Auf den beiden Stellplätzen, nach Stellplatzgröße 2 aus DIN 14092, ist genügend Platz für die beiden Fahrzeuge der Wehr. Nicht vergessen wurden die Flächen für die Anhängerfahrzeuge, die mit ihrer tatsächlichen Größe und dem notwendigen umlaufenden Sicherheitsabstand von 0,5 m eingeplant wurden. Die Fahrzeughalle ist über zwei Tore je 4 m breit und 4 m hoch befahrbar. Zusätzlich wurde ein separater seitlicher Eingang zur Fahrzeughalle geschaffen. In der vorderen linken Ecke, in Tornähe der Halle, wurde die Stiefelwäsche mit zwei Waschplätzen inkl. Druckluftanschluss positioniert. Dadurch wird eine Verschleppung von einsatz- und übungsbedingtem Schmutz ins Gebäude wirksam

verhindert. Jeder Fahrzeugstellplatz ist mit einer Abgasabsauganlage, einem Druckluft- und Ladestromanschluss (12 / 24 Volt) versehen. Alle drei Versorgungskomponenten sind durch Deckenfederzugaufröller unfallverhütungsgerecht und außerhalb von Laufwegen angeordnet. Im hinteren Bereich der Fahrzeughalle schließen sich ein kombinierter Werkstatt- und Lageraum sowie der Hausanschlussraum an. Rechter Hand zur Fahrzeughalle schließt der Sozialtrakt an. Alle Räume im Gebäude befinden sich auf einer Ebene und sind ohne Stufen und Schwellen erreichbar. Das ist für den Unfallschutz ein klarer Vorteil. Ganz wesentlich dafür war die Auswahl der richtigen Bodenbeläge in entsprechender Rauigkeitsklasse. Beim Begehen des Sozialtraktes durch den Haupteingang tritt man zunächst in einen Flur von dem alle Räume erreichbar sind. Dabei sticht eine große Magnettafel, mit den Namen der diensthabenden Maschinisten und Gruppenführer direkt ins Auge. Klar nach Abfolge und Relevanz im Einsatzgeschehen wurden die Räume angeordnet. Auf direktem Weg vom Flur, geht es im Einsatzfall in die Umkleide. Raumweise nach Geschlechtern getrennt, findet sich hier für jede Einsatzkraft eine doppelte Spindkombination aus offenem Garderobenteil und einem Spindabteil mit Wertfach. Dadurch konnte die Schwarz-Weiß-Trennung einfach realisiert werden. Zudem befinden sich Garderobebänke zwischen den Spindreihen, die eine schnellere Kleiderablage ermöglichen. Die Herrenumkleide grenzt direkt an die Fahrzeughalle an. Dadurch konnte die Zugänglichkeit zur Fahrzeughalle über eine eigene Tür realisiert werden. Ein klarer Pluspunkt zur konsequenten Umsetzung des Einbahnstraßensystems auf dem gesamten Grundstück und im Gebäude. Sowohl an



Foto: Thomas Pischel

die Herren- als auch an die Damenumkleide schließt jeweils ein Duschraum mit Waschtischen und Duschen an. Die WC-Räume wurden separat gegenüber des Schulungsraumes und zentral im Gebäude angeordnet. Der 64 m² große Schulungsraum ist im Verhältnis ein Drittel zu zwei Drittel teilbar. Ausgestattet mit moderner Medientechnik, bietet er gute Ausbildungsmöglichkeiten. Eine kleine Teeküche wurde separat neben dem Schulungsraum angegliedert. Das Büro für die Wehrleitung und ein Mehrzweckraum für Erste Hilfe und die Einsatzführung runden das Raumkonzept ab.

Technik bringt Leben ins Gebäude

Sehr viel Wert wurde auf eine bedarfs- und nutzungsgerechte Gebäudetechnik gelegt. Um künftig auch bei Stromausfällen im Gebäude aktiv arbeiten zu können, wurde ein Netzersatzaggregat fest installiert. Dieses versorgt im Bedarfsfall alle notwendigen Verbraucher im Gebäude. Das Gebäude wird mittels einer Gas-Brennwerttherme beheizt, wobei der Sozialtrakt komplett über Fußbodenheizung versorgt wird. Die Fahrzeughalle kann per Warmwasserumluftheizer schnell auf eine höhere Temperatur, als in der Grundlast notwendig, gebracht werden. In der Fahrzeughalle wurde eine Druckluftleitung mit mehreren Entnahmestellen in der Halle und Werkstatt installiert. Sie versorgt über einen Kompressor unter anderem die Drucklufteinpeisung für die Bremsanlagen der Fahrzeuge und stellt an allen notwendigen Stellen, wie Werkstatt und Stiefelwäsche, Arbeitsdruckluft bereit. Viele Feuerwehren klagen über Feuchtigkeitprobleme in den Umkleieräumen aufgrund nasser Einsatzkleidung. Um dem entgegenzuwirken, wurde eine kleine Zu- und Abluftanlage mit Wärmerückgewinnung eingesetzt. In Kombination mit der Fußbodenheizung und den offenen Spinden wird so die Trocknung der Einsatzbekleidung begünstigt. Um Wasser ging es auch in der Fahrzeughalle. Daher wurde je Stellplatz eine Abflussrinne in den Gefälleestrich eingesetzt. Dadurch kann Wasser, das durch nasse Einsatzfahrzeuge und Schuhwerk eingetragen wird, direkt ablaufen und sorgt für ein schnelleres Abtrocknen des Bodens. Das Wasser wird über einen Leichtflüssigkeitsabscheider der zentralen Abwasserentsorgung zugeführt. Um Wassertanks direkt in der Fahrzeughalle befüllen zu können, wur-

de eine Befüllereinrichtung mit Systemtrenner installiert. Vor Langfingern soll eine zentrale Einbruchmeldeanlage schützen. Als wichtiger Bestandteil des Schließsystems kann sie selbsttätig über einen Pager bei Alarm ausschalten und wichtige Gebäudfunktionen aktivieren. Den Zugang haben die Mitglieder über Transponder. Diese Variante wurde bewusst gewählt, da bei Verlust kein kompletter Schlössertausch ansteht. Der Transponder braucht lediglich deaktiviert zu werden. Zum Schutz vor Blitzschlag wurde eine Blitzschutzanlage verbaut. Das anfallende Regenwasser von den Dachflächen wird in einer Regenwasserzisterne gespeichert. Durch einen Saugstutzen kann es für Übungs- und Bewässerungszwecke genutzt werden. Überflüssiges Regenwasser wird in einer Rigole versickert.

Sicherheit durch Einbahnstraße

Wie schon erwähnt, wurde strikt auf begegnungsfreie Bewegungsabläufe im Einsatzfall geachtet. Schon bei der Anfahrt zum Gerätehaus wird dies deutlich. Die Zufahrt liegt auf der Grundstücksrückseite, was durch eine vorteilhafte Grundstückslage auf einem übergroßen Dreieck zwischen zwei Straßen möglich wurde. Die Einsatzkräfte parken ihre Fahrzeuge auf einem, auch bei Nacht beleuchteten Parkplatz und laufen über einen Fußweg ins Gebäude, ohne dabei in die Fahrspur weiterer anrückender Privatfahrzeuge treten zu müssen. Beim Betreten des Gebäudes wird durch den Ersten ein Alarm-Button ausgelöst. Dieser schaltet das Licht in Flur, Umkleiden und Fahrzeughalle ein. Zudem wird der Zugang zum Haus dauerhaft entriegelt. Begegnungsfrei zwischen Damen und Herren geht es in die Fahrzeughalle. Alle einsatzrelevanten Wege haben Türen mit 2,20 m lichter Höhe erhalten. So haben auch groß gewachsene Helmträger keine Hindernisse zu befürchten. Über einen weiteren Button können die Tore gleichzeitig geöffnet werden. Und wer schließt nun alles? Ganz einfach und praktisch wurde ein weiterer Button an der Außenfassade neben dem Tor platziert. Die zuletzt aufsteigende Einsatzkraft sorgt mit einem Schlag dafür, dass alle Türen verriegeln, Tore schließen und das Licht ausgeht. Anschließend geht es über die separate Einsatzausfahrt auf in Richtung Einsatzort. In der dunklen Jahreszeit oder bei Nachteinsätzen bringt eine helle Außenbeleuchtung Licht ins Dunkle.

Kosten, Fördermittel und Eigenleistung

Das Gebäude wurde durch den Freistaat Sachsen im Rahmen der Förderung hochwassergeschädigter Feuerwehrrhäuser gefördert. Um langfristig das Gebäude kosteneffizient zu betreiben, wurde auf eine energetisch wertige Bauweise geachtet. Die Vorgaben der EnEV 2014 wurden dabei insbesondere mit einem verbesserten Baukörper im Hinblick auf dessen verringerte Wärmeabgabe erreicht. Die Kameraden packten auch tüchtig selbst mit an. Die Baufeldfreimachung, Telefonanschlussverlegung, das Stellen von Schildern, der Möbelaufbau und die Gebäudeendreinigung erfolgten neben weiteren Leistungen komplett in Eigenregie. Sehr viele Stunden gingen für die Planung vor Baubeginn und Überwachung während der Bauzeit ins Land.

Der Tag der Übergabe und erste Nutzungen

Am 26. November 2016 erfolgte schließlich die lang ersehnte Übergabe des Neubaus an die Kameradinnen und Kameraden der Feuerwehr Nieschütz. Ein großer Tag in der Geschichte der Ortsfeuerwehr. Den Schlüssel übergaben der Kreisbrandmeister Ingo Nestler und Bürgermeisterin Carola Balk an die Wehrleitung. Zahlreiche Gäste besuchten zum anschließenden Tag der offenen Tür die Nieschützer Wehr und gratulierten zum neuen Gerätehaus. An dieser Stelle gilt ein großer Dank all denen, die sich für den Bau des Gerätehauses eingesetzt und letztendlich mit handwerklichem Geschick umgesetzt haben. Sehr gut und mit positiven Einflüssen war die frühe Einbindung von Kreisbrandmeisterei und Unfallkasse. Beide waren wichtige Partner, nicht zuletzt auch zur Erreichung der Förderfähigkeit des Vorhabens.

*Thomas Pischel, stellv. Ortswehrleiter
Gerd Gutteck, Unfallkasse Sachsen*

Noch Fragen:
gutteck@unfallkassesachsen.de
Tel. (0 35 21) 72 43 02



Foto: shotshop.com – Rawpixel

Der Arbeitsschutzausschuss

Ein wichtiger Baustein der Arbeitsschutzorganisation

Seit mehr als vierzig Jahren gehört die Einrichtung eines Arbeitsschutzausschusses zu den Organisationspflichten der obersten Leitung eines Betriebes. Viele Mitgliedsbetriebe der UK Sachsen haben inzwischen einen Arbeitsschutzausschuss eingerichtet. Für jede Unternehmensleitung gibt es viele gute Gründe, diesen „Runden Tisch“ für Sicherheit und Gesundheitsschutz gezielt zu nutzen.

Rechtsvorschrift mit Tradition

§ 11 des Arbeitssicherheitsgesetzes (ASiG) schreibt seit 1973 für Betriebe mit mehr als zwanzig Beschäftigten einen Arbeitsschutzausschuss (ASA) zwingend vor, es sei denn,

es gibt eine andere Rechtsvorschrift dazu. Die darin festgeschriebene betriebsärztliche und sicherheitstechnische Betreuung hat bis heute Bestand. Die Aufgabe des ASA besteht darin, „Anliegen des Arbeitsschutzes und der Unfallverhütung zu beraten“. Er soll viermal im Jahr tagen.

zu hoch kritisiert wird, gleichzeitig aber aktuelle Veränderungen bei Vorschriften und Arbeitsschutzstandards nicht bekannt sind? Oder dass man aus organisatorischen oder finanziellen Überlegungen auf die regelmäßige Beteiligung wichtiger Personen verzichtet?

