

Sicherheits forum

2 · 2020

Mitteilungsblatt der
Unfallkasse Sachsen-Anhalt



Aus Fehlern lernen

***Beim Infektionsschutz
nicht nachlassen***

***In Sachen Arbeitsschutz:
Die Polizei bittet um
Mithilfe!***

Inhalt

Prävention	<i>Fehlerkultur – Warum ein offener Umgang mit Fehlern allen hilft</i>	4	
	<i>FuckUp – Lernen vom Versagen</i>	5	
	<i>Aus Fehlern lernen</i>	7	
	<i>Beim Infektionsschutz nicht nachlassen</i>	9	
	<i>SARS-CoV-2 Arbeitsschutzregel – Eine Richtschnur für sicheres und gesundes Arbeiten</i>	11	
	<i>Das sollten Schulen im Zuge der Digitalisierung beachten – ERGONOMIE</i>	13	
	<i>Impfpflicht gibt es nicht, aber Impfeempfehlungen</i>	15	
	<i>Masernschutzgesetz – Also doch eine Impfpflicht?</i>	16	
	<i>In Sachen Arbeitsschutz: Die Polizei bittet um Mithilfe!</i>	18	
	<i>Informationen für Kita und Schule</i>	20	
	<hr/>		
	Recht	<i>Weiterentwicklung des Berufskrankheitenrechts</i>	21
<i>Änderung der Entschädigungsrichtlinien für Mitglieder der Selbstverwaltungsorgane</i>		22	
<hr/>			
Mitteilungen	<i>Neues aus dem staatlichen Arbeitsschutzrecht</i>	23	
	<i>„Wie kommst du an“ – DVR / UK / BG-Schwerpunktaktion</i>	25	
	<i>Neue Druckschriften</i>	26	
<hr/>			
	<i>Impressum</i>	31	



Liebe Leserinnen und Leser!

Angesichts der Entwicklungen um COVID 19 in Deutschland plädieren Berufsgenossenschaften und Unfallkassen weiterhin für die Fortsetzung eines konsequenten Infektionsschutzes sowie für ein einheitliches Vorgehen, insbesondere beim Arbeits- und Gesundheitsschutz. Betriebe und Unternehmen sollen ihre Gefährdungsbeurteilungen überarbeiten und ihre Beschäftigten entsprechend unterweisen und sensibilisieren. Orientierung und Hilfe dafür bieten einmal die branchenspezifischen Handlungshilfen von Berufsgenossenschaften und Unfallkassen. Aber auch die neue SARS-CoV-2-Arbeitsschutz-Regel, die zusammen mit den Handlungshilfen den Verantwortlichen in Betrieben, Einrichtungen und Verwaltungen aufzeigt, wie sicheres und gesundes Arbeiten unter den Bedingungen der Epidemie organisiert werden kann.

In Zeiten zunehmender Verkehrsdichte werden Arbeits- und Dienstwege zu einer Herausforderung. Für immer mehr Menschen sind Hektik und Stress auf dem Arbeitsweg belastend. Diese Aspekte, aber auch ein steigendes Umweltbewusstsein läuten bei vielen ein Umdenken in Bezug auf die eigene tägliche Mobilität ein.

Neue Formen der Mobilität wecken daher das Interesse und werden ausprobiert. Doch wie sicher sind diese neuen Möglichkeiten, welche Chancen bieten sich und worauf ist zu achten, um Unfallgefahren zu vermeiden? Mit diesen Fragen setzt sich die aktuelle DVR / UK / BG-Schwerpunktaktion „Wie kommst du an?“ auseinander. Näheres dazu lesen Sie auf Seite 24.

WIE KOMMST DU AN?

Die DVR/UK/BG-Schwerpunktaktion

www.wie-kommst-du-an.de

VISION ZERO.
Keiner kommt um. Alle kommen an.

DVR
Deutscher Verkehrssicherheitsrat

UK/BG
Ihre gesetzliche Unfallversicherung

komm mit menschen
Sichere. Gesund. Mitmachen.

Ihre Redaktion

Fehlerkultur – Warum ein offener Umgang mit Fehlern allen hilft

Fehler sind menschlich. Sie passieren und können sogar hilfreich sein – denn wir können aus ihnen lernen. Doch wenn sie am Arbeitsplatz passieren, ist die Unsicherheit oft groß. Um etwas zu lernen, muss in Unternehmen eine offene Fehlerkultur herrschen.

Ups! Na, hoffentlich hat das niemand gesehen.“ Auch eine solche Reaktion auf einen Fehler kann menschlich sein. Doch egal, ob wirklich etwas passiert oder es gerade noch mal gut gegangen ist – wer lernt daraus? Die betroffene Person vielleicht noch, dann aber niemand mehr.

Gründe für eine offene Fehlerkultur

Eine offene Fehlerkultur trägt viel zu Sicherheit und Gesundheit bei: Fehler werden nicht verheimlicht, sondern als Lernchancen begriffen und genutzt, um einen Betrieb sicherer und gesünder zu machen.

Führungskräfte und Beschäftigte können aus Fehlern und unerwünschten Ereignissen viel darüber lernen, wie sie ihre Arbeit in Zukunft besser gestalten können. Durch die Analyse von (Beinahe-) Unfällen können Schlussfolgerungen über deren Ursachen gezogen und Schutzmaßnahmen getroffen werden.

Prozess etablieren

Durch einen gut etablierten Prozess der Fehlermeldung und -aufarbeitung sowie der nachfolgenden Entscheidungsfindung wird – auch im Ernstfall – schnelles Handeln ermöglicht.

Wenn Beschäftigte erleben, dass im Unternehmen mit Fehlern oder Ereignissen konstruktiv umgegangen wird, erhöht dies auch die Wahrrscheinlich-



keit, dass sie im Alltag bereits über kleine Fehler und Abweichungen offener sprechen und diese nicht verschweigen. Eine Kultur, in der Führungskräfte und Beschäftigte frei von Angst Fehler eingestehen können, wirkt sich zudem positiv auf das Betriebsklima aus.

Schritte zu einer konstruktiven Fehlerkultur

Um das hinzubekommen, ist es wichtig, eine offene Fehlerkultur anzuschieben – das geht sicherlich nicht von heute auf morgen, aber gerade deshalb sollte lieber heute als morgen damit angefangen werden. Es muss eine

Akzeptanz für Fehler geschaffen werden. Dabei sollte die Meldung von Fehlern so einfach wie möglich gemacht werden; beispielsweise mit Meldehilfen – Fehler sollten anschließend mit einem entsprechenden System aufgearbeitet werden. Im Anschluss ist es wichtig, ein konstruktives, nachvollziehbares Feedback zu geben. Konsequenzen für die den Fehler verursachende Person darf es nur bei grober Fahrlässigkeit oder mutwilligen Verstößen geben. Auf den folgenden Seiten berichten wir über die Bewegung der FuckUp Nights, bei denen Menschen öffentlich über ihr berufliches Scheitern sprechen. Außerdem stellen wir als Praxisbeispiel das Ausbildungszentrum der Bauindustrie in Essen vor.

Jonas Katzenberger
UV Bund und Bahn

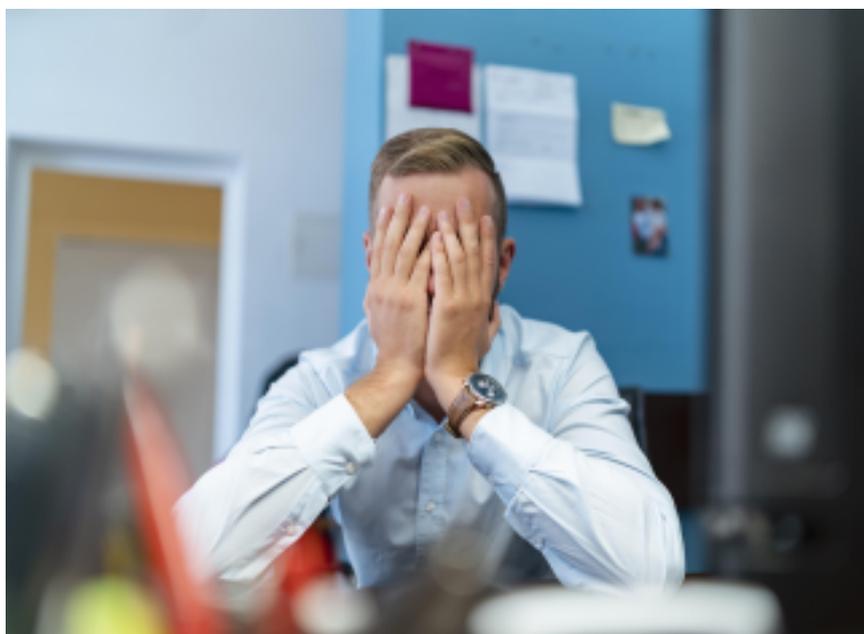
FuckUp – Lernen vom Versagen

Wer redet schon gern über Niederlagen? Und das auch noch öffentlich? Bei sogenannten FuckUp Nights tun Menschen genau das – und wollen anderen Mut zum Scheitern machen.

Fehler passieren und gehören auch bei der Arbeit dazu – das sollte mittlerweile allgemein bekannt sein. Aber einen Fehler zuzugeben und offen darüber zu sprechen, ist schon was anderes. Gerade im beruflichen Umfeld kommt es auch auf die Unternehmenskultur an, wie mit entsprechenden Situationen umgegangen wird.

über ihr Versagen. Und das Publikum beklatscht sie wie Rockstars.

Das Konzept war so erfolgreich, dass die offizielle Seite der FuckUp Nights inzwischen Ableger in mehr als 300 Städten in weltweit 90 Ländern listet. Allein in Deutschland gibt es über ein Dutzend FuckUp Nights – in Großstädten wie Berlin und München, aber auch in Herford oder Ravensburg.



Sicherlich sind nicht alle Fehler gleich – es gibt kleinere und größere, die auch unterschiedliche Auswirkungen haben können. Dass das Reden gerade über größere Fehler, die mit beruflichem Scheitern verbunden sind, trotzdem immer mehr den Weg in unsere Mitte findet, hat seinen Ursprung in Lateinamerika. 2012 kamen fünf Freunde aus Mexiko-Stadt auf die Idee, Geschichten von Pleiten und beruflichem Versagen als ein Event zu inszenieren. Bei den FuckUp Nights stellen sich Menschen auf die Bühne und erzählen, wie sie ihren Job verloren haben, insolvent wurden oder ihr Unternehmen an die Wand gefahren haben. Einige halten sogar eine Power-Point-Präsentation

Bei FuckUp Nights geht es nicht um wirtschaftliche Erfolge. Es geht um Pleiten, Pannen und Versagen – und was man daraus lernen kann. Gerade in der Gründerszene sind diese Veranstaltungen beliebt – denn dort scheinen die meist jungen Menschen zu wissen, dass sie aus Fehlern lernen können; nicht nur aus den eigenen, sondern eben auch aus denen der anderen. Da sollte es doch eigentlich eine Selbstverständlichkeit sein, dass gerade in schon gewachsenen Unternehmen eine geregelte Aufarbeitung von Fehlern fest in die Unternehmenskultur implementiert ist. Doch das ist nicht gerade häufig der Fall.

Im Interesse aller

„Vielen Menschen fällt es schwer, zuzugeben, dass sie etwas falsch gemacht haben. Es ist ihnen entweder peinlich oder sie haben Angst vor negativen Auswirkungen auf ihre Anstellung“, berichtet Psychologe Jan Hetmeier von der Unfallversicherung Bund und Bahn (UVB). „Dabei sollte es – ob aus Sicht von Sicherheit und Gesundheit oder aus wirtschaftlicher Sicht – im Interesse jedes Betriebes und Unternehmens sein, dass der gleiche Fehler sich nicht immer wiederholt.“ Dafür müssen allerdings die innerbetrieblichen Voraussetzungen geschaffen werden, die sich durch alle Hierarchien ziehen. „Dort, wo Fehler mit Unzulänglichkeit gleichgesetzt sind und gleich negative Konsequenzen drohen, wird der normale Angestellte sicherlich nicht den ersten Schritt machen; das muss von oben vorgelebt werden“, ist sich Hetmeier sicher.

Das Konzept der FuckUp Nights lässt sich vielleicht nicht eins zu eins in eine bestehende Unternehmenskultur einpflegen, ist jedoch ein guter Ansatz, um eine eigene positive Fehlerkultur auf den Weg zu bringen. Deshalb war dieser Ansatz als FuckUp Party auch Teil des letztjährigen Potsdamer Dialogs der UVB.

„Freiwillige zu finden, die über das eigene Scheitern sprechen, war jedoch gar nicht so einfach“, berichtet die Organisatorin der Fachtagung, Anne Möbus. „Da habe ich gemerkt, dass die Offenheit, über Fehler zu sprechen, in unserem Umfeld noch ausbaufähig ist.“ Trotzdem kam das Konzept bei den Gästen sehr gut an. „Nur auf Hochglanzprojekte zu schauen, bringt uns nicht weiter. Wir wollten erlebbar machen, wie Versagen zum Motivator werden kann! Und wir konnten hoffentlich die entsprechenden Anreize geben“, äußert sich Möbus hoffnungsvoll.

Quelle:
aus UVB.dialog 1-2020

Drei Fragen an ...

Johanna Scholz



Johanna Scholz,
Referentin Psychologie und Personal
im Bundesministerium für Ernährung
und Landwirtschaft

Was halten Sie grundsätzlich von der FuckUp-Bewegung?

Johanna Scholz: Häufig stellt sich viel zu spät heraus, dass die Dinge nicht so laufen, wie sie sollten, weil man sich zu wenig Zeit nimmt, um über Fehler zu sprechen. Darum finde ich es gut und richtig, sich vor Augen zu führen, dass es in Ordnung ist, auch mal falsch zu liegen. So können nicht nur Probleme erkannt und Fehler korrigiert werden, sondern es schult außerdem Toleranz und eine gewisse Demut gegenüber anderen. Dadurch werden langfristig der Selbstwert des Einzelnen und der Zusammenhalt der Belegschaft gestärkt. Doch dafür müssen alle mitmachen. Hier stößt die FuckUp-Bewegung noch an ihre Grenzen. Denn sobald sich ein gewisser Kreis an Personen diesem Prozess entzieht, können Gesichtsverlust, Selbstverunsicherung oder sogar Sanktionen die Folge sein.

Was macht für Sie eine offene Fehlerkultur aus?

Johanna Scholz: Selbstreflexion wird möglich, wenn man eine Rückmeldung für seine Arbeit erhält. Dazu braucht es eine Plattform, um über eigene Fehler sprechen zu können. Dabei muss die Fehlerursachenforschung im Vordergrund stehen, worauf basierend alternative Verhaltensweisen und Ergebnisse vereinbart werden können. Das Wichtigste ist, dass man es schafft, eine Kultur herzustellen, in der Fehler wirklich erwünscht sind. Das Verhalten, sich kritisch mit sich selbst auseinanderzusetzen, muss belohnt und darf nicht bestraft werden. Deshalb muss eine Führungskraft immer mit gutem Beispiel vorangehen und eine Fehlerkultur auch wirklich wollen, sonst kann es nicht funktionieren.

Frau Scholz, Sie waren eine der wenigen, die sich auf der FuckUp Party beim Potsdamer Dialog freiwillig als Rednerin gemeldet hat. Wie war es für Sie, so offen über das Scheitern zu sprechen?

Johanna Scholz: Ich habe das jetzt schon ein paarmal gemacht und konnte mich daran gewöhnen. Mein Ziel ist es, Berührungsängste zum Thema Scheitern abzubauen und einmal mehr zu verdeutlichen: Niemand ist unfehlbar. Selbstkritik und der Umgang mit Krisen sagen viel darüber aus, ob ein Mensch lernfähig ist und wie flexibel er auf seine Umwelt reagieren kann. Das sind in der schnelllebigen Arbeitswelt, in der wir uns heute befinden, grundlegende Fähigkeiten, die ich beispielsweise auch von Bewerbenden erwarte. Und ich kann ja nicht Wasser predigen und Wein trinken.

Aus Fehlern lernen

Im Ausbildungszentrum der Bauindustrie in Essen lernen Azubis aus rund 25 Bauberufen. Ausbildungsmeister Klaus Koch lässt den Jugendlichen und jungen Erwachsenen dabei viel Freiraum. Sein Ziel: Sie sollen auch Fehler machen – um daraus zu lernen.



*Klaus Koch,
Ausbildungsmeister im ABZ Essen*

„Aus Fehlern lernt man. Wir setzen die Jugendlichen nicht unter Zeitdruck und lassen sie in Ruhe ausprobieren.“

Klaus Koch liebt seinen Beruf: Der gelernte Kanalbauer gibt sein Wissen im Ausbildungszentrum der Bauindustrie Essen (ABZ) seit fast 20 Jahren an den Nachwuchs weiter. Der Ausbildungsmeister leitet die Lehrwerkstatt. Hier zeigt er den angehenden Kanalbauerinnen und Kanalbauern, wie ihr Arbeitsalltag später einmal aussehen wird.

Die Lehrwerkstatt dient der überbetrieblichen Ausbildung des Nachwuchses in der Bauwirtschaft ganz unterschiedlicher Gewerke aus Nordrhein-Westfalen. Sie kommen aus rund 25 Berufen der Bauwirtschaft, unter anderem aus den Bereichen Hoch-, Tief- und Ausbau. Im ersten, zweiten und dritten Lehrjahr stehen die Azubis im ABZ jeweils für mehrere Wochen unter der Obhut von Klaus Koch. Er leitet sie an, schaut aber genauso gern zu: Seine Schützlinge sollen sich schließlich ausprobieren – und dabei eigene Erfahrungen machen. Dazu gehören auch Fehler. Koch ist sich sicher: Wer die

Lernchance, die jeder Fehler bietet, begreift und nutzt, wird besser. Er erwartet von seinen Schützlingen daher, dass sie ihre Fehler transparent machen und nicht verheimlichen. Dafür braucht es eine Kultur, die von Offenheit und Vertrauen geprägt ist. Doch wie schafft man so etwas?

Bis die Mauer steht

Alle paar Tage müssen die Azubis eine praktische Leistung abliefern, etwa eine Mauer bauen. Stein für Stein setzen sie ihr Werk zusammen, am Ende zeigt die Wasserwaage, ob sie akkurat gearbeitet haben. Klaus Koch greift in der Regel erst spät ein oder gar nicht. Er versteht seinen Job als den des kritischen Beobachters. Seine Erfahrung hat ihn gelehrt: Fehler, die jemand selbst entdeckt und korrigiert, macht er garantiert kein zweites Mal.

Ausbildungsmeister Koch ist allerdings nur so lange geduldig, wie keine ernsthafte Gefahr droht. Sieht er etwa Azubis ohne Schutzbrille an einer Maschine, gibt es Ärger. Denn ein falscher Schritt oder ein unbedachter Handgriff können im Baugewerbe schnell zu Unfällen führen, manche enden gar tödlich.

Zeit zum Lernen

Einen Fehler zuzugeben, fällt den meisten schwer. Besonders, wenn negative Reaktionen drohen. Umso wichtiger ist es für Klaus Koch, Vertrauen bei den Azubis aufzubauen. Deswegen ermutigt der Ausbildungsleiter die Jugendlichen und jungen Erwachsenen täglich dazu, Fehler genauso wie Beinaheunfälle bei ihm zu melden.

Schritte zu einer konstruktiven Fehlerkultur

Denn nur, wer solche Ereignisse analysiert, kann es beim nächsten Mal besser machen. Koch legt dabei Wert auf Fairness: Machen Azubis einen Fehler, führt das nicht automatisch zu einer schlechteren Bewertung. Ihm ist es wichtig, dass die jungen Leute das wissen. Denn wer Angst vor einer schlechten Note hat, verschweigt Fehler – und lernt am Ende nichts daraus. Anders als auf der Baustelle, wo jeder Fehler Geld kostet, ist die Lehrwerkstatt ein sicherer Lernort für den Nachwuchs. Hier dürfen die Azubis ausprobieren und lernen – sollte dabei einmal etwas kaputtgehen, ist das kein Problem. Koch will den Jugendlichen vermitteln: Fehler zu machen, ist keine Schande, es ist nur wichtig, offen damit umzugehen. Als der 50-Jährige selbst in der Ausbildung war, hat auch er Fehler gemacht – die galten aber immer als Makel. Umso wichtiger ist es für ihn, seinen Schützlingen heute mit mehr Verständnis zu begegnen.

Die passende Taktik

Für Koch hat eine konstruktive Fehlerkultur einen hohen Stellenwert. „Fehlerkultur ist der Weg, aus etwas Negativem etwas Positives zu machen“, sagt er. Er sieht Fehler also als Motor für kontinuierliche Verbesserung statt als Versagen. Ihm ist allerdings klar, dass eine solche Kultur ein Prozess ist, der einige Zeit braucht. Klaus Koch erwartet, dass die Azubis ihre Schnittzer als Ansporn nutzen, es beim nächsten Mal besser zu machen. Sein Plan geht auf: Fehler wiederholen sich tatsächlich kaum.