Der betriebliche Arbeitsschutzausschuss besteht aus:

- Unternehmer bzw. Beauftragtem
- zwei Betriebs- bzw. Personalräten
- Betriebsärzten
- Fachkräften für Arbeitssicherheit
- Sicherheitsbeauftragten

Widersprüchliche Bewertungen

Über den allgemein formulierten Zweck des ASA gibt es in den Betrieben keine Differenzen, über die praktische Auslegung der Aufgabe jedoch sehr wohl. Wie wäre sonst zu erklären, dass in manchen Betrieben die Zahl der geforderten Sitzungen als viel

Auf der anderen Seite gibt es Mitgliedsbetriebe, die im ASA durchaus fruchtbare und weiterführende Erörterungen führen. Neben der Wertigkeit von Fürsorge und Sicherheit in der Betriebskultur scheint die Konzeption der Ausschussarbeit durch die Beteiligten die unterschiedlichen Einschätzungen zu begründen.

ASA als Teil der Arbeitsschutzorganisation

Der ASA ist als wichtiges Bindeglied zwischen Unternehmen und beratenden Betriebsärzten und Fachkräften für Arbeitssicherheit gedacht, die meist in externen Diensten angesiedelt sind. Diese Experten sollen die Leitung „beim Arbeitsschutz und bei der Unfallverhütung unterstützen“, außerdem mit den Repräsentanten der Beschäftigten und untereinander kooperieren. Der ASA bietet eine Plattform, sich über Neuerungen und Erfahrungen auszutauschen sowie die Meinungsbildung zu erleichtern. Hierin liegt die mögliche Stärke des Ausschusses, wenn er von Verantwortlichen, Experten und Beschäftigtenvertretern konstruktiv genutzt wird.

Themen in ausreichendem Umfang

„Anliegen des Arbeitsschutzes und der Unfallverhütung“ (§ 11 ASiG) können von der innerbetrieblichen Organisation des Arbeitsschutzes bis hin zu Detailfragen zur persönlichen Schutzausrüstung reichen. Viele Protokolle von ASA-Sitzungen zeigen, dass diese vorrangig genutzt werden, um konkrete Einzelfragen zu klären, was jedoch nur ein Themenausschnitt sein kann. Schließlich braucht die oberste Leitung – von sehr kleinen Betrieben abgesehen – vor allem Unterstützung bei der Organisation, Steuerung und Überwachung des Arbeitsschutzes. Der ASA kann den Unternehmer entscheidend entlasten, wenn strategische Themen regelmäßig Bestandteil der Tagesordnung sind.

Aktuell bleiben bei Vorschriften und Fachwissen!

Befragungen von Mitgliedsbetrieben wiesen erhebliche Defizite bei der Kenntnis aktueller Arbeitsschutzvorschriften nach. So war die Pflicht zur Beurteilung der Arbeitsbedingungen vielen Unternehmern auch mehr als zehn Jahre nach Inkrafttreten des Arbeitsschutzgesetzes (ArbSchG) unbekannt. Entsprechend wurden Folgeverordnungen nicht oder nur lückenhaft umgesetzt. Aktuell ist dies bei der veränderten Verordnung zur arbeitsmedizinischen Vorsorge und den Regeln hierzu zu beobachten. Der geeignete Ort, die Nachfrage nach

neuen Rechtsvorschriften zu etablieren und den Handlungsbedarf zu erörtern, ist der ASA. Dort kann auch die Umsetzung der neuen Vorschriften angestoßen werden.

Gleiches gilt für wichtige Veränderungen bei Technik oder Arbeitsmedizin. Die zunehmende Zahl an sicherheitstechnischen und arbeitsmedizinischen Regeln kommt in vielen Betrieben nicht an, weil niemand danach fragt und auch niemand in Eigeninitiative die neuen Sachstände in den ASA trägt. Verantwortlich dafür sind sowohl die Unternehmensleitungen als auch die Betriebsärzte und Fachkräfte für Arbeitssicherheit, die die Informationen nicht weitertragen. Letztlich trägt jedoch der Unternehmer die Verantwortung dafür, dass die Vorschriften bekannt gemacht, beachtet und umgesetzt werden.

Sicherheit und Gesundheitsschutz weiter verbessern

Zu den Grundpflichten der obersten Führungsebene gehört es, „eine Verbesserung von Sicherheit und Gesundheitsschutz der Beschäftigten anzustreben“ (§ 3 Abs.

1 ArbSchG). Dafür braucht sie Informationen und Einschätzungen über den Ist-Zustand der Arbeitsschutzorganisation. Sie muss in Erfahrung bringen, ob Abläufe auch wirklich funktionieren, ob am Ende tatsächlich Maßnahmen umgesetzt werden, wie viele Arbeitsunfälle passieren und wie viele Beschäftigte über unangemessene Belastung klagen und krankheitsbedingt ausfallen. All das fällt unter die Kontrollpflicht, die trotz Delegation von Aufgaben immer erhalten bleibt. Viele dieser Informationen sind den Beteiligten des ASA bekannt oder können von ihnen in Erfahrung gebracht werden.

In jedem Betrieb wird überlegt, wo und wie man sich weiterentwickeln will. Auch Sicherheit und Gesundheitsschutz verbessern sich nicht ohne Planung. Das gilt im doppelten Sinne. Der ASA ist zum einen der Ort, an dem über Ziele beim Arbeitsschutz gesprochen werden sollte. Es müssen zum anderen aber auch Planungen baulicher, technischer und organisatorischer Art zum Thema gemacht werden, damit sicherheits- und gesundheitsrelevante Anforderungen frühzeitig erörtert werden können.

Die Zukunft im Blick behalten

Zumindest in einer ASA-Sitzung pro Jahr sollte der Schwerpunkt auf Berichterstattung und Zukunftsplanung liegen. Es ist zweckmäßig, dass die oberste verantwortliche Person selbst an der Sitzung teilnimmt. So schließt sich der Kreis von der Steuerung zur Überwachung im Arbeitsschutzausschuss.

Hans Günter Abt

Der Nachdruck aus inform mit freundlicher Genehmigung der UK Hessen.

Strategische Themen für den Arbeitsschutzausschuss

- Gibt es neue Vorschriften zum Arbeitsschutz? Für welche Bereiche sind sie relevant? Welche Maßnahmen folgen daraus?
- Gibt es neue relevante Regeln und Erkenntnisse zum Arbeitsschutz, die zu berücksichtigen sind?
- Gibt es Erkenntnisse über Handlungsbedarf vom Betriebsarzt und von der arbeitsmedizinischen Vorsorge?
- Sind aus sicherheitstechnischer Sicht Verbesserungen erreicht worden oder erforderlich?
- Gibt es Hinweise auf organisatorische Mängel beim Arbeitsschutz, z. B. unklare Zuständigkeiten oder Probleme in Abläufen?
- Werden bauliche, technische oder organisatorische Veränderungen geplant, an denen der Betriebsarzt oder die Fachkraft für Arbeitssicherheit mitwirken soll?
- Was wurde im zurückliegenden Jahr erreicht und was steht im kommenden Jahr an?



Wer hat eigentlich die Verantwortung?

Interview zu den Pflichten im Arbeitsschutz

Grundsätzlich ist der Arbeitgeber für den Arbeitsschutz zuständig. Er kann seine Pflichten aber auf Beschäftigte übertragen. Wie das funktioniert, erläutert Ines Rümpel, Juristin im Geschäftsbereich Prävention der BG Verkehr.

Gerade in größeren Betrieben muss der Arbeitgeber Arbeitsschutzpflichten delegieren. Wer kommt dafür infrage?

Das Arbeitsschutzgesetz verpflichtet in erster Linie den Arbeitgeber zur Einhaltung der Arbeitsschutzpflichten. Kann der Arbeitgeber diese nicht allein wahrnehmen, muss er für eine geeignete Organisation sorgen und den Arbeitsschutz in die betrieblichen Führungsstrukturen einbinden. Deshalb werden im Arbeitsschutzgesetz weitere Personengruppen genannt – die verantwortlichen Personen –, die ebenfalls für die Einhaltung der arbeitsschutzrechtlichen Vorschriften zu sorgen haben. Diese können zum Beispiel Vorstand, Geschäftsführer oder Betriebsleiter sein. Darüber hinaus kann der Arbeitgeber jede andere zuverlässige und fachkundige Person beauftragen.

Was ist bei der Auswahl der Verantwortlichen zu beachten?

Wie gesagt: Die Personen müssen zuverlässig und fachkundig sein. Zuverlässig ist jemand, der die Gewähr dafür bietet, künftig Vorschriften einzuhalten. Bei Suchtkranken ist das zum Beispiel nicht gegeben. Fachkundig bedeutet, dass Kenntnisse, Fertigkeiten und berufliche Erfahrungen vorhanden sind, um die Aufgabe ordnungsgemäß zu erfüllen. Ferner sollte der Arbeitgeber bei der Pflichtenübertragung auf eventuelle Interessenkonflikte achten, etwa, wenn einer Fachkraft für Arbeitssicherheit Unternehmerpflichten übertragen werden sollen. Diese Mitarbeiter sind bei ihrer fachlichen Tätigkeit weisungsfrei und nur im Rahmen der übertragenen Arbeitgeberpflichten weisungsgebunden.

Ist eine Form für die Pflichtenübertragung vorgeschrieben?

Die Pflichtenübertragung kann im Arbeitsvertrag, der Organisations- und Stellenbeschreibung oder in einer separaten schriftlichen Erklärung geregelt sein. Bei den „geborenen Verantwortlichen“, also dem Geschäftsführer einer GmbH oder dem Betriebsleiter, ergibt sich die Verantwortung bereits aus ihrer Stellung. Bei „gekauften Verantwortlichen“ bedarf es einer schriftlichen Übertragung und diese muss vom Arbeitgeber oder seinem Vertreter eigenhändig unterschrieben werden.

Sollen Pflichten über den eigentlichen Verantwortungs- oder Tätigkeitsbereich hinausgehen, ist eine gesonderte schriftliche Pflichtenübertragung mit Zustimmung des Beauftragten erforderlich.

Werden Aufgaben nach Unfallverhütungsvorschriften übertragen, muss die Vereinbarung zusätzlich vom Beauftragten unterzeichnet und ihm ein Exemplar ausgehändigt werden.

Genügt für die Verantwortung bereits die Aufgabenübertragung?

Allein die Aufgabenzuweisung führt nicht automatisch zur Verantwortung für die Umsetzung des Arbeitsschutzes. Zum einen muss der Verantwortungsbereich festgelegt werden, sonst ist die Beauftragung unwirksam. Zum anderen gilt es, die für den Verantwortungsbereich erforderlichen Befugnisse zu übertragen. Der Beauftragte muss stets in der Lage sein, seine Tätigkeit eigenverantwortlich auszuüben. Fehlen die Befugnisse, liegt keine wirksame Pflichtenübertragung vor. Voraussetzung ist auch, dass die verantwortliche Person über ausreichend sachliche, finanzielle und organisatorische Mittel verfügt und eigenverantwortlich durchsetzen kann, was notwendig ist.

Welche Verantwortung besteht mit der Übernahme von Arbeitsschutzpflichten?