Quelle: DGUV

1 Akzeptanz für Fehler schaffen

Wenn den Beschäftigten bewusst ist, dass unerwünschte Ereignisse wichtige Informationen liefern, und sie erleben, dass mit dieser Information konstruktiv umgegangen wird, sind sie bestärkt, über diese Fehler zu sprechen. Auch die Ansprache von Fehlern anderer wird dann leichter.

2 Die Fehlermeldung fördern

Meldehilfen, die den Beteiligten auf einfache Weise die Möglichkeit geben, den Unfall oder den Fehler zu schildern, können die Fehlermeldung anregen.

3 Aufarbeiten mit System

Die Ereignisanalyse dient dazu, ein unerwünschtes Ereignis besser zu verstehen, um möglichst viel daraus zu lernen. Sie besteht aus drei Phasen. In Phase 1 wird mithilfe erkundender Fragen möglichst viel Information über das Ereignis gesammelt. Phase 2 dient dem Aufstellen von Annahmen, was zu diesem Vorfall geführt haben könnte. In Phase 3 werden diese Annahmen bewertet und das folgende Vorgehen geplant.

4 Konsequenzen in begründeten Fällen

Auch in einer gut funktionierenden Fehlerkultur müssen grobe Fahrlässigkeit oder mutwillige Verstöße gegen Regeln Konsequenzen haben. Für alle im Unternehmen oder Betrieb sollte aber klar sein, dass Konsequenzen eben nur in diesen Fällen drohen.

5 Richtig Feedback geben

Schuldzuweisungen führen zum Zurückhalten wichtiger Information. Konstruktives, nachvollziehbares Feedback hingegen weist den Beteiligten den richtigen Weg im Umgang mit Fehlern und bildet die Grundlage für offenen Austausch – auch über Fehler.

6 Die Fehlerkultur im Management verankern

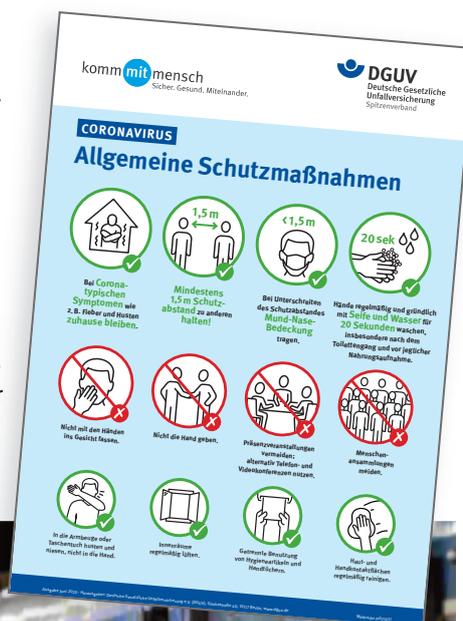
In größeren Unternehmen und Einrichtungen kann es wirkungsvoll sein, die Fehlerkultur als Teil eines Managementsystems sowie in den Leitlinien zu verankern. Es müssen aber aus diesen Festbeschreibungen auch konkrete Maßnahmen im Arbeitsalltag folgen.

Beim Infektionsschutz nicht nachlassen

Beim Infektionsschutz nicht nachlassen und Klarheit schaffen – dafür plädiert die gesetzliche Unfallversicherung angesichts steigender Infektionszahlen sowie für ein einheitliches und konsequentes Vorgehen.

Zu der aktuell wieder steigenden Zahl von Infektionen mit dem Coronavirus erklärt Dr. Stefan Hussy, Hauptgeschäftsführer des Spitzenverbandes der Berufsgenossenschaften und Unfallkassen, Deutsche Gesetzliche Unfallversicherung (DGUV): „Die Pandemie ist nicht vorüber. Der Blick in andere Länder zeigt, wie schnell steigende Infektionszahlen harte Maßnahmen erforderlich machen können. Abstand, Hygiene, Alltagsmasken – diese Maßnahmen des Infektionsschutzes haben dazu beigetragen, dass Deutschland bislang glimpflich durch diese Krise kommt. Wir dürfen hier nicht nachlassen!“

Daher sehe ich mit Sorge die Medienberichte, die auf eine wachsende Sorglosigkeit der Menschen beim Selbst- und Fremdschutz hinweisen – sowohl in der Freizeit als auch am Arbeitsplatz. Für die gesetzliche Unfallversicherung ist dies nicht nur die Folge eines zunehmenden Überdrusses der Menschen, sich an Hygiene-Vorschriften zu halten, sondern auch die Folge von teilweise widersprüchlichen Vorgaben für den Infektionsschutz. Diese führen zu Verunsicherung in den Betrieben. Das erleben wir in der Beratung vor Ort. Im Herbst wird sich das Leben wieder in die Innenräume verlagern. Damit steigt das Risiko, dass wir Rückschläge im Kampf gegen die Pandemie erleben werden.



Arbeitsschutz ist Gesundheitsschutz

Die Berufsgenossenschaften und Unfallkassen appellieren daher an die Akteurinnen und Akteure in Staat, Wirtschaft und Gesellschaft, die verbleibende Zeit zu nutzen, um sich vorzubereiten. Für Unternehmen bedeutet das zum Beispiel, insbesondere ihre Gefährdungsbeurteilung zu überarbeiten und ihre Beschäftigten entsprechend zu unterweisen und zu sensibilisieren. Orientierung hierfür bieten die Empfehlungen, die die Berufsgenossenschaften und Unfallkassen auf der Grundlage des SARS-CoV-2-Arbeitsschutzstandards des Bundesministeriums für zahlreiche Branchen erarbeitet haben. Betriebe, bei denen mobiles Arbeiten längerfristig geplant ist, sollten jetzt Vorkehrungen treffen, um Sicherheit und Gesundheit auch für diese Beschäftigten sicherzustellen.

Was den Infektionsschutz bei der Arbeit angeht, plädieren wir für eine stärkere Zusammenarbeit der Gesundheits- und Arbeitsschutzbehörden. Denn Arbeitsschutz ist Gesundheitsschutz.

Schulen brauchen Sicherheit

Ob ein sicherer Präsenz-Unterricht in Schulen möglich sein wird, spielt eine zentrale Rolle für die Entwicklung der Kinder, das Zusammenleben in den Familien und nicht zuletzt für Wirtschaft und Gesellschaft.

Grundlage für Sicherheit und Gesundheit im neuen Schuljahr sind nachvollziehbare, einheitliche Kriterien für die Organisation des Unterrichtes in Zeiten der Pandemie. Orientierung bietet der SARS-CoV-2-Schutzstandard für Schulen sowie die ergänzenden Empfehlungen der gesetzlichen Unfallversicherung für die Gefährdungsbeurteilung in Schulen. Sie ermöglichen, die Schutzvorgaben flexibel an das jeweilige regionale Infektionsgeschehen anzupassen.

Wir begrüßen in diesem Zusammenhang, dass viele Bundesländer planen, Mund-Nase-Bedeckungen in der Schule verpflichtend zu machen. Mit Blick auf den Herbst muss nun auch das Thema Lüftung verstärkt in den Fokus genommen werden.

Unser Land ist bislang gut durch die Pandemie gekommen. Um diesen Erfolg zu sichern, fordern wir die Entscheidungsträgerinnen und -träger in den Bundesländern zur Zusammenarbeit auf.“

Branchenspezifische Handlungshilfen

Eine Übersicht der branchenspezifischen Handlungshilfen von Berufsgenossenschaften und Unfallkassen für Unternehmen sowie zusammenfassende Informationen über Aspekte des Arbeits- und Gesundheitsschutzes während der Corona-Pandemie sind auf folgende Webseiten zu finden:
www.dguv.de (Webcode: d1182740)
www.ukst.de/corona1

SARS-CoV-2-Schutzstandard für Schulen

Der SARS-CoV-2-Schutzstandard für Schulen sowie ergänzende Empfehlungen für die Gefährdungsbeurteilung an Schulen sind auf der Website der DGUV und der Unfallkasse Sachsen-Anhalt zu finden:
www.dguv.de (Webcode: d1182887)
www.ukst.de/corona2

Quelle: DGUV

SARS-CoV-2 Arbeitsschutzregel – Eine Richtschnur für sicheres und gesundes Arbeiten

Im August 2020 hat das Bundesministerium für Arbeit und Soziales (BMAS) die neue bundesweit geltende SARS-CoV-2 Arbeitsschutzregel zur Veröffentlichung freigegeben. Sie stellt Maßnahmen für alle Bereiche des Wirtschaftslebens vor, mit denen das Infektionsrisiko für Beschäftigte gesenkt und auf niedrigem Niveau gehalten werden kann und verbessert damit deutlich die Handlungssicherheit für Unternehmen im Arbeitsschutz. Zudem erhalten die Aufsichtsbehörden der Länder eine einheitliche Grundlage, um die Schutzmaßnahmen in den Betrieben zu beurteilen.



Aufbauend auf dem SARS-CoV-2-Arbeitsschutzstandard veröffentlichte das BMAS eine entsprechende Arbeitsschutzregel. Welche Bedeutung kommt ihr zu?

Marcus Hussing: Die SARS-CoV-2-Arbeitsschutz-Regel konkretisiert den Arbeitsschutzstandard des BMAS und stellt ihn auf eine verbindlichere rechtliche Ebene.

In Verbindung mit den branchenspezifischen Handlungshilfen der Unfallversicherung haben die

Verantwortlichen in Betrieben, Einrichtungen und Verwaltungen jetzt eine Richtschnur dafür, wie sie sicheres und gesundes Arbeiten unter den Bedingungen der Epidemie organisieren können.

Werden die Handlungshilfen von Berufsgenossenschaften und Unfallkassen also nicht durch die Arbeitsschutzregel abgelöst?

Marcus Hussing: Nein, überhaupt nicht. Die Unfallversicherungsträger haben den Sars-CoV-2-Arbeitsschutzstandard des Bundesministeriums für ihre jeweiligen Branchen übersetzt. Die Empfehlungen folgen also denselben Überlegungen, sie sind in der konkreten Ausformung aber zugeschnitten auf die Bedürfnisse der Betriebe. In einem Friseursalon muss der Schutz anders aussehen als im Einzelhandel oder in der Fabrikhalle. Für die Betriebe sind diese Empfehlungen eine Art Werkzeugkoffer, mit dem sie sicheres und gesundes Arbeiten während der Epidemie sicherstellen können.

Der Schlüssel zur Nutzung dieses Werkzeugkoffers ist die Gefährdungsbeurteilung. Sie ist für jedes Unternehmen und jede Einrichtung gesetzlich verpflichtend. Das heißt, alle Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber müssen sich Gedanken machen, wie sie ihre Beschäftigten vor einer Corona-Infektion im Betrieb schützen können und sie müssen entsprechende Maßnahmen zum Schutz ergreifen. Wie diese Maßnahmen aussehen können, zeigen die Handlungshilfen von Berufsgenossenschaften und Unfallkassen. Die Arbeitsschutzregel bietet im Vergleich dazu einen eher allgemeinen Rahmen.

Wie sind die neue SARS-CoV-2-Arbeitsschutzregel, der Arbeitsschutzstandard des BMAS und die branchenspezifischen Handlungshilfen der Berufsgenossenschaften und Unfallkassen nun einzuordnen? Dazu Marcus Hussing, Präventionsexperte der Deutschen Gesetzlichen Unfallversicherung (DGUV):



Es gibt neben der neuen Regel und den branchenspezifischen Handlungshilfen aber auch noch die Infektionsschutzverordnungen der Bundesländer. In welcher Beziehung stehen sie zum Arbeitsschutz?

Marcus Hussing: Mit ihren Verordnungen setzen die Bundesländer das Infektionsschutzgesetz des Bundes um. Sie greifen dabei – auch im Hinblick auf die Beschäftigten – in den Bereich des Arbeitsschutzes ein. Dabei sind die Verordnungen der Länder unmittelbar verbindlich.

Das heißt, die Betriebe sind hier mit zwei verschiedenen Rechtsbereichen – dem Arbeits- und dem Gesundheitsschutz konfrontiert?

Marcus Hussing: Ja, das ist so. Das kann bei Betrieben und Einrichtungen bedauerlicherweise auch zu Verwirrungen führen. Sie stehen vor der Frage: Was gilt jetzt eigentlich für mich? Woran kann ich mich orientieren? Wir können da nur immer wieder auf die

Gefährdungsbeurteilung und unsere Handlungshilfen hinweisen. Sollten unsere Empfehlungen tatsächlich mal kollidieren mit den Forderungen der Gesundheitsbehörden, empfehle ich einen Hinweis an den zuständigen Unfallversicherungsträger.

Diese Epidemie hat gezeigt, wie wichtig es ist, mit einer Stimme zu sprechen. Das ist nicht einfach in einem föderalen Staat. Aber für diejenigen, die das Recht anwenden und Empfehlungen umsetzen müssen, ist es wichtig, möglichst eindeutige und verbindliche Hinweise zu bekommen. Die gesetzliche Unfallversicherung würde sich deshalb eine stärkere Kooperation auch mit den Bundesländern wünschen. Wir haben die Expertise im Arbeitsschutz und können sie schnell und situationsangepasst zur Verfügung stellen. Das haben wir mit den ergänzenden Handlungshilfen zum SARS-CoV-2-Arbeitsschutzstandard gezeigt.

Quelle: DGUV

Die neue „**SARS-CoV-2-Arbeitsschutzregel**“ konkretisiert den Arbeitsschutzstandard vom April 2020, enthält zahlreiche Maßnahmen für die Gefährdungsbeurteilung und stärkt die Rechte der Betriebs- und Personalräte. Sie steht unter folgendem Link zur Verfügung: www.baua.de, Themen, Aktuelle Informationen zum Coronavirus SARS-CoV-2

Das sollten Schulen im Zuge der Digitalisierung beachten – ERGONOMIE

In der vorangegangenen Ausgabe dieser Zeitschrift (1/2020) haben wir technische Aspekte vorgestellt, die Schulleitungen und Sachkostenträger im Zuge der Digitalisierung beachten sollten. Neben der Technik spielt aber auch die Ergonomie eine wichtige Rolle. Hierzu gibt dieser Artikel einen Überblick.

Der Begriff Ergonomie umfasst in Bezug auf den Bildschirmarbeitsplatz die Software- und Hardwareergonomie. In diesem Artikel wird lediglich die Hardware betrachtet.

Die „Richtlinie über die Gewährung von Zuwendungen zur Förderung von Projekten zur Gestaltung des digitalen Wandels in Sachsen-Anhalt (DigiProjekt-LSA)“ der Staatskanzlei und des Ministeriums für des Landes Sachsen-Anhalt ist am 31. März 2017 veröffent-

licht worden. Finanziert werden Digitalisierungsprojekte, die zum einen fortgeschrittene Systeme der Informations- und Kommunikationstechnik einsetzen oder die Voraussetzungen für ihren Einsatz schaffen, zum anderen die zukunftsorientierte digitale Infrastrukturen fördern. Schulspezifische Maßnahmen werden nur über den Digitalpakt der Bundesregierung gefördert, jedoch nicht Mobiliar oder ergonomische Hilfsmittel.

Eingesetztes Mobiliar

Gefährdungen werden laut DGUV Information 215-410 „Bildschirm- und Büroarbeitsplätze“ dann gesehen, wenn individuelle Anpassungsmöglichkeiten und wechselnde Sitzhaltungen nicht ermöglicht werden, der Körper nicht gut abgestützt wird und Durchblutungsstörungen der Beine



„Smombie“

„Smombie“ ist ein Kofferwort aus den Begriffen „Smartphone“ und „Zombie“. Laut Langenscheidt sind damit Menschen gemeint, die durch den ständigen Blick auf ihr Smartphone so stark abgelenkt sind, dass sie ihre Umgebung kaum noch wahrnehmen (aus: wikipedia.de).

Es ist das Jugendwort des Jahres 2015.

aufzutreten. Da bayernweit die Schulen das vorhandene Mobiliar wegen der Digitalisierung nicht gegen ein geeigneteres austauschen werden (baulich-technische Maßnahme), sind die Schulen gefordert, hier organisatorische bzw. persönliche Maßnahmen zu ergreifen. So könnte beispielsweise die Sitzordnung (insbesondere in weiterführenden Schulen) aufgelockert, Bewegungsausgleich geschaffen (z. B. fünfminütige Bewegungseinheiten nach Rechercheaufgaben) oder der Stundenplan entsprechend rhythmisiert werden (z. B. Umgang mit digitalen Medien findet überwiegend vor Sport- oder Werkunterricht statt).

Ungünstige Körperhaltung

Neben dem SMS-/Whatsapp-Daumen, dem Mausarm und Handy-Ellenbogen kommt immer mehr ein weiteres Beschwerdebild als Folge ungünstiger Körperhaltung hinzu: der Tablet-Nacken, auch „iNacken“ bzw. „iSchulter“ genannt. Dieser rührt daher, dass – anders als beim PC oder Laptop – der Kopf stärker nach vorne geneigt wird und dadurch die Kopf- sowie Nacken-/Schultermuskulatur stärker belastet werden (Bildschirm und Tastatur von Tablets sind meist nicht getrennt voneinander). Je nach Expositionszeit ist bei längeren Arbeiten am Laptop oder PC mit Beschwerden im Schulter-Nackengebiet zu rechnen.

Wie hoch die Gefährdung ist, ist derzeit nur abzuschätzen – es fehlen mittel- und langfristige Studien hierzu. Dennoch ist zu beobachten, dass sich

die Körperhaltung verändert (vgl. auch sog. „Smombies“ im Straßenverkehr; siehe Info-Box) und dass Beschwerden im Nacken-Schulter-Bereich geäußert und therapeutische Maßnahmen (z. B. Massagen) ärztlich verschrieben werden. Die Nackenmuskulatur wird umso stärker beansprucht, je mehr

freie Hilfsmittel kommen in der Schule in der Regel nicht zum Einsatz. Hier ist bei zunehmender Exposition mit einer gesundheitlichen Beeinträchtigung im Hand-Armbereich zu rechnen. Schulleitungen und Sachkostenträger sollten – zusammen mit der Fachkraft für Arbeitssicherheit – Möglichkeiten eruiieren, wie man hier die ergonomischen Bedingungen deutlich optimieren könnte.



der Kopf nach vorne geneigt ist. Smartphones, die im Allgemeinen hinsichtlich technischer Anforderungen (z. B. zu kleiner Bildschirm) nicht genügen, sind zudem auch im Bereich Ergonomie extrem nachteilig. Hilfreich wäre hier, wenn Schulen, die Tablets anschaffen möchten, auch passende Halterungen dafür bestellen.

Nicht ergonomische Arbeitsmittel

In der Regel haben Laptops keine ergonomische Tastatur. Entsprechendes gilt bei extern angeschlossenen/angedockten Tastaturen an Tablets. Eine externe Maus wird ebenfalls selten verwendet. Somit agieren Lernende überwiegend mit den Touchscreens, Touchpads oder Trackballs. Tastatur- oder Mousepad-Handballenaufgaben und sonstige, ergonomisch belastungs-

Fazit

Smartphones sind für den unterrichtlichen Einsatz wenig bis gar nicht geeignet – weder aus Sicht der sicheren Technik noch in Bezug auf ergonomische Aspekte.

Das vorhandene Mobiliar und die eingesetzten Arbeitsmittel entsprechen oft nicht dem Stand der Technik hinsichtlich eines ergonomischen (Büro-) Arbeitsplatzes.

Haltungsschäden sowie gesundheitliche Probleme im späteren (Berufs-) Leben sind aufgrund von Fehlhaltungen zu erwarten. Des Weiteren werden antrainierte Verhaltensweisen weiter gepflegt.

Marco Haring
Kommunale Unfallversicherung
Bayern (KUVB)

Impfpflicht gibt es nicht, aber Impfeempfehlungen

Schutzimpfungen für Beschäftigte sind eine der wichtigsten Präventionsmaßnahmen gegen eine Reihe von Infektionskrankheiten. Wie Betriebe und Sicherheitsbeauftragte sich dafür einsetzen können, erläutert Prof. Dr. Jürgen Bünger.



Prof. Dr. Jürgen Bünger ist stellvertretender Direktor des Instituts für Prävention und Arbeitsmedizin der DGUV (IPA), Institut der Ruhr-Universität Bochum.

Wie lässt sich herausfinden, welche Impfungen aufgrund eines erhöhten Infektionsrisikos am Arbeitsplatz sinnvoll sind?

Aus der Gefährdungsbeurteilung geht hervor, wie hoch das Infektionsrisiko für die Beschäftigten ist. Ob, und wenn ja, welches Impfangebot den einzelnen Beschäftigten unterbreitet wird, muss der Arbeitgeber festlegen. Basis dafür sind: die festgestellten Gefährdungen, die beschlossenen Schutzmaßnahmen und die Beratung durch die Betriebsärztin oder den Betriebsarzt.

Gibt es Schutzimpfungen, die für bestimmte Berufsgruppen verpflichtend sind?

Nein, hierzulande gibt es keine Impfpflicht, jedoch Impfeempfehlungen. Eine Pflicht besteht für den Arbeitgeber aber dahingehend, dass er bei bestimmten Gefährdungen entsprechend den Regelungen der „Verordnung zur arbeitsmedizinischen Vorsorge“ und den „Arbeitsmedizinischen Regeln“ ein Impfangebot unterbreiten muss. Ob

die Beschäftigten das Angebot wahrnehmen, ist ihnen überlassen.