Der Vorstand oder Geschäftsführer hat ebenso wie der Arbeitgeber eine umfassende Verantwortung für den Arbeitsschutz. Bei einer mehrgliedrigen Aufteilung der Geschäftsleitung ist grundsätzlich jeder Geschäftsführer für den Arbeitsschutz verantwortlich. Beim Unternehmens- oder Betriebsleiter ist die Verantwortung für den Arbeitsschutz mit der Stellung verbunden und kann deshalb nicht reduziert oder ausgeschlossen werden. Bei allen anderen Beauftragten ergibt sich der Verantwortungsbereich aus der Vereinbarung.

Welche Pflichten hat der Arbeitgeber nach der Übertragung?

Viele Arbeitgeber meinen, mit der Pflichtenübertragung keine Verantwortung mehr zu haben. Aber beim Arbeitgeber verbleiben stets die Organisations-, Auswahl- und Überwachungspflichten. Dazu gehören eine ausreichende und wiederholte Unterweisung des Beauftragten über seine Tätigkeit und Verantwortung sowie auch Stichproben, ob die Aufgabe korrekt wahrgenommen wird.

Bei Missständen ist durch Weisungen oder arbeitsrechtliche Sanktionen einzugreifen. Für eine geeignete Arbeitsschutzorganisation hat der Arbeitgeber die erforderlichen sachlichen, finanziellen und personellen Mittel bereitzustellen. Nur wenn all diesen Pflichten nachgekommen wird, kann sich der Arbeitgeber im Schadensfall entlasten und eine eigene Haftung somit abwenden.

Welche Folgen können Pflichtverletzungen haben?

Neben behördlichen Anordnungen sind auch straf- und bußgeldrechtliche Sanktionen möglich. Behördliche Anordnungen dienen allein der Gefahrenabwehr und können zum Beispiel mit Bußgeld durchgesetzt werden. Damit es strafrechtlich relevant wird, muss zum Beispiel eine Körperverletzung vorliegen. Des Weiteren können zivilrechtliche Haftungen, etwa bei Sachschäden, der Regress durch die Unfallversicherungsträger, aber auch arbeitsrechtliche Folgen infrage kommen.

Können Sie den Begriff „Garantenpflicht“ kurz erklären und wer ist Garant?

Eine Garantenpflicht besteht bei einer Rechtspflicht zum Handeln, um Schäden von Personen oder Sachen abzuwenden. Beim Arbeitgeber und der verantwortlichen Person ergibt sich die Garantenpflicht aus ihrer Stellung. Bei den anderen Beauftragten werden Inhalt und Umfang der Garantenpflicht aus dem übertragenen Pflichtenkreis bestimmt. Allerdings begründet nicht jede Aufgabenübertragung auch eine Garantenstellung. Die Fachkraft für Arbeitssicherheit kann zwar ein Garant sein, wenn sie beispielsweise mit einer Beratung die Entscheidung des Arbeitgebers beeinflussen könnte und die unterlassene Beratung zu einem Schaden führt. Dagegen sind die Sicherheitsbeauftragten in der Regel keine Garanten, da sie den Arbeitsschutz nicht eigenverantwortlich wahrnehmen. Sie unterstützen den Arbeitgeber lediglich und weisen auf Unfallgefahren hin.

Bestehen auch Arbeitsschutzpflichten gegenüber fremden Arbeitnehmern?

Grundsätzlich ist jeder Arbeitgeber nur für seine eigenen Beschäftigten verantwortlich. Werden Leiharbeitnehmer beschäftigt, müs-

sen sie aber vom entleihenden Betrieb unterwiesen werden. Sind gleichzeitig Beschäftigte mehrerer Arbeitgeber an einem Arbeitsplatz tätig, so müssen sich die Arbeitgeber gegenseitig über die Gefahren informieren. Die Unfallverhütungsvorschrift „Grundsätze der Prävention“ (DGUV Vorschrift 1) fordert zusätzlich den Einsatz eines Koordinators.

Was raten Sie den Beteiligten zusammenfassend?

Ein effektiver Arbeitsschutz erfordert einen gewissen Aufwand. Arbeitgeber und Führungskräfte müssen sich daher ihrer Verantwortung noch mehr bewusst werden. Nicht nur im eigenen Interesse ist auf die Durchführung und Einhaltung des Arbeitsschutzes zu achten. Ein gelebter Arbeitsschutz erhöht Zufriedenheit und Motivation der Beschäftigten, was sich positiv auf die Bilanz eines Unternehmens auswirkt.

Nachdruck aus UKPT Kontakt mit freundlicher Genehmigung der BG Verkehr.

**Interesse am Thema?
Dann besuchen Sie doch unser Forum
„Unternehmerverantwortung“.**



**5. Forum
Unternehmerverantwortung
Sicher und gesund führen**

*am 16. November 2017 in der
DGUV-Akademie Dresden*



Foto: fotolia.com – Contrastwerkstatt

Gute Pausengestaltung

Ein unterschätztes Instrument in der Gesundheitsförderung

Die Bedeutung von Pausen im Arbeitsverlauf wird noch oft verkannt. Richtig gestaltet, entfalten sie jedoch gesundheits- und leistungsförderliche Effekte auf die Beschäftigten.

Es gibt gute Gründe, genauer hinzuschauen, wie Pausen in der Organisation geregelt sind und wie sie von den Beschäftigten gelebt werden, denn sie erhalten Gesundheit und Leistungsfähigkeit der Beschäftigten. Die Wirkungen von Pausen sind mittlerweile wissenschaftlich gut untersucht. Optimal sind zusätzlich zu einer längeren Pause mehrere Kurzpausen (5 – 15 Minuten) und Mikropausen (bis zu 5 Minuten) über die Arbeitszeit verteilt. Die Realität sieht oft anders aus: Die konkreten Arbeitsbedin-

gungen in bestimmten Branchen verhindern eine günstige Pausengestaltung: In der Frühstückspause werden die Aufgaben des Tages besprochen. Termine werden nahtlos aneinandergelagert, sodass die Zeit nicht einmal für den Weg von einem Ort zum nächsten reicht. Und die Dauererreichbarkeit über das Mobiltelefon stört nicht nur die Erholung des Gesprächsempfängers, sondern gleich noch die seiner Mithörer im Pausenraum. Eine Erholungspause wird oft vorzeitig abgebrochen. 27 % der Beschäftigten

lassen Pausen in ihrem Arbeitstag sogar ganz weg (vgl. Stressreport, 2012). Sie benennen fehlende Passung in den Arbeitsablauf und zu viel Arbeit als die häufigsten Gründe. Damit entscheiden sich genau die Personen, die Pausen am nötigsten haben, für die ungünstigste Bewältigungsstrategie – beruht sie doch auf einer unvollständigen Gleichung. Denn Arbeitsleistung ergibt sich nicht nur aus der aufgewendeten Arbeitszeit. Auch die zur Verfügung stehende Arbeitskraft muss mit eingerechnet werden.

Und genau diese verringert sich mit jeder Pause, die man ausfallen lässt.

Personen, die stark erschöpft ihren Arbeitsplatz verlassen, haben zudem weniger Energie für eine erholsame Gestaltung ihrer Freizeit und beginnen die Schicht am nächsten Tag auf einem höheren Ermüdungsniveau. Dieser Effekt setzt sich über die Arbeitswoche und auch Monate fort. Die langfristigen Folgen sind weitreichend und auch schwerwiegend: verringerte Konzentrationsfähigkeit, Zeitverzug in der Aufgabebearbeitung, gehäufte Arbeitsfehler und nicht zuletzt ein erhöhtes Unfallrisiko. Fazit: Auf Dauer leidet die Gesundheit der Beschäftigten. Gut gestaltete Pausen hingegen verringern nicht nur die Erschöpfung am Ende des Arbeitstages. Sie steigern auch das Wohlbefinden und die Arbeitsmotivation der Beschäftigten, die Arbeitsleistung steigt. Zusätzlich verringern sie die Wahrscheinlichkeit für das Auftreten von Muskelerkrankungen und Arbeitsunfällen.

Pausengestaltung – Was sollte man beachten?

Die Mindestanforderungen für Arbeitspausen sind gesetzlich geregelt. Gemäß Arbeitszeitgesetz hat jeder Beschäftigte, der mehr als sechs Stunden am Tag arbeitet, Anspruch auf 30 Minuten Pause. Bei mehr als neun Stunden sind es 45 Minuten. Die Pausenzeit kann am Stück genommen oder in Abschnitte zu je mindestens 15 Minuten aufgeteilt werden. Zusätzlich bestehen zahlreiche weitere Regelungen, etwa aus dem Jugend- und Mutterschutz. Bestimmte Arbeitsbedingungen, wie die Arbeit in großer Hitze oder Kälte, aber auch Schicht- und Bildschirmarbeit, können zusätzliche Pausen bedingen. Entsprechende Angaben sind in Einzelverordnungen zu finden. Die Arbeitsstättenverordnung enthält Vorgaben zu Pausenräumen; das Betriebsverfassungsgesetz definiert ein Mitbestimmungsrecht der Personalvertretung bei der Gestaltung von Arbeitszeiten und Pausen. Hinzu kommen arbeitswissenschaftliche Erkenntnisse, die sich aus jahrelanger Forschung zum Thema Pausen ableiten. Diese unterstützen dabei, nicht nur die gesetzlichen Mindestanforderungen zu erfüllen, sondern mit der Gestaltung von Pausen aktiv etwas für Gesundheit und Leistungsfähigkeit der Beschäftigten zu tun:

1. Bei gleicher Gesamtdauer haben mehrere kürzere Pausen einen höheren Erholungseffekt als wenige längere Pausen. Günstig ist es, mindestens 3 – 4 Pausen pro Tag einzulegen.
2. Die zeitliche Pausenlage muss eine vorbeugende Wirkung ermöglichen. Pausen sollten also nicht erst bei ausgeprägter Ermüdung genommen werden. Optimal ist es, stündlich bewusst für einige Minuten zu pausieren.
3. Der Leistungsanstieg nach einer Pause ist umso größer, je mehr Kompensation die Pause zur Arbeitstätigkeit ermöglicht (Ruhe- vs. Aktivpause).
4. Sollen Kurzpausen umgesetzt werden, ist eine systematische und regelmäßige Durchführung (Dauer, Anzahl und zeitliche Lage) entscheidend. Die positiven Wirkungen von Kurzpausensystemen bilden sich erst über Wochen aus. Es wirkt zudem ein erlernter Rhythmus, der die schnelle Umstellung auf Erholung zu Pausenbeginn ermöglicht. Daher bedarf es insbesondere in der Einführungsphase auch der Bereitschaft der Mitarbeiter, sich auf Kurzpausen einzulassen.

Einen guten Einstieg für Praktiker bietet das Pausencheckverfahren. Darin werden die wichtigsten Rahmenbedingungen zum Thema abgefragt. Somit bietet es eine schnelle Übersicht darüber, welche Aspekte bereits gut gestaltet sind und wo möglicherweise Handlungsbedarf besteht.

Pausencheckverfahren – Bewertung der Pausenorganisation (Wendsche, 2015)

Das Verfahren kann persönlich
bezogen werden über
Wendsche.Johannes@baua.bund.de

Pausengestaltung als Projekt

Eine gute Pausengestaltung benötigt beides, Pausenwissen und -bereitschaft aufseiten der Beschäftigten sowie pausenförderliche Rahmenbedingungen. Dabei sind die Bedingungen, die einer guten

Pausengestaltung gegebenenfalls noch entgegenstehen, in den einzelnen Arbeitsbereichen oft recht verschieden und betreffen häufig auch Schnittstellen zu anderen Abteilungen. Es empfiehlt sich daher, die Optimierung der Pausengestaltung als Projekt umzusetzen, das Beschäftigte und auch Führungskräfte von Beginn an einbindet. Das Projekt sollte ausreichend Zeit bereithalten, um Testphasen der neuen Pausengestaltung und weitere Anpassungszyklen vornehmen zu können und so nachhaltige Änderungen zu erzielen.