Es gibt jedoch Berufsgruppen, etwa im Gesundheitsdienst, bei denen Arbeitgeber sich laut Paragraph 23 des Infektionsschutzgesetzes im Sinne der Infektionsverhütung gegen eine Neueinstellung entscheiden können, wenn bestimmte Impfungen nicht nachgewiesen werden oder keine Bereitschaft besteht, sich impfen zu lassen. Ein solcher Fall kann auch in anderen Bereichen wie etwa Bildungseinrichtungen durch das neue Masernschutzgesetz eintreten, das seit 1. März 2020 gilt. Demnach müssen beispielsweise die Beschäftigten in Schulen und Kitas gegen Masern geimpft sein.

Wie wichtig ist es, die Beschäftigten über Schutzimpfungen aufzuklären?

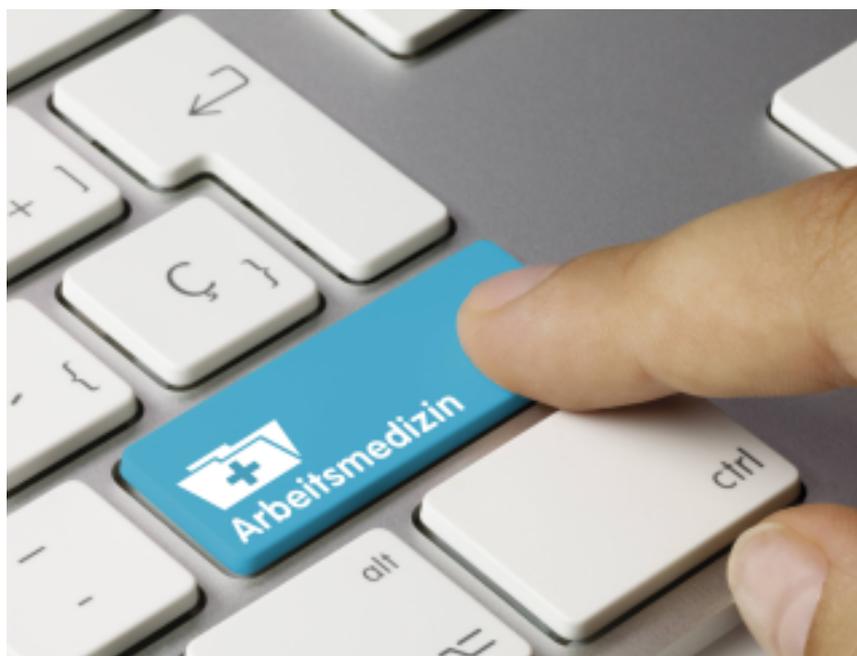
Das ist sehr wichtig. Denn ist die Impfbereitschaft groß, reduziert sich das Risiko, dass sich bestimmte Infektions-

erkrankungen innerhalb des Betriebs – und der Gesellschaft – ausbreiten können. Den Beschäftigten den Sinn von Impfungen zu vermitteln, sie aber auch über Impfrisiken aufzuklären, ist primär Aufgabe der Betriebsärztin oder des Betriebsarztes. Innerbetrieblich eignen sich zur Aufklärung auch Vorträge.

Wie können sich Sicherheitsbeauftragte beim Thema Impfen einbringen?

Medizinisch beraten dürfen nur Betriebsärztinnen und Betriebsärzte. Wohl aber können auch Sicherheitsbeauftragte ihre Kolleginnen und Kollegen aktiv auf die Beratungsmöglichkeit einschließlich einer möglichen Impfung entsprechend der Verordnung zur arbeitsmedizinischen Vorsorge hinweisen.

Doch nicht alle befürworten Impfungen. Wenn Sicherheitsbeauftragte auf Impfgegnerinnen und -gegner treffen,



sollten sie im Gespräch die Wichtigkeit des Impfschutzes hervorheben und eine betriebsärztliche Beratung vorschlagen. Und: Je niederschwelliger die Angebote, desto eher nehmen Beschäftigte sie an. Im Zuge dessen können Sicherheitsbeauftragte darauf hinweisen, dass Impfungen auch vor Ort im Betrieb durchgeführt werden können. Bedingung ist, dass geeignete Räumlichkeiten und eine Kühlung für die Impfstoffe bereitgestellt werden, dass die hygienischen Voraussetzungen erfüllt sind und die Kostenübernahme für die Impfungen geklärt ist.

Die Deutsche Gesellschaft für Arbeitsmedizin und Umweltmedizin (DGAUM) befürwortet es, verstärkt Schutzimpfungen am Arbeitsplatz bzw. im Betrieb durchzuführen. Wie praktikabel ist das?

Grundsätzlich ist der Arbeitsplatz ein geeigneter Ort, um den Impfschutz der Bevölkerung zu verbessern. Im Rahmen der arbeitsmedizinischen Vorsorge können Beschäftigte durch die Betriebsärztin oder den Betriebsarzt für das Thema Impfschutz sensibilisiert werden. Dabei kann auch eine Überprüfung des aktuellen Impfschutzes

erfolgen, indem der Impfpass kontrolliert wird. Für die Durchführung von nicht berufsspezifischen Impfungen beziehungsweise deren Auffrischung sind in den meisten Fällen aber noch verschiedene Hürden zu bewältigen. Jedoch gibt es auch schon positive Beispiele, etwa die inzwischen weit verbreiteten Gripeschutzimpfungen durch Betriebsärztinnen und Betriebsärzte.

Quelle:
aus „arbeit & gesundheit“ 3-2020

Masernschutzgesetz – Also doch eine Impfpflicht?

Schul- und Kindergartenkinder sollen wirksam vor Masern geschützt werden. Dies ist das Ziel des „Gesetzes für den Schutz vor Masern und zur Stärkung der Impfprävention“ (Masernschutzgesetz), das am 1. März 2020 in Kraft getreten ist. Durch Artikel 1 des Masernschutzgesetzes erfolgten umfangreiche Änderungen des Infektionsschutzgesetzes (IfSG).

Das Gesetz sieht vor, dass Eltern ihre Kinder vor Aufnahme in eine Kindertagesstätte (Kita) oder Schule gegen Masern impfen bzw. deren Immunität nachweisen müssen. Die Nachweispflicht über einen ausreichenden Impfschutz gemäß den Empfehlungen der Ständigen Impfkommision (STIKO) oder über eine Immunität gegen Masern gilt auch für Mitarbeitende in Kitas, Schulen oder anderen Gemeinschaftseinrichtungen, für Tagesmütter, für Bewohner und Mitarbeitende in Asylbewerber- und Flüchtlingsunterkünften (die jeweils nach 1970 geboren sind). Ausnahmen von der Impfpflicht gibt es nur für Personen, die z. B. aufgrund akuter Erkrankungen oder Arzneimittelreaktionen davon befreit sind.

Ohne ausreichenden Masernschutz dürfen seit dem Inkrafttreten des Masernschutzgesetzes Kinder nicht in Kitas aufgenommen werden und Per-



sonal nicht in Gemeinschafts- und Gesundheitseinrichtungen arbeiten. Für Kinder die bereits vor dem 1. März 2020 eine Kita oder Schule besucht haben sowie für Beschäftigte in entsprechenden Einrichtungen gilt eine Nachweisfrist bis zum 31. Juli 2021. Auch Beschäftigte in medizinischen Einrichtungen wie Arztpraxen, ambulanten Pflegediensten oder Krankenhäusern, die nach 1970 geboren sind, müssen geimpft sein oder ihre Immunität bei schon längerer Beschäftigung bis dahin nachgewiesen haben.

Jeder Arzt ist unabhängig von seinem Fachgebiet zur Durchführung von Schutzimpfungen berechtigt und darf die Impfdokumentation bestätigen. Der Nachweis kann durch den Impfausweis, das gelbe Kinderuntersuchungsheft oder – insbesondere bei bereits erlittener Krankheit – ein ärztliches Attest erbracht werden. Der Nachweis ist in der Regel gegenüber der Leitung der Einrichtung zu erbringen. Bei Kindern, die schon vor dem Inkrafttreten in einer Kita, Schule oder anderen Gemeinschaftseinrichtungen betreut wurden, reicht auch die Bestätigung der zuvor besuchten Einrichtung, dass ein entsprechender Nachweis dort vorgelegen hat.

Das Bundesverfassungsgericht in Karlsruhe hat sich im Mai 2020 mit zwei Eilanträgen gegen die Masernimpfpflicht befasst und dabei die Eilanträge von zwei Familien gegen Regelungen des Masernschutzgesetzes zurückgewiesen. Die Eltern von jeweils einjährigen Kindern wollten erreichen, dass diese

auch ohne den Nachweis einer Impfung betreut werden dürfen, bis über die ebenfalls eingereichten Verfassungsbeschwerden entschieden ist. (Beschluss des Bundesverfassungsgerichts vom 11. Mai 2020, Az.: 1 BvR 469/20, 1 BvR 470/20)

Träger sowie die Leitungen der Einrichtungen (bspw. von Kita oder Horten) sind verpflichtet die Anforderungen des Masernschutzgesetzes bzw. des Infektionsschutzgesetzes umzusetzen. Neuanmeldungen von Kindern nach dem 01.03.2020, die bzgl. Masern nicht geimpft sind oder für die keine Immunität nachgewiesen wurde, dürfte es aktuell eigentlich nicht geben. Lediglich für zum Inkraftsetzungszeitpunkt bereits betreute Kinder sowie Beschäftigte gibt es die Übergangsfrist für den Nachweis bis zum 31. Juli

2021. Die bei Verstößen möglichen Bußgelder (bis 2.500,- Euro) können sich gegen Eltern, gegen Beschäftigte, aber auch gegen die Leitungen der Einrichtungen richten.

Ausführliche Informationen zu rechtlichen Grundlagen, dem Masernschutzgesetz im Wortlaut, zu den häufigsten Fragen und Antworten zum Gesetz, zu Erkrankungen und zu wissenswertem zum Impfen, finden sich im Internetauftritt des Bundesgesundheitsministeriums.

(www.bundesgesundheitsministerium.de, Service, Impfpflicht).

Anregungen zur Umsetzung des Masernschutzgesetzes in Bayern, die sich durchaus für andere Bundesländer verallgemeinern lassen, hat das Bayerische Landesamt für Gesundheit und Lebensmittelsicherheit veröffentlicht.

(www.lgl.bayern.de, Gesundheit, Prävention, Impfen, Masernschutzgesetz)

Spezielle Formblätter für Sachsen-Anhalt stellt das Landesverwaltungsamt Sachsen-Anhalt auf seiner Internetseite zur Verfügung.