Hilfreiche Fragen an die Beschäftigten sind: Wie viele Pausen machen die Beschäftigten? Wie lang sind die Pausen? Wie vorhersehbar ist die zeitliche Lage der Pausen? Wo verbringen die Beschäftigten ihre Pausen? Welche Arbeitsanforderungen als Entscheidungskriterien für die Wahl von Pauseninhalten (Ruhe- vs. Aktivpause) liegen vor? Welche Angebote haben die Beschäftigten für ihre Pausengestaltung? Inwieweit werden Pausen verhindert, gestört oder frühzeitig abgebrochen und welche Ursachen dafür gibt es?

Die Bereitschaft der Beschäftigten, gut gestaltete Pausen umzusetzen, setzt auch Wissen um deren Nutzen voraus. Dieser ist nicht allen sofort ersichtlich und sollte gemeinsam mit Beschäftigten und Führungskräften erarbeitet werden.

Das betrifft insbesondere die Erkenntnis, dass trotz mehr aufgewendeter Arbeitszeit der Verzicht auf Pausen zu schlechterer Arbeitsleistung führt. Wer langfristig leistungsfähig bleiben möchte, muss rechtzeitig Pause machen. Ein Pausenmangel führt neben der Minderung der Konzentration zu sogenannten maskierten Pausen, also Nebenarbeiten, die zwar mit dem Ziel der Erholung vorgenommen werden, aber dem Arbeitsergebnis nur bedingt zuträglich sind und deren tatsächlicher Erholungswert nahe null liegt (z.B. vermehrte unnötige Gespräche mit Kollegen; unnötige Laufwege zum Kopierer). Beschäftigte wünschen sich oft, dass sie ihre Pausen ganz selbstbestimmt legen können. Häufig führt das aber zu einer ungünstigen Pausengestaltung, denn Beschäftigte legen Pausen häufig erst dann ein, wenn sie Müdigkeit verspüren. Sie erkennen zu spät, wann sie ermüden und eine Pause einlegen

sollten. Vielmehr stellen sie dann nur noch die Konsequenzen der Ermüdung fest (z.B. nachlassende Konzentration). Die Pausen werden also zu spät genommen und können dann nicht mehr vorbeugend wirken. Hinzu kommt, dass selbstbestimmte Pausen häufig nicht ausreichend lang gewählt sind. Aus der Befürchtung heraus, einen negativen Eindruck bei Führungskräften, Kollegen oder Kunden zu hinterlassen, werden Pausen frühzeitig abgebrochen und tragen somit weniger effektiv zur Erholung bei. Einen guten Mittelweg bieten gemeinsam vereinbarte feste Zeitfenster, in denen Pausen individuell jedoch mit einer festgelegten Dauer eingelegt werden sollen.

Pausengestaltung an Büroarbeitsplätzen

Büroarbeitsplätze bringen eine besondere Anforderung an die Augen der Beschäftigten mit sich. Dennoch werden sogenannte Augenpausen oft vernachlässigt. Nach Abschnitt 6 des Anhangs der Arbeitsstättenverordnung (ArbStättV) ist die Tätigkeit an Bildschirmarbeitsplätzen jedoch so zu organisieren, dass sie regelmäßig durch andere Tätigkeiten oder Erholungszeiten unterbrochen wird. An vielen Büroarbeitsplätzen fehlt es zudem an geeigneten Pausenräumen. Der Kaffee und das Mittagessen am Schreibtisch oder bei gemeinsamen Pausen mit Kollegen an einem kleinen Besprechungstisch sind weit verbreitet. Eine erholsame Distanzierung von den Arbeitsaufgaben ist durch die fehlende räumliche Trennung stark beeinträchtigt. Oft werden Pausen im Büro auch von klingelnden Telefonen oder Besuchern gestört. Die Schaffung von geeigneten Pausenräumen ist also eine lohnende Maßnahme. Gerade bei Büroarbeitsplätzen ist es zusätzlich sinnvoll, tägliche Aktivpausen einzubauen, die eine Aktivierung der Muskeln und der Durchblutung fördern. Dazu empfehlen sich Bewegungsräume oder -inseln und die Begleitung durch Bewegungsspezialisten oder zu Multiplikatoren ausgebildetes Personal. Die Auswahl an unterstützenden Geräten sollte entsprechend der Interessen der Beschäftigten stets abwechslungsreich sein. Wer einem Bewegungsprogramm gänzlich skeptisch gegenüber steht, lässt sich vielleicht von einem kostenfreien Kaffee zwei

Stockwerke höher locken und bringt so die müden Muskeln wieder in Schwung.

Pausen bei mobiler Arbeit

Für mobil Arbeitende sind Pausen häufig wenig attraktiv: Es fehlt an geeigneten Pausenorten, Pausen müssen allein abgehalten werden und nicht selten stehen sie im Konflikt zu Termintreue und Pünktlichkeit. Dadurch werden sie oft ausgelassen oder beschränken sich auf das „Brötchen hinterm Steuer“ – insbesondere, wenn gleichzeitig hohe Freiheitsgrade hinsichtlich der Pausenumsetzung bestehen.

Die Möglichkeiten für Vorgesetzte, auf die Pauseneinhaltung ihrer Mitarbeiter zu achten, sind im Vergleich zu anderen Bereichen deutlich eingeschränkt. Umso wichtiger ist es, dass Beschäftigte selbst eine „Pausenkompetenz“ entwickeln und zur Umsetzung von Pausen motiviert werden. Dazu gehört, sich Wissen über Pausen und ihre gesundheits- und leistungsbezogene Wirkung anzueignen und zu lernen, wie der eigene Arbeitsablauf so organisiert werden kann, dass Pausen möglich werden.

Weiterhin kann es sinnvoll sein, vorhandene Orte im Umkreis zu Pausenorten zu machen, beispielsweise durch die Ausgabe von Gutscheinen für lokale Bäckereien oder für Beschäftigte mit einem größeren Mobilitätswert, für Gastronomieketten.

Pausen bei interaktiver Arbeit

Für Beschäftigte in interaktiven Berufen, etwa in Kindertagesstätten, Schulen oder in der Alten- und Krankenpflege, sind aufgrund ihrer beruflichen Anforderungen planbare, ungestörte Rückzugsmöglichkeiten in der Pause besonders sinnvoll. Der Blick in die Praxis zeigt: Die Umsetzung ist nicht immer einfach. Schüler müssen beaufsichtigt, Ansprechpartner für Patienten auch während der Pause verfügbar sein. Dadurch entfallen Pausen oder werden unterbrochen. Hier ist ein klarer Rotationsplan sinnvoll, der die Planbarkeit erhöht und Pausenunterbrechungen reduziert. Wichtig ist auch hier der Pauseninhalt. Häufig sind Pausen die einzige Gelegenheit

für organisatorische Absprachen oder fallbezogenen Austausch. Hilfreich ist es, ein gemeinsames Pausenverständnis mit kollegial erarbeiteten Pausenregeln zu erarbeiten, das den individuellen Rückzug als erwünschtes Pausenverhalten unterstützt. Zusätzlich sollten ausreichend planmäßige Gelegenheiten für fachlichen und organisatorischen Austausch geschaffen werden. Die arbeitsfreie Pausengestaltung mit verbindlichen Regelungen, regelmäßigen Pausenzeiten und einer Vorhersehbarkeit erhöht die Möglichkeit, Pausen zur optimalen Erholung nutzen zu können.

„Die Arbeitsgruppe „Wissen-Denken-Handeln“ der Technischen Universität

Dresden bearbeitet seit mehr als 20 Jahren wissenschaftlich ausgerichtete Forschungsprojekte und Aufträge aus der Praxis zur Arbeitsgestaltung, Gefährdungsbeurteilung psychischer Belastung, Gesundheitsförderung, Personal- und Organisationsentwicklung sowie der Qualifizierung von Mitarbeitern und Führungskräften.

Die Firma novaworx realisiert Projekte zur Gefährdungsbeurteilung psychischer Belastung, zur Analyse von Arbeit und Organisation sowie zur Arbeitsgestaltung im Zusammenspiel von Führungskräften und Mitarbeitern.“

*Annika Piecha
(Technische Universität Dresden,
Arbeitsgruppe Wissen-Denken-Handeln)
Katharina Roitzsch
(novaworx, Dr. Debitz, Hubrich und
Roitzsch Partnerschaft)*

Dramatik bis zum Schluss

GRUNDSCHULE NEUNDORF IST LANDESSIEGER BEI RISIKO RAUS



Ständiger Führungswechsel, Spannung bis zum Ende: Die 200 mitgereisten Fans brachten am 5. April die PARK Arena in Neukieritzsch zum Beben. Die Mannschaft der Grundschule Neundorf ließ alle anderen Regionalsieger hinter sich und konnte sich nach der Abschlussstaffel als Landessieger 2017 feiern lassen. Der Regionalsieger des Vogtlandes erreichte seit 2014 die „Risiko-Raus“-Landesfinals und belohnte sich diesmal mit viel Ehrgeiz und mannschaftlicher Geschlossenheit mit dem 1. Platz.

**Herzlichen
Glückwunsch**

Hintergrund: Der Veranstaltungsauftritt der beliebten Kampagne „Risiko-Raus“ erfolgte am 18. Oktober 2016 in der Stadthalle Zwen-

kau. An den Staffelwettbewerben beteiligten sich jährlich ca. 6.000 Grundschüler/-innen. In spannenden Vorrunden, Kreis-, Stadt-, Bereichs- und Regionalfinals wetteiferten die Jungen und Mädchen der Klassenstufen 2, 3 und 4 um Siege und Platzie-

rungen, um im abschließenden Landesfinale den Landessieger zu ermitteln. Als Novum bei der nunmehr zum 8. Mal ausgetragenen Kampagne „Risiko-Raus“ gingen erstmals Förderschüler/-innen aus Chemnitz und Ansbach-Buchholz an den Start.

Alle Platzierungen

1. Platz:	Grundschule Neundorf (Vogtland)	71 Punkte
2. Platz:	Grundschule „Wilhelm Ostwald“ Grimma (Landkreis Leipzig)	65 Punkte
3. Platz:	Grundschule Holzhausen (Stadt Leipzig)	54 Punkte
4. Platz:	Grundschule „Zur Grabentour“ Reinsberg (Mittelsachsen)	39 Punkte
5. Platz:	Grundschule Königshufen (Oberlausitz)	39 Punkte
6. Platz:	Grundschule Aue-Zelle (Erzgebirge)	38 Punkte
7. Platz:	Grundschule Zschepplin (Nordsachsen)	36 Punkte





Foto: Shutterstock – Freund

Anleitung für gesunde Leistung bei der Arbeit

In keinem anderen Land der Welt wird Arbeit als so belastend empfunden, wie in Deutschland. Sie, „die Arbeit“, gewinnt jede Stressumfrage. Warum ist das so?

Haben Sie schon einmal im Word-Thesaurus das Wort „Arbeit“ eingegeben? Als erste Synonyme erscheinen die Worte „Plage“ und „Schwierigkeit“. Das ist im Grunde kein Zufall, kennen wir doch die Trennung von Arbeit als Notwendigkeit und Spiel als Freiheit. Arbeit ist der Wortstamm in Begriffen wie Hausarbeit, Beziehungsarbeit, Vereinsarbeit – und hat immer einen negativen Beigeschmack. Achten Sie doch einmal bewusst darauf. Die Folgen sind ernüchternd und nachhaltig. Auf Platz 2 folgen bereits die eigenen Ansprüche an uns selbst: Eine gesellschaftlich geförderte Haltung der Selbstüberforderung in Arbeit und Privatleben, die widerspruchsfrei akzeptierten Maßstäbe einer Hochleistungsgesellschaft und die Duldung eines fremdbestimmten Stresslebens runden

unsere Haltung gegenüber der Arbeit ab: Last und Frust statt Lust und Genuss. Es besteht Handlungsbedarf! Denn hier geht es um unsere Lebenszeit. Und unsere Gesundheit. Als Führungskraft sind Sie hoffentlich ein gutes Vorbild.

Die Bedingungen für ein gesundes Arbeitsleben waren nie so gut wie heute

1. Die eigenen Stärken impfen gegen Stress

Wer seine Stärken und psychischen Ressourcen bei der Arbeit nutzt, hat 40 Stunden gesunden Spaß, wer nicht, brennt schon nach wenigen Stunden aus. Egal wie anstrengend die Arbeit ist.

2. Die Motivation steigt

Die aktuelle Gallup-Studie zum Engagement von Mitarbeitern beweist, dass der Anteil der inneren Kündigungen im Vergleich zum Vorjahr von 24 auf 17 Prozent geschrumpft ist. Wer Lust auf Leistung hat, wird nur halb so häufig depressiv und erschöpft wie „Broterwerbsarbeiter“.

3. Burnout geht zurück

Nach einer aktuellen DAK-Studie sind die Fehltage wegen einer Burnout-Diagnose erstmals seit zehn Jahren gesunken. Die Frage, ob psychische Erkrankungen generell zunehmen, beschäftigt immer mehr Institutionen, wie das Robert-Koch-Institut. Alle kommen zu dem Ergebnis, dass die Art der Krankschreibung zunimmt,

nicht das Phänomen. Psychische Erkrankungen sind inzwischen ein öffentliches Thema, so dass Ärzte, Unternehmen und Betroffene eher sensibilisiert sind, darüber sprechen und in der Folge auch eher mit psychischen Diagnosen krankgeschrieben wird.

4. **Wohlbefinden ist Lifestyle – mit effizientem Nutzen für alle**

Laut einer von Westin Hotels & Resorts in Auftrag gegebenen, internationalen Studie ist Wohlbefinden für 62 Prozent der Befragten das neue Statussymbol. Eine gute Beziehung (48 Prozent) und beruflicher Erfolg (47 Prozent) bleiben für viele wichtig, liegen tendenziell jedoch nicht mehr ganz oben im Ranking.

Eine weitere gute Nachricht für fremdbestimmte Workaholics:

Sie haben es selbst in der Hand

Lassen Sie Ihre Alltagserfahrungen, warum Sie sich im Hamsterrad befinden, und die tausend Gründe, nicht aktiv aussteigen zu können, einmal für nur einen Tag beiseite. Setzen Sie stattdessen ab sofort auf sich selbst, genauer gesagt, auf Ihre psychischen Ressourcen. Diese ungehobenen Schätze sind immer da, gehen nie verloren, nutzen sich nicht ab. Sie gehören Ihnen allein, Sie können immer und überall darüber verfügen. Zahlreiche Untersuchungen haben die beeindruckenden Auswirkungen nachgewiesen, wenn Menschen mit ihren eigenen psychischen Ressourcen bewusst umgehen: Gesundheit, Arbeitszufriedenheit, Engagement und Servicequalität, Einzelleistung und Teamleistung verbessern sich. Die Produktivität steigt und – für die Zukunft der Unternehmen besonders wichtig – die Verbundenheit mit dem Unternehmen wächst. Die für die Arbeit wirkungsvollsten sind:

- Resilienz (Ich bin ein Stehaufmännchen bei Problemen.)
- Selbstwirksamkeit (Ich weiß, dass meine Arbeit etwas bewirken kann.)
- Dankbarkeit (Ich bin anerkennend und wertschätzend.)
- Hoffnung (Ich bin überzeugt, dass ich meine Ziele erreichen kann.)
- Optimismus (Ich habe generell eine positive Lebenshaltung.)
- Sinn (Ich denke in größeren Bedeu-

tungszusammenhängen.)

- Genussfähigkeit (Ich kann mich an etwas erfreuen.)

Diese, in uns allen vorhandenen Kraftquellen einzusetzen, ist ein zentraler Erfolgsfaktor in der heutigen Arbeitswelt. Weil es gerade in Zeiten der Instabilität, von Stagnation oder dem Ausbleiben des oft überschätzten Wachstums Wohlbefinden und Gesundheit sichert. Weil es uns aus besagtem Hamsterrad des vorwiegend an Quantität orientierten „höher-schneller-weiter“ hin zu mehr Lebens- und Arbeitsqualität führt.

Kurzanleitung für gesunde Leistung bei der Arbeit

1. **Zunächst gilt es, die eigenen psychischen Ressourcen zu erkennen.**

Arbeiten Sie in Ruhe mit dieser Übersicht und finden Sie heraus, welches Ihre wirkungsvollste oder welche Ihre Lieblingsressource ist.

2. **Setzen Sie Ihre Erkenntnis bewusst ein.**

Überlegen Sie, in welchen konkreten Situationen Sie damit Ihr Arbeitsleben sofort verbessern können (z.B. bei schwierigen Kundengesprächen oder wenn Angewohnheiten von Kollegen nerven).

3. **Praktizieren Sie täglich.**

Wenn Ihre besten psychischen Ressourcen nicht genutzt werden, geraten sie in Vergessenheit. Und wenn wir uns nicht gut fühlen, fällt es schwer, sie gezielt und bewusst einzusetzen. Folglich ist jede Investition in Ihr körperliches und geistiges Wohlbefinden eine Investition in Ihre psychischen Ressourcen.

4. **Vernetzen Sie positive Erfahrungen.**

Übertragen Sie Ihre beste psychische Ressource vom privaten Lebensbereich in den beruflichen und umgekehrt. Sie werden feststellen, wie leicht es Ihnen fällt, sich ohne schlechtes Gewissen bei der Arbeit wohlzufühlen, ihre Leistung zu steigern und gesund zu bleiben.

Erleben Sie Ilona Bürgel live auf dem Forum Unternehmerverantwortung am 16. November 2017 in Dresden.



Dr. Ilona Bürgel ist Diplom-Psychologin und Expertin für Leistung UND Wohlbefinden. Sie zeigt, wie der Spagat zwischen Lust auf Leistung und Erhalt der eigenen Ressourcen in der Welt von heute gelingen kann. Nach 15 Jahren in Führungspositionen der freien Wirtschaft ist sie heute erfolgreiche Referentin, Beraterin, Autorin und Kolumnistin. Sie wurde vom Ministerium für Wirtschaft und Energie als Vorbildunternehmerin ausgezeichnet. Dr. Ilona Bürgel liebt Schokolade und lebt und arbeitet in Dresden und Århus DK. www.ilonabuergel.de





**5. Forum
Unternehmerverantwortung
Sicher und gesund führen**

*am 16. November 2017 in der
DGUV-Akademie Dresden*



Foto: Deutsches Jugendherbergswerk

Wenn einer eine Reise tut, dann kann er was erzählen ...

GESETZLICHER UNFALLVERSICHERUNGSSCHUTZ BEI SCHULFAHRTEN

Die Aufregung beginnt schon vor der Schulfahrt. Wo soll es hingehen? Mit wem werde ich das Zimmer beziehen? Woher das Geld für die Fahrt nehmen? Reicht es für einen Reisebus oder nur für den ÖPNV? Kann ich Eltern als Begleitpersonen gewinnen? Werde ich mit den mir anvertrauten Schülern zurechtkommen? Wird mein Kind an Heimweh leiden? Was passiert, wenn mein Kind unterwegs krank wird oder sogar einen Unfall erleidet? Fragen über Fragen ... Jedoch nur der letzten widmet sich der nachfolgende Beitrag.

Die Rahmenbedingungen für die Durchführung von Schulfahrten im Freistaat Sachsen regelt in erster Linie die „Verwaltungsvorschrift des Sächsischen Staatsministeriums für Kultus zur Durchführung von Schulfahrten (VwV-Schulfahrten)“ vom 07.04.2004. Diese Verwaltungsvorschrift ist unter Linktipp 1 als Volltext in aktueller Fassung abrufbar.

Darin heißt es u. a.: „Schulfahrten sind ein wichtiger Bestandteil der Erziehungs- und Bildungsarbeit der Schule. Sie vertiefen, erweitern und ergänzen den Unterricht. Die Sozial- und Gemeinschaftsfähigkeit der Schüler wird in besonderer Weise unterstützt und gefördert. Schulfahrten sind schulische Veranstaltungen im Sinne von § 26 Abs. 2 SchulG. Schulfahrten sind im Klassen- oder Kursverbund durchzuführen, soweit nicht die Besonderheit der Veranstaltung einen hiervon abweichenden Teil-

nehmerkreis notwendig macht. Nicht genehmigte Veranstaltungen von Lehrkräften und Schülern haben privaten Charakter.“

Die Verwaltungsvorschrift empfiehlt, für Schulwanderungen und Schulfahrten „vorrangig Reiseziele in Sachsen und sächsische Einrichtungen“ zu nutzen, und enthält wichtige Hinweise zur Planung und Durchführung von Schulfahrten – auch zu solchen, die ins Ausland führen sollen oder mit einem erhöhten Sicherheitsrisiko verbunden sind.

Neben Ausführungen zur Aufsicht, Begleitpersonen, der Nutzung diverser Verkehrsmittel, dem Antragsverfahren, notwendigen Unterweisungen und zur Ersten Hilfe sowie zur Zulässigkeit der Hinzunahmen von Wochenenden, Feier- sowie Ferientagen sind dieser Verwaltungsvorschrift auch Hinweise zu empfehlenswerten Versicherungen und sogar zum Schutzbereich der Gesetz-

lichen Unfallversicherung zu entnehmen. Es lohnt sich also und erleichtert die Entscheidungsfindung, die VwV-Schulfahrten bereits einmal zu Beginn der Planungsphase einer Schulfahrt durchzulesen!

Gesetzlicher Unfallversicherungsschutz für Schüler

Da es sich bei Schulfahrten für die Schüler um schulische Veranstaltungen mit Teilnahme-pflicht handelt, unterliegen die Schüler während der Teilnahme an Schulfahrten, als besonderer Form der Erfüllung ihrer Schulpflicht im organisatorischen und rechtlichen Verantwortungsbereich der Schule, dem Schutzbereich der gesetzlichen Unfallversicherung (§ 2 Abs. 1 Nr. 8 b Siebtes Buch Sozialgesetzbuch – Gesetzliche Unfallversicherung – SGB VII).

Voraussetzung hierfür ist, dass es sich bei der Reise um eine erkennbar im organisato-

rischen Verantwortungsbereich der Schule liegende schulische Veranstaltung handelt. Hierzu ist es erforderlich, dass die Fahrt von der Schule geplant, organisiert, durchgeführt und beaufsichtigt wird. Lehrkräfte, die sich an von Schülergruppen, deren Eltern oder anderen Externen selbst organisierten Reisen in den Ferien beteiligen, handeln nicht im Auftrag der Schule. Die Reiseteilnehmer stehen dann nicht unter dem Schutz der gesetzlichen Unfallversicherung bei der UK Sachsen. Der Abschluss einer privaten Unfallversicherung (Gruppen- oder Einzelversicherung) bei einem Unternehmen der privaten Versicherungswirtschaft ist in einem solchen Fall empfehlenswert. Die UK Sachsen bietet keine derartigen Versicherungen an.