(<http://lvwa.sachsen-anhalt.de>, Das LVWA, Landesjugendamt, Kinder und Jugend, Kindertageseinrichtungen, Informationen zum Masernschutzgesetz)

Rainer Kutzinski



In Sachen Arbeitsschutz: Die Polizei bittet um Mithilfe!

Sie sind Ordnungshüter, Freund und Helfer, die Trachtengruppe, Polente oder auch die Bullerei. Die Bezeichnungen für Polizisten und Polizistinnen in diesem Land sind so vielfältig wie die Anforderungen, die dieser Beruf mit sich bringt. Die teils polarisierenden Begriffe beschreiben zugleich das Spannungsfeld, in dem sich die betroffenen Beschäftigten bewegen – und das ist nicht immer sicher, gesund und motivierend.

22 Millionen Überstunden hat die Polizei im Jahr 2017 geleistet, so Zahlen der Gewerkschaft der Polizei. Umgerechnet entspricht das der Arbeitskraft von knapp 10 000 Polizistinnen und Polizisten – auf Länder- und Bundesebene. Diese Zahlen machen klar: Arbeitsverdichtung und Zeitmangel bestimmen den Polizeialltag, erhöhen den Druck auf die Betroffenen und schaffen zusätzliche Risiken spätestens dann, wenn die Teilnahme an Dienstsport und Fortbildungen, inklusive regelmäßiger Trainings, in Frage steht. Oder wenn sogar hoheitliche Aufgaben, auch in sensiblen Bereichen, an private Unternehmen „outgesourct“ werden.

Die Ursachen für den hohen Arbeitsanfall sind vielfältig: Gewalt- und Cyberkriminalität nehmen zu. Terrorismus und Extremismus verschärfen die Sicherheitslage im Land und mit der Zuwanderung vervielfältigten sich Verwaltungsaufgaben, zum Beispiel bei der Registrierung von Geflüchteten. Gleichzeitig steigen damit die Anforderungen an sprachliche und interkulturelle Fähigkeiten der Diensttuenden. Und schließlich erschwert auch in dieser Branche der demografische Wandel die eh schon schwierige Situation: 2017 war fast die Hälfte der Beschäftigten in der Polizei über 45 Jahre alt – in einem Beruf, der per se für ältere Beschäftigte körperlich wie mental überdurchschnittlich fordernd ist.



49,7%

Altersstruktur:

2017 war knapp die Hälfte (49,7 %) der Beschäftigten in der Polizei über 45 Jahre alt.

Zu viel Arbeit, zu wenig Nachwuchs

Die Politik hat reagiert: Viele Bundesländer wollen zusätzliches Personal rekrutieren. Und auch der Deutsche Bundestag hat bereits 2015 die Aufstockung der Bundespolizei um 3000 Stellen bis 2018 beschlossen. Trotzdem bleiben diese Maßnahmen bislang der berühmte Tropfen auf den heißen Stein: zu viele neue Aufgaben, zu viele Pensionierungen, zu wenig Nachwuchs.

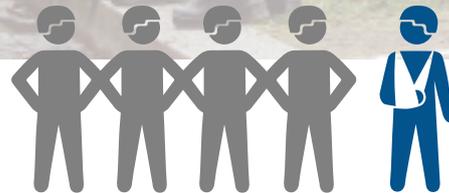
Gewalt und fehlender Respekt

Wachsende Gewaltbereitschaft, Feindseligkeiten und Respektlosigkeit – schon durch Kinder und Jugendliche – machen selbst vor den Ordnungshütern nicht Halt. 2017 waren ein Fünftel aller Straftaten gegen die Polizei Gewaltdelikte. Alkohol- und Drogenkonsum, schein't's, sind wichtige Ursachen. Doch es braucht nicht gleich lebensbedrohliche Situationen und körperliche Übergriffe: Wer regelmäßig beleidigt, bedroht oder auch bespuckt



Gewaltdelikte: 2017 entfiel ein Fünftel (20 %) aller vollendeten Straftaten gegen Polizei-vollzugsbeamtinnen und -beamte auf Gewaltdelikte (Körperverletzung, Raub, Totschlag, Mord).

20%



wird, der erfährt psychische Gewalt mit all' ihren potenziellen Folgen für die Gesundheit und für die eigene Leistungsfähigkeit. Zusätzlich frustriert es die Betroffenen, wenn unter schwierigen Bedingungen durchgeführte Ermittlungsarbeit ohne juristische Konsequenzen bleibt, weil auch in der Justiz Personal fehlt. Das kratzt am Image und Selbstverständnis der Polizei.

Fehlender Respekt und sinkende Hemmschwellen sind im Übrigen nicht nur Quelle emotionaler Belastungen. Immer mehr gewaltbereite Menschen bedeuten schlicht weitere Mehrarbeit für die Polizei – beispielsweise, wenn sportliche oder kulturelle Veranstaltungen nicht mehr ohne polizeilichen Großeinsatz funktionieren. Oder auch wenn die Notrufnummer 110 immer öfter missbräuchlich angerufen wird.

Bei alledem fühlen sich Polizistinnen und Polizisten durch Politik und Dienststellen nicht ausreichend geschützt und unterstützt. Wen wundert es also, wenn Gefühle wie Hilflosigkeit, Angst oder Kontrollverlust den Arbeitsalltag begleiten? – Dass mehr als 80 Prozent der Bevölkerung ihrer Polizei offiziell vertrauen, bleibt ein geringer Trost.

Damit auch im Polizeidienst das Vertrauen in sichere und gesunde Arbeitsbedingungen gestärkt wird, braucht es das Engagement vieler, nicht zuletzt, um teils ursächlich gesellschaftliche Missstände zu bearbeiten. Auch der gesetzlichen Unfallversicherung liefert

dieses Branchenbild für die kommenden Jahre wichtige Hinweise, wo sie im Rahmen ihres Präventionsauftrages mit gezielten Maßnahmen ansetzen kann.

Quelle: IFA Sankt Augustin

Polizei und Arbeitsschutz

Diese **Themen** beeinflussen **Sicherheit und Gesundheit** von Beschäftigten im **Polizeidienst** (Entwicklungen nach Rangfolge):

- | | |
|--|-------------------------------------|
| 1 Körperliche Gewalt | 7 Interkulturelle Anforderungen |
| 2 Arbeitsverdichtung und mehr Verantwortung | 8 Fachkräftemangel |
| 3 Emotionale Anforderungen | 9 Seelische Gewalt |
| 4 Fehlende Anerkennung | 10 Demografischer Wandel |
| 5 Raub, Terror, Amok | 11 Cyber-Angriffe |
| 6 Verfallende Lohn-, Sozial-, Wertestandards | 12 Migration von Krankheitserregern |

Informationen für Kita und Schule

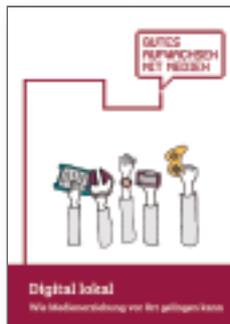


In der Publikationsdatenbank der DGUV wurden aktualisierte **Flyer zum gesetzlichen Unfallversicherungsschutz von Kindern** in Tageseinrichtungen, von Schülern in der Schule und von Studierenden im Studium veröffentlicht.
(<https://publikationen.dguv.de>, Suche: 12849, 12850 und 12851)



Die Broschüre **„Elterngeld, ElterngeldPlus und Elternzeit“** des Bundesfamilienministeriums informiert ausführlich und in bürgerfreundlicher Sprache über die gesetzlichen Regelungen hierzu. Es finden sich außerdem anschauliche Beispiele und hilfreiche Tipps, welche die individuelle Planung erleichtern können.
(www.bmfsfj.de, Service; Publikationen, 02.06.2020)

Die Broschüre **„Digital lokal – Wie Medienerziehung vor Ort gelingen kann“** des Initiativbüros „Gutes Aufwachsen mit Medien“ beleuchtet, welche Voraussetzungen erfüllt sein müssen, da-



mit Medienerziehung in „Lokalen Netzwerken für ein Gutes Aufwachsen mit Medien“ gelingen kann und gibt Tipps zur vernetzten Zusammenarbeit. Die Beratung und Begleitung der „Lokalen Netzwerke“ sind ein wichtiger Teil der Arbeit des Initiativbüros.
(www.bmfsfj.de, Service; Publikationen, 15.06.2020)

Lärm und eine schlechte Raumakustik werden im Schulalltag von Schülerinnen und Schülern sowie von Lehrkräften als sehr belastend empfunden. Wenn auch die gehörschädigenden Schalldruckpegel über 85 dB(A) im Schulalltag selten erreicht werden, können als störend empfundene Geräusche bereits Physis und Psyche beeinträchtigen. In ihrem Maßnahmenkatalog zur Reduzierung von **„Lärm-Akustik-Belastungen in Schulen“** stellt die Unfallkasse NRW pädagogisch-organisatorische-, personenbezogene- und baulich-technische Hinweise vor. Diese können einen Beitrag leisten zu einem erfolgreicheren Lehren und Lernen.
(www.unfallkasse-nrw.de, Webcode: N1478)



Im **Internetportal „Lernen und Gesundheit“** der DGUV stehen zur Unterstützung von Lehrern sehr gute Materialien zum Download zur Verfügung, darunter Hintergrundinformationen für die Lehrkraft, Lehrmaterialien und Fachmedien. Auf dem Portal werden folgende neue Medien angeboten:

- Primarstufe, Soziale Kompetenz, Miteinander in Deutschland (Webcode: lug1003160)

Alle hier aufgeführten Medien können weder bei der Unfallkasse Sachsen-Anhalt noch bei den jeweiligen Urhebern als Druckschrift bestellt werden! Es besteht i. d. R. nur die Möglichkeit des Downloads unter dem jeweils angegebenen Fundort.