Versicherte Tätigkeiten

Die Schüler sind bei Tätigkeiten, die im unmittelbaren sachlichen Zusammenhang mit der Schulfahrt stehen, kraft Gesetzes gegen die Risiken von Arbeitsunfällen versichert. Hierzu zählt auch das komplette gemeinschaftlich bestrittene und unter schulischer Aufsicht stehende Freizeitprogramm während einer solchen Schulfahrt, wie zum Beispiel der gemeinschaftliche Besuch eines Freizeit- und Erlebnisbades oder der Kinobesuch.

Kein Versicherungsschutz besteht hingegen, wenn sich die Schüler zum Beispiel während eines gemeinschaftsprogramm-freien Nachmittags erlaubt und ohne Aufsicht allein oder in kleinen Gruppen in der Stadt bewegen können, „shoppen“ gehen und dabei einen Unfall erleiden. Auch Unfälle, die im Zusammenhang mit der Verrichtung von Tätigkeiten eintreten, welche dem privaten, höchstpersönlichen Lebensbereich des Schülers zuzurechnen sind, wie zum Beispiel Essen, Trinken, Körperhygiene, Verrichten der Notdurft und Schlafen, sind vom Schutzbereich der gesetzlichen Unfallversicherung nicht erfasst.

Versicherungsschutz für Lehrkräfte

Natürlich sind während einer Schulfahrt auch die teilnehmenden und aufsichtführenden Lehrkräfte der Schule gesetzlich unfallversichert, soweit es sich um Beschäftigte handelt (§ 2 Abs. 1 Nr. 1 SGB VII, § 7 SGB IV). Der Versicherungsschutz erstreckt sich auf diejenigen Tätigkeiten, zu deren Ausübung sie nach arbeitsvertraglicher Regelung und dem erteilten Dienstreiseauftrag verpflichtet

sind (Kernbereich) und die wesentlich dem Beschäftigungsunternehmen zu dienen bestimmt sind.

Auch auf Dienstreisen gibt es keinen Versicherungsschutz „rund um die Uhr“. Tritt der Unfall während einer nicht mehr wesentlich von dienstlichen Belangen geprägten, privaten Verrichtung der Lehrkraft ein (z. B. Schwimmen im hoteleigenen Pool während der Nachtruhe und außerhalb des gemeinschaftlichen Rahmenprogramms der Schulkasse), besteht hierbei kein Versicherungsschutz mehr – ebenso wenig bei den oben bereits erwähnten höchstpersönlichen Verrichtungen. Bei Dienstunfällen von im Beamtenverhältnis stehenden Lehrkräften tritt nicht die gesetzliche Unfallversicherung, sondern die beamtenrechtliche Unfallfürsorge ein.

Begleitpersonen

Begleitpersonen, die nicht bereits in Ausfluss ihres Beschäftigungsverhältnisses an der Schulfahrt teilnehmen (wie z. B. die Lehrkräfte der Schule, ggf. auch die Erzieher/innen des Schulhortes) und von der Schulleitung entsprechend der VwV-Schulfahrten mit der Wahrnehmung von Beaufsichtigungsaufgaben während der Schulfahrt betraut wurden (in aller Regel wird es sich um Eltern von an der Schulfahrt teilnehmenden Schülerinnen und Schülern handeln), stehen bei der Wahrnehmung dieser ihnen von der Schule übertragenen Aufgaben ebenfalls unter dem Schutz der gesetzlichen Unfallversicherung. Die Ausführungen zu den versicherten und nicht versicherten Tätigkeiten der Lehrkräfte gelten für diesen Personenkreis entsprechend.

Unfallversicherungsschutz und Leistungen im Ausland

Auch bei einer in das Ausland führenden Schulfahrt besteht unter bestimmten Voraussetzungen der Schutz der Deutschen Gesetzlichen Unfallversicherung fort. Er wird quasi in das Ausland „mitgenommen“. Allerdings zeigt die Praxis, dass die Leistungserbringung vor Ort mit Schwierigkeiten verbunden sein kann und einige Besonderheiten zu beachten sind, damit den Betroffenen kein finanzieller Schaden entsteht. Nähere Informationen hierzu enthält der Beitrag: „Leistungen nach Unfällen bei

Auslandsklassenfahrten.“ (Linktipp 2)

Weiterführende Informationen rund um das Thema Schulfahrten

Zur Vorbereitung von Schulfahrten besonders zu empfehlen ist die Broschüre: „Mit der Schulkasse sicher unterwegs – Sicherheitsempfehlungen für Unterrichtsgänge, Exkursionen, Wanderungen, Klassenfahrten und Heimaufenthalte“ (Linktipp 3).

Linktipps:

1. www.revosax.sachsen.de
2. www.unfallkassesachsen.de/service/mediathek/ipunkt/i-punkt-032008/
3. <http://publikationen.dguv.de/dguv/pdf/10002/si-8047.pdf>

Enrico Stachuletz



Noch Fragen:

stachuletz@unfallkassesachsen.de
Tel. (0 35 21) 72 42 64

Mehr Matsch. Kinder brauchen Natur. Hochkarätig besetzte Vorträge & Workshops

Die Unfallkasse Sachsen und die AG Jungendreisen lädt am 18. November 2017 zur Sächsischen Schulfahrtenkonferenz nach Dresden ein. Klassenfahrten gehören für Kinder und Jugendliche zu den intensivsten Erfahrungen ihrer Schulzeit. Das Erlebte erinnern sie noch lange. Dies zu organisieren, erfordert jedoch viel Zeit und Mühe. Die Schulfahrtenkonferenz will Ihnen mit wertvollen Tipps und Ideen helfen – von „A wie Aufsicht“, über „S wie Sicherheit“ bis „Z wie Ziele“. Übrigens: Tolle Erlebnisse brauchen keine teuren Fernziele. In Sachsen gibt es Angebote in Hülle und Fülle. Wir zeigen Ihnen, wo die liegen und wie man mit viel Bewegung und guten Ideen auch den vom Aussterben bedrohten Wandertag aufpoliert.

Sie sind Pädagoge, Elternvertreter oder einfach am Thema interessiert? Dann merken Sie sich schon heute den 18. November 2017 vor! Das komplette Programm finden Sie ab Schuljahresbeginn auf www.unfallkassesachsen.de. Für Lehrkräfte wird die Veranstaltung zeitnah als externes Angebot im sächs. Online-Fortbildungskatalog veröffentlicht.



Gesunde Kita. Gefällt mir gut!

5. SÄCHSISCHER ERZIEHERINNENTAG IN DRESDEN

Bundesweit hatte sich die UK Sachsen wieder auf die Suche gemacht und Wissenschaftler und Experten gefunden, die in 55 Vorträgen, Seminaren und Workshops Erstaunliches präsentierten – Ideen in Hülle und Fülle, damit sich alle in der Kita rundum besser fühlen.

Tag für Tag machen Erzieherinnen und Erzieher ihre Arbeit mit viel Herzblut. Nur sie selbst wissen, wie turbulent so ein Kita-Tag sein kann. Pädagogische Fachkräfte sind aufgrund der Aufgabenvielfalt, ihrer großen Verantwortung und der hohen emotionalen Einbindung sehr gefordert. Doch wer im Beruf viel leistet, sollte seine eigenen Ressourcen und die eigene Gesundheit im Auge behalten. Dabei hilft der Erzieherinnentag.

Er gibt in bewährter Tradition eine Vielzahl an Informationen, Anregungen und praktischen Hilfen, um den Kita-Alltag sicher und gesund zu gestalten. Außerdem finden Träger von Kindertageseinrichtungen und Kita-Leitungen eine Vielzahl an Informationen zu Sicherheit und Unfallverhütung.





Rund 500 Erzieherinnen und Erzieher, Fachberaterinnen und Fachberater sowie für die gesunde Entwicklung von Kindern Engagierte trafen sich am 8. April im Tagungszentrum der DGUV in Dresden.

Der Tag begann mit bekannten Namen: Prof. Renate Zimmer, Mutter der frühkindlichen Bildung, referierte zur Bedeutung von Körper- und Bewegungserfahrung. Tikki Küstenmacher zeichnete mit spitzem Stift ein Bild von unserem emotionalen Gehirn - Neurowissenschaft leicht erklärt. Spritzig und musikalisch wurde das ganze

moderiert von den beiden Kinderliedermachern herr H und Reinhard Horn.

Anschließend hatten alle die Qual der Wahl. Aus mehr als 50 Angeboten hier ein Ausschnitt:

Wie den Rücken stärken und das Wohlbefinden verbessern? Ideen für eine, bewegten Morgenkreis, Psychomotorik für die Kleinsten, Yoga-Übungen für die Kita, Fadenspiele und dutzende pffiger Spielideen sind nur einige der Angebote. Kurse zur Achtsamkeit und Resilienz waren eben-

so im Angebot, wie Tipps für Selbstorganisation und emotionale Kompetenzentwicklung, zum Stimmtraining und zum Umgang mit Konflikten.

Und außerdem gab es Gelegenheit zum Kennenlernen, für Gespräche oder den Austausch guter Ideen.

Gleich vormerken: Der nächste Erzieherinnentag findet am 13. April 2019 in Dresden statt.





Foto: shalshop – frent

Die größte Veränderung seit Bestehen der Unfallkasse

NEUE IT-ANWENDUNG LÄUFT

Die UK Sachsen ist live. Mit dieser Botschaft startete am 4. Januar 2017 der Echtbetrieb von GUSO². GUSO? Das steht für Gemeinsame Unfallversicherungs-Software, der IT-Anwendung, die von elf Unfallkassen gemeinsam entwickelt wurde und ohne die nichts läuft. Hinter den Mitarbeitern der Unfallkasse liegen intensive Schulungen, ein turbulenter Jahreswechsel und die ersten Monate in der neuen Welt der digitalen Akte.

18 Monate Vorbereitung, mehr als 50 Projektsitzungen gingen diesem Start voraus. Es wurden 750 Vorlagen überarbeitet und 11 Millionen Dokumente migriert. Elf Fachberater und vier Entwickler haben mithilfe von acht Multiplikatoren an 50 Schulungstagen die 140 Anwender mit der neuen Software vertraut gemacht. Im täglichen Einsatz wird die Unfallkasse noch mit der Rückkehr in die Normalität beschäftigt sein, doch die Mitarbeiter der begleitenden GUSO-GbR haben keine Zweifel, dass dies bald gelingt.

Damit findet die größte Veränderung seit Bestehen der Unfallkasse ihr Ende und für die meisten Struktureinheiten ist es auch ein Abschied vom Arbeiten mit Papier.

Dr. Martin Winter – Geschäftsführer der UK Sachsen – zog denn auch ein positives Resümee: Wir hatten mit der Einführung der neuen Software eine weitgehende Umstellung der organisatorischen Abläufe und Prozesse im gesamten Haus, gleichzeitig lief die Auslagerung des Rechenzentrumsbetriebs. Das ist ein Novum in der GUSO-Gemeinschaft – insgesamt

hat es jedoch hervorragend geklappt. Sicher kam uns dabei auch zugute, dass unser Partner – die BG-Phoenix – durch die Migrationsprojekte anderer Unfallkassen schon einige Erfahrungen gesammelt hat. Wir waren jedenfalls mit der Unterstützung durch die GUSO GbR und die BG-Phoenix sehr zufrieden. GUSO² funktioniert ausgezeichnet. Natürlich kommen einige besser mit dem papierlosen System zurecht als andere und wir haben auch einige Rückstände aufzuarbeiten. Mit Blick auf die eineinhalb Jahre Vorbereitung bin ich aber ausgesprochen stolz

auf meine Mitarbeiter. Sie haben großes Engagement und viel Gestaltungsbereitschaft an den Tag gelegt, obwohl sich die Arbeit insbesondere zum Jahresende 2016 sehr verdichtet hat. Für die Unfallkasse Sachsen war dieses Projekt die größte Umstellung seit ihrem Bestehen. Solche Veränderungsprozesse brauchen Zeit. Wir hatten durch die Migration zudem eine technisch bedingte Betriebspause.