- Primarstufe, Natur, Umwelt, Technik, Flotte Biene – aber sicher! (Webcode: lug1003164)
- Sekundarstufe I, Gesundheit, Schlecht hören kann ich gut (Digitaler Lernraum,)
- Sekundarstufe II, Medienkompetenz, Fake News (Webcode: lug1002657)
- Berufsbildende Schulen, Gesundheitsschutz, Sonnenschutz (Webcode: lug933726)
- Berufsbildende Schulen, Selbstmanagement, Interkulturelle Kompetenz (Webcode: lug1003181)
- Berufsbildende Schulen, Gesundheitsschutz, Infektionsschutz (aktualisiert; Webcode: lug1091929)
- Berufsbildende Schulen, Gesundheitsschutz, Richtiger Umgang mit Reinigungsmitteln (Webcode: lug1003188)
(www.dguv-lug.de)

Die Broschüre **„Jugendschutz – verständlich erklärt“** des Bundesfamilienministeriums erläutert übersichtlich gegliedert die Bestimmungen des Jugendschutzgesetzes, insbesondere zu Alkoholabgabe und Alkoholkonsum, Abgabe von Tabakwaren sowie E-Zigaretten und E-Shishas, Rauchen, den Aufenthalt in Gaststätten und den Besuch von Tanzveranstaltungen oder Spielhallen.
(www.bmfsfj.de, Suche: Jugendschutz)



Rainer Kutzinski

Weiterentwicklung des Berufskrankheitenrechts

Einige Berufskrankheiten konnten bisher nur anerkannt werden, wenn Versicherte die schädigende Tätigkeit aufgaben. Dieser sogenannte Unterlassungszwang wird nun gestrichen. Mit dem 7. SGB IV-Änderungsgesetz, das der Bundestag am 7. Mai 2020 beschlossen hat, tut sich im Berufskrankheitenrecht noch mehr.



bei den Berufskrankheiten 2101 sowie 2108 bis 2110 aber weiterhin gerechtfertigt ist, wurde der Krankheitsbegriff hier konkretisiert. Damit fallen sogenannte „Bagatellerkrankungen“ weiterhin nicht unter diese BK-Ziffern.

Das Gesetz sieht auch vor, dass Fälle, in denen die BK nur abgelehnt wurde, weil die Versicherten ihre Tätigkeit nicht aufgaben, überprüft werden müssen. Dies gilt für alle Fälle nach dem 1. Januar 1997.

Gefahren und mögliche Schutzmaßnahmen umfassend aufklären. Für die Versicherten besteht die Verpflichtung, an individualpräventiven Maßnahmen und Maßnahmen der Verhaltensprävention teilzunehmen. Erstmals werden Sanktionen für die fehlende Mitwirkung festgeschrieben.

Gefährdungs- und Arbeitsplatzkataster

Bei der Bearbeitung von Berufskrankheiten müssen Einwirkungen häufig für einen sehr langen Zeitraum in der Vergangenheit ermittelt werden. Das ist oft schwierig oder gar nicht mehr möglich. Dem begegnen die UV-Träger schon heute dadurch, dass sie Gefährdungs- oder Arbeitsplatzkataster erstellen und bei der Ermittlung solcher Fälle anwenden. Diese Verfahrensweise wird nun gesetzlich verankert. Damit wird Rechtssicherheit geschaffen, was die gesetzlichen Beweis- und Datenschutzanforderungen sowie die Mitwirkungspflichten der Unternehmerinnen und Unternehmer bei systematischen Erhebungen an Arbeitsplätzen betrifft.

Die UV-Träger werden also verpflichtet, Kataster gemeinsam oder einzeln aufzustellen. Wenn sie Einzelfälle prüfen, müssen sie die Erkenntnisse anderer Unfallversicherungsträger aus vergleichbaren Arbeitsplätzen berücksichtigen.

Quelle:
aus BGHM-Aktuell 4-2020

Berufsgenossenschaften und Unfallkassen begrüßen die Änderungen, die zum 1. Januar 2021 in Kraft treten und in weiten Teilen auf Vorschläge der Selbstverwaltungen der Unfallversicherungsträger zurückgehen. Eine der wichtigsten: Für folgende neun Berufskrankheiten (BK) wird der Unterlassungszwang aufgehoben.

- Erkrankungen durch chemische Einwirkungen BK-Nr. 1315
- Erkrankungen durch mechanische Einwirkungen BK-Nrn. 2101, 2104 und 2108, 2109, 2110
- Atemwegserkrankungen BK-Nrn. 4301 und 4302
- Hautkrankheiten BK-Nr. 5101

Mit dem Zwang zur Aufgabe der schädigenden Tätigkeit sollte eine Verschlimmerung oder ein Wiederaufleben von bereits eingetretenen Erkrankungen verhindert werden. Dies kann auch erreicht werden, indem die Individualprävention und die aktive Mitwirkung der Betroffenen verstärkt werden. Der Unterlassungszwang diene zudem dazu, sogenannte Bagatellerkrankungen von der Anerkennung als BK auszuschließen. Da dieser Ausschluss

Stärkung der Individualprävention

Statt des Unterlassungszwangs bei einzelnen Berufskrankheiten setzt der Gesetzgeber nun also bei allen Berufskrankheiten verstärkt auf das Zusammenwirken von Versicherten, Unternehmen und Unfallversicherungsträgern (UV-Trägern). „Durch mehr und intensivere präventive Maßnahmen soll verhindert werden, dass sich bereits eingetretene Berufskrankheiten verschlimmern oder dass sie wieder aufleben“, erläutert Fredi Lahr, Leiter der Rehabilitation der BGHM. Zur Rechtsklarheit und als Grundlage für eine einheitliche Rechtsanwendung werden die Rechte und Pflichten aller Beteiligten in § 9 Abs. 4 SGB VII zusammengefasst.

UV-Träger haben die Pflicht, auf eine Unterlassung der gefährdenden Tätigkeit hinzuwirken, wenn sich die Gefahr nicht durch andere geeignete Mittel beseitigen lässt. Außerdem müssen sie über mit der Tätigkeit verbundene

Änderung der Entschädigungsrichtlinien für Mitglieder der Selbstverwaltungsorgane

Die Vertreterversammlung der Unfallkasse Sachsen-Anhalt hat auf entsprechenden Vorschlag des Vorstandes der Unfallkasse Sachsen-Anhalt in ihrer 5. Sitzung in der 12. Wahlperiode am 20.11.2019 unter Tagesordnungspunkt 5 den folgenden Beschluss gefasst:

Die Vertreterversammlung beschließt die 9. Änderung der Richtlinien über die Entschädigung der Mitglieder der Selbstverwaltungsorgane der Unfallkasse Sachsen-Anhalt:

9. Änderung der Richtlinien über die Entschädigung der Mitglieder der Selbstverwaltungsorgane der Unfallkasse Sachsen-Anhalt

Artikel 1

Die Richtlinien über die Entschädigung der Mitglieder der Selbstverwaltungsorgane der Unfallkasse Sachsen-Anhalt vom 16.12.1997, zuletzt geändert durch die 8. Änderung der Richtlinien über die Entschädigung der Mitglieder der Selbstverwaltungsorgane der Unfallkasse Sachsen-Anhalt vom 08.05.2019, werden wie folgt geändert:

III. wird wie folgt gefasst:

„III.

Pauschbetrag für Zeitaufwand für jeden Kalendertag der Sitzung (§ 41 Abs. 3 SGB IV)

Die Mitglieder der Selbstverwaltungsorgane erhalten für jeden Kalendertag einer Sitzung einen Pauschbetrag für Zeitaufwand in Höhe von 75,— EUR. Satz 1 gilt entsprechend für Sitzungen – jeweils einschließlich der dazugehörigen jeweiligen Gruppenvorbesprechungen der

- Mitgliederversammlung der Deutschen Gesetzlichen Unfallversicherung e.V. (DGUV)
- Mitgliederversammlung des Vereins zur Förderung der Arbeitssicherheit in Europa e.V. (VFA)
- Gesellschafterversammlung der BG Kliniken – Klinikverbund der gesetzlichen Unfallversicherung gGmbH
- Hauptausschuss der BG Kliniken – Klinikverbund der gesetzlichen Unfallversicherung gGmbH
- Fachausschuss der BG Kliniken – Klinikverbund der gesetzlichen Unfallversicherung gGmbH
- Gesellschafterversammlung der BG Klinikum Bergmannstrost Halle gGmbH,

an denen Mitglieder der Selbstverwaltungsorgane als Vertreter der Unfallkasse Sachsen-Anhalt teilnehmen.“

Artikel 2

Art. 1 tritt am 01.01.2019 in Kraft. Der Geschäftsführer wird ermächtigt und beauftragt, die nach § 41 Absatz 4 Satz 3 SGB IV erforderliche Genehmigung der Aufsichtsbehörde zu beantragen.

Genehmigung

Die von der Vertreterversammlung der Unfallkasse Sachsen-Anhalt auf Vorschlag des Vorstandes in der 5. Sitzung der laufenden Wahlperiode am 20.11.2019 beschlossene

9. Änderung der Richtlinien über die Entschädigung der Mitglieder der Selbstverwaltungsorgane der Unfallkasse Sachsen-Anhalt

wird genehmigt.

Magdeburg, den 05.12.2019

Ministerium für Arbeit, Soziales und Integration
des Landes Sachsen-Anhalt
Az.: 34-43532-01

Im Auftrag
gez. Trieschmann

Neues aus dem staatlichen Arbeitsschutzrecht

Im Gemeinsamen Ministerialblatt (GMBL) erfolgten **Bekanntmachungen zu Gefahrstoffen**. Es handelt sich um:

- die geänderte TRGS 420 „Verfahrens- und stoffspezifische Kriterien (VSK) für die Ermittlung und Beurteilung der inhalativen Exposition“,
- die TRGS 509 „Lagern von flüssigen und festen Gefahrstoffen in ortsfesten Behältern sowie Füll- und Entleerstellen für ortsbewegliche Behälter“,
- die neu gefasste TRGS 528 „Schweißtechnische Arbeiten“,
- die neue TRGS 559 „Quarzhaltiger Staub“,
- die neue TRGS 600 „Substitution“,
- die neue TRGS 720 „Gefährliche explosionsfähige Gemische – Allgemeines“,
- die geänderte TRGS 900 „Arbeitsplatzgrenzwerte“,
- die geänderte und ergänzte TRGS 903 „Biologische Grenzwerte“,
- die geänderte TRGS 905 „Verzeichnis krebserzeugender, keimzellmutagener oder reproduktionstoxischer Stoffe“.

(www.baua.de, Angebote, Rechtstexte und Technische Regeln, Technischer Arbeitsschutz, TRGS).

BAuA und UBA haben eine „**Leitlinie für die Asbesterkundung zur Vorbereitung von Arbeiten in und an älteren Gebäuden**“ herausgegeben. Diese richtet sich an alle diejenigen, die Baumaßnahmen planen bzw. durchführen und mit einer Erkundung von Asbest in Gebäuden konfrontiert werden. Für gewerbsmäßig arbeitende Unternehmen gibt es bereits Hinweise zum sachgerechten Umgang mit Asbest in Gebäuden sowie Vorgaben für die Erkundung und anschließende bauliche Maßnahmen. Hingegen werden private Hausbesitzer, Heimwerker und Nutzer („Laien“) oft nicht ausreichend mit Entscheidungs- und Handlungshilfen erreicht. Mit dieser Leitlinie

sollen in erster Linie Laien wie Heimwerker, aber auch Mieter und private Auftraggeber, die meist in direkter Absprache ihre Bauaufträge an Handwerksbetriebe oder Bauunternehmen vergeben, eine Entscheidungshilfe finden. Wertvolle Hinweise und Orientierungshilfen können aber auch kleine Handwerksbetriebe in dieser Leitlinie finden. Mit der Asbesterkundung beauftragten Sachverständigen liefert die Leitlinie Hilfestellung, wie bei der Erkundung und Sanierung vorzugehen ist.