Dr. Martin Winter



In dieser Zeit sind täglich rund 2.500 Dokumente aufgelaufen, die im Januar erst einmal gescannt und abgearbeitet werden mussten. Wir müssen jetzt Routine mit dem neuen Programm entwickeln. Die Mitarbeiter sehen aber bereits die positiven Seiten. Bis auf kleinere Anwendungsprobleme sind wir sehr zufrieden.

Übersichtlich, einfach, schnell: eine erste Bilanz

Nach der Betriebspause am Jahresende 2016 war die Spannung groß, doch die Einführung von GUSO² verlief praktisch ohne Überraschungen, „geradezu erstaunlich problemlos“, berichtet Enrico Stachuletz, Referatsleiter Rehabilitation im Bereich Schwerfall. „Wir waren von Anfang an einsatzbereit und haben Leistungen gewährt, Bescheide erteilt und Rechnungen bezahlt.“

Enrico Stachuletz



Lediglich vereinzelt schlugen Anmeldungen fehl, und die Performance des Systems

beim Generieren und Signieren von Dokumenten sowie beim Schließen der Rechnungserfassungstapel ließen anfangs zu wünschen übrig. Doch dank der guten Zusammenarbeit mit den Partnern waren die Probleme schnell behoben.

Petra Becker



Allen Simulationen zum Trotz sei der Echtbetrieb doch etwas anderes, sagt Petra Becker. Die Verantwortliche des Bereichs Mitglied und Beitrag bei der UK Sachsen gehört zum Kernteam des gesamten IT-Projekts und hat den doppelten Systemwechsel bei der Unfallkasse Sachsen von Anfang an begleitet. „Es ist sehr anspruchsvoll, alle Unternehmensabläufe in einem solchen System abzubilden. Im echten Leben tauchen dann doch noch neue Themen auf – und in diesen Situationen hat uns das GUSO-Team jederzeit hervorragend unterstützt.“ Sie ist auch besonders froh darüber, dass die Schnittstellen zum externen Rechenzentrum so gut funktionieren.

Das Schulungskonzept ging auf

Dass GUSO² vom Start weg so gut funktionierte, lag auch an der systematischen Vorbereitung mit allgemeiner Einführung in die Funktionsweise des Systems und Intensivschulungen für die einzelnen Bereiche. GUSO-Mitarbeiter übernahmen die Seminare zusammen mit jeweils zwei sogenannten Power-Usern der Unfallkasse, die als speziell geschulte Multiplikatoren durch die Reihen streiften, um Einzelne zu unterstützen. Im Bereich Schwerfallbearbeitung führten die Power-User die sich über insgesamt etwa 90 Stunden erstreckenden Seminare nach einer kurzen Einweisung durch das GUSO-Team zu 80 Prozent in Eigenregie durch. „Schon die Vorbereitung war sehr angenehm, und während der Schulungen konnten wir das GUSO-Team jederzeit ansprechen, um offene Fragen zu klären“, sagt

Stachuletz, der zum achtköpfigen Multiplikatoren-Team gehörte.

Auch bei den Beschäftigten kam das Konzept gut an. „In den Einführungskursen haben wir bereits gut verstanden, wie GUSO² in unserem Bereich funktioniert“, sagt Ute Lux, Mitarbeiterin der Eingangssachbearbeitung. „Im Testbetrieb konnten wir anschließend alles ausprobieren, Fragen stellen und Abläufe klären.“

Ute Lux



Die Vorteile überzeugen

Bis zum komplett papierlosen Arbeiten hat die UK Sachsen dennoch einige Monate vor sich. Zunächst gilt es, die am Ende des Jahres 2016 entstandenen Rückstände aufzuarbeiten und die digitalen Akten aufzubauen. „Zurzeit haben wir noch beide Welten auf dem Schreibtisch, GUSO² und Papier“, sagt Becker. Für bestimmte Fallkonstellationen greifen die Mitarbeiter sogar noch zu Recherchezwecken im Ansichtsmodus auf das alte System zurück. Dennoch wird an den Schreibtischen der Unfallkasse bereits nach wenigen Wochen positiv Bilanz gezogen. „Ich finde das System sehr gelungen und übersichtlich“, sagt Stachuletz. „Das Umhertragen oder Suchen von Akten wird demnächst der Vergangenheit angehören, und die Kollegen können nun auch parallel an verschiedenen Aufgaben in einem Versicherungsfall arbeiten oder auch mal gemeinsam in ein Dokument hineinschauen.“ Lux hatte bereits im Leichtfall-Bereich Erfahrungen mit papierlosem Arbeiten gesammelt und stellt fest: „Die Prozesse rund um DALE – die elektronische Übernahme von Berichten und Rechnungen der Durchgangsarzte – haben sich deutlich beschleunigt.“

Quelle: GUSO-News



Reinhart Franke und Hans-Jörg Barthel im Interview (von links)

Der gemeinsame Weg

Alle sechs Jahre finden Sozialversicherungswahlen statt, kurz Sozialwahlen genannt. Auch in der neuen Wahlperiode, die Mitte 2017 beginnt, wird die Unfallkasse wieder von ehrenamtlich tätigen Mitgliedern selbstverwaltet, die ihre Aufgaben paritätisch ausüben. Hand in Hand wachen Arbeitgeber- und Versichertenvertreter darüber, dass die Leistungen gut und bezahlbar bleiben. Wir sprachen hierzu mit unseren beiden langjährig alternierenden Vorstandsvorsitzenden, deren Amtszeit Anfang Juli 2017 endete.

Herr Franke, Sie waren jetzt fast 26 Jahre in den Selbstverwaltungsorganen der Unfallkasse tätig. Erinnern Sie sich noch an Ihre erste Vorstandssitzung? Bei welchen Punkten gab es die kontroversesten Diskussionen?

Da ich vorher schon in verschiedenen Gremien der Vertreterversammlung tätig war, erinnere ich mich nicht explizit an meine erste Vorstandssitzung. Herausragend ist in meiner Erinnerung, dass am Anfang einfach nichts da war. Alles musste erst erdacht und beschafft werden – von Gebäuden über Betriebsstrukturen bis hin zu qualifiziertem Personal. Natürlich gab es immer wieder Diskussionen wegen unterschiedlicher Auffassungen. Aber wir haben uns um Lösungen bemüht – egal ob

bei Personal- oder Strukturfragen. Und wir haben sie in den Gremien gemeinsam gesucht und gefunden.

Herr Barthel, Kritiker werfen der Sozialversicherung unter anderem vor, dass deren Mandatsträger weitgehend unbekannte Funktionäre seien, die wenig bewirken könnten. Was konnten Sie in den letzten Jahren für die Versicherten erreichen?

Zum einen – um etwas bewirken zu können, muss man kein bekannter Funktionär sein. Zum anderen – durch die ehrenamtliche Tätigkeit im Vorstand der Unfallkasse konnte ich in den letzten Jahren die Umstrukturierung mitgestalten und somit eine Hinwendung zur präventiven Arbeit fördern. Dies kommt den Versicherten der Unfallkasse

direkt zugute, z. B. durch die sehr guten Projektangebote u. a. in den Schulen oder rückengerechtes Arbeiten im Büro.

Überreglementiert, teuer und unflexibel sei die Unfallkasse. Die Einschätzung Ihrer Amtskollegen ist gelegentlich wenig schmeichelhaft. Herr Franke, Sie waren selbst über 20 Jahre Bürgermeister. Was entgegnen Sie solchen Aussagen? Wie unterstützt die Unfallkasse ihre Mitglieder und Versicherten?

Dass die UK Sachsen Kommunen wirklich unterstützt, merken diese leider oft erst, wenn sie die UK Sachsen brauchen. Die Forderungen der UK Sachsen kommen aus Richtlinien und Erfahrungen mit den Unfallgeschehnissen der Vergangenheit – sie

sollen keine Schikane sein, wie es manchmal in den Kommunen empfunden wird. Durch intensivere Aufklärung, gezieltere Informationen und noch mehr partnerschaftliches Miteinander zwischen Kommune und UK Sachsen könnte m. E. mehr Verständnis für diese Forderungen – insbesondere bei Bauvorhaben – geweckt werden. Von daher wäre es auch gut, wenn die zuständigen Mitarbeiter der Kommunen sich bereits im Vorfeld ihrer Maßnahmen mit den Erfahrungsträgern der UK Sachsen zusammentun würden. Andererseits sollte und könnte nach meiner Erfahrung bei den Mitarbeitern der UK Sachsen das Verständnis für die Probleme der Kommunen noch wachsen.

Man sagt: Wer zahlt, bestimmt die Musik. Herr Barthel, die Beiträge zur Unfallversicherung tragen die Arbeitgeber zu einhundert Prozent. Welche Rolle spielen dann die Versichertenvertreter in diesem System?

Die Antwort liegt bereits in der Fragestellung. Der Gesetzgeber wollte, um bei Ihrer Ausdrucksweise zu bleiben, dass nicht nur ein Lied gespielt wird. Der Praxisbezug war und ist gewünscht. Die Versicherten sollen durch ihre praktischen Erfahrungen z. B. an der Gestaltung der Unfallverhütungsvorschriften mitwirken können. Auch an der Ausrichtung der Unfallkasse selbst sind sie maßgeblich durch ihre Mitwirkung beteiligt. Die paritätische Besetzung der Gremien der Unfallkasse, also Vorstand und Vertreterversammlung, sichert somit die Interessen beider Seiten. Dies ist ein Beispiel aktiver gelebter Demokratie.

Herr Franke, der Vorstand gibt den Rahmen für die Arbeit der Geschäftsführung vor. Wie viel Durchsetzungskraft braucht man dafür?

Wie in jedem Amt braucht man auch hier Kenntnisse, Berechenbarkeit und Stetigkeit. Man darf sich nicht von jedem äußeren Einfluss in eine andere Richtung drängen lassen, sondern muss „dran“ bleiben. Daraus wächst Vertrauen und damit gelingt dann die Zusammenarbeit zwischen Vorstand und Geschäftsführung.

Herr Barthel, wenn Arbeitgeber und Versicherte gemeinsam in einem Gremium

sitzen, liegt man nicht immer auf einer Wellenlänge. Gibt es Reibungspunkte und wo liegen die?

Um eine so wichtige Institution, wie die Unfallkasse, im Interesse der Geldgeber und im Interesse der Versicherten effektiv zu führen, müssen sich alle Mitglieder des Vorstandes sachlich miteinander auseinandersetzen. Dies geschah bisher in einer konstruktiven und lösungsorientierten Art und Weise. Zumeist ging es natürlich ums liebe Geld, um die Struktur der Unfallkasse bzw. deren Verwaltung. Ziel der Versichertenvertreter war hier die Abkehr vom Stellenabbau, was uns letztlich gemeinsam gelungen ist. Auch haben wir den baulichen Zustand des Gebäudes der Unfallkasse immer wieder diskutiert und erforderliche, umfangreiche Sanierungsmaßnahmen aus finanziellen Gründen vertagen müssen. Nun haben wir uns auf einen Bauausschuss verständigt, welcher zukünftig die Maßnahmen der Sanierung nach objektiven Gegebenheiten begleiten soll.

Meine Herren, ein Resümee und ein kleiner Ausblick. Worauf sind Sie beide in Ihrer Amtszeit besonders stolz? Was wünschen Sie der Unfallkasse für die Zukunft?

(Herr Franke) Ein kleines bisschen bin ich schon stolz darauf, dass es mir und allen Mitgliedern und Vertretern vor 26 Jahren gelungen ist, aus dem Nichts die richtige Basis zu schaffen. Inzwischen können wir auf eine Optimierung der Geschäftsstrukturen und daraus resultierend auf den Umbau der UK Sachsen zu einer modernen Unfallversicherung zurückblicken. Mit der Einführung des neuen, modernen IT-Systems sind wir, so denke ich, für die Zukunft gut gerüstet. Ich wünsche der UK Sachsen, dass sie auch in Zukunft für die Kommunen ein zuverlässiger, guter Partner ist.

(Herr Barthel) Das von Herrn Franke ausgeführte Resümee möchte ich ergänzen. Dem Vorstand ist es gelungen, mit der Auswahl des neuen Geschäftsführers, Herrn Dr. Winter, eine Trendwende für die Ausrichtung und die Struktur der Unfallkasse einzuleiten. Die Umsetzung der Digitalisierung der Verwaltung erfolgte unter sozialen Aspekten vorbildlich. Alle Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen können weiterbe-

schäftigt werden, wurden umfangreich geschult. Das Arbeitsklima in der Unfallkasse hat sich sehr positiv entwickelt. Dies zeigte auch aus meiner Sicht die rege Teilnahme der Beschäftigten zum 25-jährigen Jubiläum der Unfallkasse im vorigen Jahr. Zudem hat der Widerspruchsausschuss endlich wieder seine Arbeit aufgenommen. Ich wünsche der Unfallkasse nach der Sozialwahl vor allem engagierte ehrenamtliche Vertreter im Vorstand und in der Vertreterversammlung, die sich mit Weitblick zum Wohle der Versicherten einsetzen.

Herr Franke, Herr Barthel, vielen Dank für das Gespräch.

Hintergrund:

Reinhart Franke gehört seit 1991 der Selbstverwaltung der UK Sachsen an, welche damals noch Sächsischer Gemeindeunfallversicherungsverband hieß. Er war über 20 Jahre Bürgermeister der Gemeinde Weinböhl. Reinhart Franke ist verheiratet und hat drei erwachsene Kinder.

Hans-Jörg Barthel ist seit 1999 im Vorstand der UK Sachsen tätig und seit 2012 Vorstandsvorsitzender auf Versicherten-seite. Herr Barthel ist bei der Stadtreinigung Leipzig als Meister beschäftigt und derzeit als Personalratsvorsitzender tätig. Er wohnt in Leipzig, ist verheiratet und hat zwei erwachsene Kinder.

Familiientag



In Niesky präsentierten sich am 10. Juni mehr als 70 Informations- und Unterhaltungsstände zum 21. Sächsischen Familientag,

darunter auch die UK Sachsen. Das Fest der Generationen bot zahlreiche Angebote aus den Bereichen „Leben und Lernen“, „Gesund

und Genießen“, „Familie und Freizeit“, „Bürger und Beteiligung“ und „Erforschen und Erleben“. Das Fest zählte 12.000 Besucher.

2018 findet der Familientag am 9. Juni in Schneeberg statt. Auch die Unfallkasse wird wieder mit dabei sein.

Jetzt den Stammdatenabruf 2017 durchführen!

Die Unfallkasse Sachsen empfiehlt, den Stammdatenabruf für das Meldejahr 2017 jetzt durchzuführen. Er ist die Grundlage für die Erstellung des digitalen Lohnnachweises. Je frühzeitiger die Stammdaten abgerufen werden, desto einfacher ist die Meldung des digitalen Lohnnachweises im Folgejahr.

Der Stammdatendienst im UV-Meldeverfahren sieht vor, dass Arbeitgeber bzw. deren Dienstleister die Entgeltabrechnung am Anfang eines Jahres auf die Abgabe des digitalen Lohnnachweises vorbereiten.

Folgendes Vorgehen wird empfohlen

Arbeitgeber bzw. die mit der Entgeltabrechnung beauftragten Dienstleister rufen die Stammdaten des Unternehmens zu Beginn des Meldejahres ab. Der Stammdatenabruf erfolgt aus dem jeweiligen Entgeltabrechnungsprogramm. Mit den im Programm hinterlegten Zugangsdaten wird die Stammdatenanfrage an die Stammdatendatei der DGUV abgesandt. Sind noch keine Zugangsdaten (Betriebsnummer des Unfallversicherungsträgers, Mitgliedsnummer und PIN) erfasst, ist

dies der erste Schritt. Nach Erhalt der Stammdatenantwort sollten die Zuordnungen aller Beschäftigten zur jeweils zutreffenden Gefahrtarifstelle überprüft und gegebenenfalls angepasst werden.

Vor Abgabe der Meldung sollte eine abschließende Prüfung der erfassten Daten erfolgen. Bei der Prüfung sind zum einen die Vorgaben der zuständigen Berufsgenossenschaft bzw. Unfallkasse zu berücksichtigen. Zum anderen ist darauf zu achten, dass ggf. veränderte Tätigkeiten von Beschäftigten im Verlauf des Jahres richtig zugeordnet werden. Nur so können die Lohnsummen der Beschäftigten, die Anzahl der Versicherten und die Arbeitsstunden am Ende des Jahres in einen korrekten digitalen Lohnnachweis einfließen. Das digitale Verfahren ist ein jährlich laufender Prozess und verlangt, dass die Daten aus der Lohnabrechnung direkt an

die Unfallversicherungsträger übermittelt werden. Am besten ist es, den Stammdatenabgleich künftig zu den Routineaufgaben der Lohn- und Gehaltsabrechnung am Jahresanfang hinzuzufügen.

Für Nutzer von sv.net gilt etwas anderes

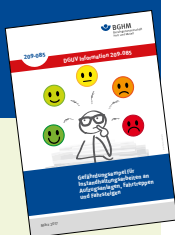
Wird vom Unternehmen kein Entgeltabrechnungsprogramm genutzt, sondern alle Meldungen über sv.net abgegeben, ist der Lohnnachweis digital zur Unfallversicherung ebenfalls über diesen Meldeweg zu erstellen. Bitte beachten Sie, dass insbesondere sv.net/online keine langfristige Speicherung von Stammdaten vorsieht. Der Abruf der Stammdaten sollte deshalb in kurzem zeitlichen Abstand vor Abgabe des Lohnnachweises digital erfolgen.

DGUV

Neue Medien für Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz

DGUV Information 209-085
Gefährdungsampel für Instandhaltungsarbeiten
an Aufzugsanlagen, Fahrtreppen und Fahrsteigen
Ausgabe März 2017

Bei Instandhaltungsarbeiten an Aufzugsanlagen, Fahrtreppen und Fahrsteigen treten unterschiedliche Gefährdungen auf, die sich aus der Anlage selbst und aus der Arbeitsumgebung ergeben können. Diese DGUV Information unterstützt die Unternehmerinnen und Unternehmer bei der Gefährdungsbeurteilung von entsprechenden Instandhaltungsarbeiten.



DGUV Regel 115-402
Branche Call Center
Januar 2017

In dieser Regel werden konkrete Präventionsmaßnahmen für in Call Centern typische Arbeitsverfahren, Tätigkeiten und Arbeitsplätze aufgezeigt. Insbesondere Anforderungen aus der Arbeitsstättenverordnung (ArbStättV) und der DGUV Information 215-410 „Bildschirm- und Büroarbeitsplätze“ werden konkretisiert und auf die spezifischen Themen der Branche „Call Center“ abgestimmt.



DGUV Regel 115-801
Branche Zeitarbeit – Anforderungen an
Einsatzbetriebe und Zeitarbeitsunternehmen
Januar 2017

Diese Regel ermöglicht Unternehmerinnen und Unternehmern, staatliche Arbeitsschutzvorschriften, Unfallverhütungsvorschriften und viele verbindliche gesetzliche Regelungen beim Einsatz von Zeitarbeit konkret anzuwenden. Die Anforderungen des modernen Arbeitsschutzes werden eindeutig den Akteuren „Einsatzbetrieb“ und „Zeitarbeitsunternehmen“ zugeordnet und konkretisiert. Es werden Anregungen für eine erfolgreiche Umsetzung in die Praxis gegeben.



DGUV Regel 114-601
Branche Abfallwirtschaft –
Teil I Abfallsammlungen
Oktober 2016

Die Regel gibt u.a. praktische Tipps und Hinweise zur sorgfältigen Tourenplanung, der Vor- und Nachbereitung der Abfallsammeltour, der Abfallbereitstellung und zum Abfalltransport mit dem Sammelfahrzeug. Im Kapitel „Rückwärtsfahren und Rangieren des Abfallsammelfahrzeuges“ werden besondere Sicherheitsmaßnahmen beschrieben, die eingehalten werden müssen, wenn Unternehmen nicht auf Rückwärtsfahrten verzichten können.



DGUV Information 209-084
Industriestaubsauger
und Entstauber
Ausgabe Februar 2017

Die Stäube vieler Werkstoffe können die Gesundheit der Beschäftigten schädigen, etwa weil sie Allergien auslösen, karzinogene Wirkung haben oder in aufgewirbeltem Zustand mit der umgebenden Luft explosionsfähige Staub/Luft-Gemische bilden. Manche Stäube gelten als schädlich für die Umwelt. Außerdem können Späne und Stäube auch die Qualität des Arbeitsergebnisses beeinträchtigen. Diese Informationsschrift gibt Hinweise dazu, was beim Aufsaugen, Abscheiden und Sammeln von Stäuben mit Entstaubern und Industriestaubsaugern zu beachten ist.



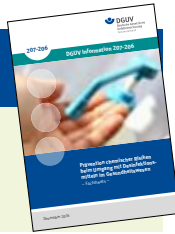
DGUV Regel 114-602
Branche Abfallwirtschaft –
Teil II Abfallbehandlung
Oktober 2016

Die Regel gibt u.a. praktische Tipps und Hinweise zum Bau von Abfallbehandlungsanlagen, zu den Arbeitsmitteln, Gefahrstoffen und biologischen Arbeitsstoffen, zur Brandgefährdung in der Abfallbehandlung und zu Wartungs- und Reinigungsarbeiten. Außerdem werden Empfehlungen zur Qualifikation von Führungskräften, Atemschutz und Persönlicher Schutzausrüstung (PSA) sowie Hygienemaßnahmen und Hautschutz gegeben. In weiteren Kapiteln werden mögliche Gefährdungen bei der Abfallanlieferung und durch den innerbetrieblichen Transport thematisiert und Maßnahmen zu deren Vermeidung beschrieben.



DGUV Information 207-206
Prävention chemischer Risiken beim Umgang mit Desinfektionsmitteln im Gesundheitswesen – Factsheets – Ausgabe Dezember 2016

Diese Information beinhaltet die Factsheets zur „Prävention chemischer Risiken beim Umgang mit Desinfektionsmitteln im Gesundheitswesen“, die 2014 durch die IVSS-Sektion Gesundheitswesen entstanden sind. In den Factsheets wurde der aktuelle Wissensstand zu Gefährdungen und Schutzmaßnahmen bei Tätigkeiten mit Desinfektionsmitteln zusammengetragen und in acht verschiedenen Abschnitten (Factsheet 1 bis 8) dargestellt.



Öffentliche Sitzungen der Vertreterversammlung

Die erste und konstituierende Sitzung der neuen Wahlperiode findet am 5. Juli 2017 statt.

Die zweite Sitzung findet am 16. November 2017 statt.

Tagungsort für beide Sitzungen ist die DGUV Akademie Dresden, Königsbrücker Landstraße 2.

Sächsische Schulfahrten-Konferenz

18. November 2017 – DGUV-Akademie Dresden

Mehr Matsch. Kinder brauchen Natur.

Hochkarätig besetzte Vorträge & Workshops

Mehr Infos Seite 23 und unter www.unfallkassesachsen.de