Die Leitlinie stellt eine Planungshilfe dar und hat keinen normativen, also gesetzlich verbindlichen Charakter. Mit der Planungshilfe werden Empfehlungen gegeben für alle Arbeiten und Tätigkeiten, bei denen Asbest in einem Gebäude vermutet wird oder nachgewiesen wurde und bei denen Bauteile, die Asbest enthalten könnten, bearbeitet oder entfernt werden. Die Empfehlungen sind ein erster Schritt zu einer Vereinheitlichung der Herangehensweisen bei Baumaßnahmen mit asbesthaltigen Bauteilen in und an Gebäuden. Die Leitlinie stellt die Aspekte der Erkundung von Asbest aus Anlass von durchzuführenden Baumaßnahmen (anlassbezogene Erkundung) dar und beschreibt die Herangehensweise dazu.

Alle hier aufgeführten Medien können weder bei der Unfallkasse Sachsen-Anhalt noch bei den jeweiligen Urhebern als Druckschrift bestellt werden! Es besteht i. d. R. nur die Möglichkeit des Downloads unter dem jeweils angegebenen Fundort.

Mit ihr werden keine bauordnungsrechtlichen oder arbeitsschutzrechtlichen Entscheidungen getroffen. (www.baua.de, Angebote, Publikationen, Kooperation, Titel)



Das IFA der DGUV hat die „**Gefahrstoffliste 2020 – Gefahrstoffe am Arbeitsplatz**“ (IFA Report 2/2020) veröffentlicht. Darüber hinaus eine aktuelle „Liste der krebserzeugenden, keimzellmutagenen und reproduktionstoxischen Stoffe (KMR-Stoffe)“ (<https://publikationen.dguv.de>, Suche: 21533 bzw. 12750)



Der Flyer „**DGUV Vorsorge – Informations- und Meldeportal zur nachgehenden Vorsorge**“ informiert in Kurzfassung über das Angebot von DGUV

Vorsorge. Es ist ein Informations- und Meldeportal rund um das Thema nachgehende Vorsorge. Arbeitgeber und Arbeitnehmer können Meldungen zur nachgehenden Vorsorge vornehmen und finden darüber hinaus Wissenswertes zu Ablauf und Organisation der nachgehenden Vorsorge sowie weiterführende Kontaktdaten.
(<https://publikationen.dguv.de>, Suche: 21475)

Im Gemeinsamen Ministerialblatt (GMBI) erfolgten **Bekanntmachungen zur Betriebssicherheit**. Es handelt sich um:

- die TRBS 1123 „Prüfpflichtige Änderungen von Anlagen in explosionsgefährdeten Bereichen – Ermittlung der Prüfnotwendigkeit gemäß § 15 Absatz 1 BetrSichV“,
 - die geänderte TRBS 1201 Teil 2 „Prüfungen und Kontrollen bei Gefährdungen durch Dampf und Druck“ und
 - die TRBS 2111 Teil 1 „Mechanische Gefährdungen – Maßnahmen zum Schutz vor Gefährdungen beim Verwenden von mobilen Arbeitsmitteln“.
- (www.baua.de, Angebote, Rechtstexte und Technische Regeln, Technischer Arbeitsschutz, TRBS)



Die Erfüllung der Anforderungen der Arbeitsschutzverordnung zu künstlicher optischer Strahlung (OStrV) können Arbeitgeber nur durch Anwendung der Technischen Regeln zur Arbeitsschutzverordnung zu künstlicher optischer Strahlung (TROS) für sich in Anspruch nehmen (Vermutungswirkung).

Trotzdem können Handlungshilfen unterstützen, so auch **„Laserstrahlung – Eine Handlungshilfe für die Gefährdungsbeurteilung“**. Diese wurde gemeinsam vom Amt für Arbeitsschutz Hamburg, BG ETEM, UK Nord, VBG und GSI SLV Nord erarbeitet, um Betriebe bei der Beurteilung der Arbeitsbedingungen im Hinblick auf Gefährdungen durch Laserstrahlung zu unterstützen.
(www.baua.de, Angebote, Publikationen, Kooperation, Titel)



Der LASI veröffentlichte die zweite überarbeitete Fassung der LV 60 **„Bußgeldkataloge zum Arbeitszeit-, zum Jugendarbeitsschutz- und zum Mutterschutzrecht“**. Der Arbeitgeber ist für den Arbeitsschutz und Gesundheitsschutz der Beschäftigten im Betrieb verantwortlich und muss die erforderlichen Maßnahmen ergreifen, um die Beschäftigten und insbesondere auch besonders gefährdete Personengruppen zu schützen. Mit der Herausgabe dieser Bußgeldkataloge verfolgt der LASI das Ziel, länderübergreifend einheitliche Maßstäbe für die Höhe der Bußgelder in diesen Rechtsbereichen festzulegen, die die zuständigen Behörden in Deutschland bei Verstößen gegen das Arbeitszeit-, das Jugendarbeitsschutz- und das Mutterschutzrecht anwenden.
(<https://lasi-info.com>, Publikationen, LASI-Veröffentlichungen, LV 60)



Der LASI veröffentlichte die dritte überarbeitete Fassung der LV 1 **„Überwachungs- und Beratungstätigkeit der Arbeitsschutzbehörden der Länder - Grundsätze und Standards“**. Mit der LV 1 wird ein Soll-Zustand definiert, an dem sich die Länder orientieren und ausrichten können. Mit der Beschreibung zentraler Abläufe der Tätigkeit der Arbeitsschutzbehörden, der produktorientierten Darstellung der Leistungen sowie der Definition wesentlicher Begriffe bietet die LV 1 den Aufsichtsbeamten der Länder für ihre praktische Tätigkeit in den Betrieben vor Ort eine wichtige Orientierung. Die LV 1 stellt den Rahmen dar, an dem sich weitere Handlungsgrundsätze und Leitlinien des LASI orientieren werden.
(<https://lasi-info.com>, Publikationen, LASI-Veröffentlichungen, LV 1)

Rainer Kutzinski

„Wie kommst du an“ – DVR/UK/BG-Schwerpunktaktion

Wie kann man die neuen Möglichkeiten der Mobilität nutzen, um den täglichen Arbeitsweg sicher und ohne unnötige Belastungen zu bewältigen? Welche Chancen bieten sich und worauf ist zu achten, damit Unfallgefahren bei der neuen Mobilität vermieden werden? Diesen Fragen geht die diesjährige gemeinsame bundesweite Schwerpunktaktion des Deutschen Verkehrssicherheitsrates (DVR), der Unfallkassen und Berufsgenossenschaften (UK|BG) nach.

Neue Formen der Mobilität

Für Millionen von Beschäftigten gehören Arbeitsweg und Dienstfahrten zum Alltag. Sei es im Auto, auf dem Motorrad oder Motorroller, Fahrrad oder in Bus und Bahn – stets sucht man dabei für sich und die jeweilige Situation das ideale Verkehrsmittel. Und diese Auswahl wird in Zeiten zunehmender Verkehrsdichte mit immer häufigeren und längeren Staus zu einer Herausforderung. Besonders in Ballungsgebieten wird der motorisierte Individualverkehr immer unattraktiver. Für immer mehr Menschen sind Hektik und Stress auf dem Arbeitsweg belastend. Aber auch Umweltaspekte läuten bei vielen ein Umdenken in Bezug auf die eigene tägliche Mobilität ein.

In dieser Situation können neue Formen der Mobilität für Beschäftigte interessant werden: Elektro-Fahrzeuge rücken in den Fokus, neue Verkehrsmittel wie E-Scooter (Elektro-Tretroller) für die letzte Meile treten auf den Plan. Es werden neue Möglichkeiten eines Mobilitäts-Mix ausprobiert. Die Verbindung von öffentlichen und individuellen Verkehrsmitteln über Park-and-Ride-Angebote oder Carsharing-Modelle bieten neue Chancen. Aber auch die altbekannte Fahrgemeinschaft besitzt nach wie vor ihre Berechtigung.



fahren bei der neuen Mobilität vermieden werden? Antworten auf diese Fragen und noch viel mehr finden Sie auf den Seiten der aktuellen Schwerpunktaktion (www.wie-kommst-du-an.de).

Über die Nutzung neuer Mobilitätsformen im Alltag wurden verschiedene Medien und Materialien für die innerbetriebliche Schulungen erstellt, z. B. Filme, Präsentationen, Arbeitsblätter, Poster, eine Aktionsbrochure. Mit den Materialien ist es möglich, Kurzvorträge zu halten oder auch Seminare durchzuführen. Alle Medien und Materialien können einfach heruntergeladen oder auch kostenpflichtig (info@vkm-dvr.de) bestellt werden.

„Wie kommst du an?“

So lautet daher der Titel der diesjährigen Schwerpunktaktion. Wie kann es gelingen, diese neuen Möglichkeiten zu nutzen, um möglichst sicher und ohne unnötige Belastungen die täglichen Arbeitswege zu bewältigen? Welche Chancen bieten sich und worauf muss man achten, damit Unfallge-

Mitmachen und gewinnen!

Versicherte von Unfallkassen und Berufsgenossenschaften können u. a. über die Webseite innerhalb des Aktionszeitraums (bis 28. Februar 2021) an einem Gewinnspiel teilnehmen. Es warten viele wertvolle Sachpreise auf ihre Gewinner.

Quelle: DVR

Neue Druckschriften

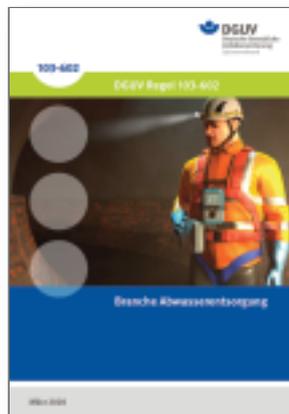


„Branche Gebäudereinigung“ (DGUV Regel 101-605, Februar 2020)

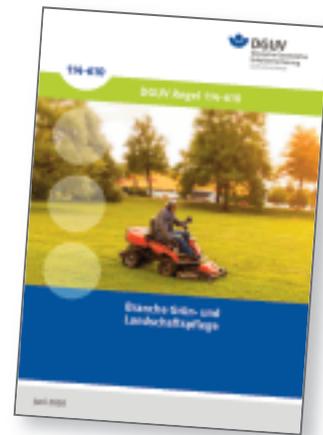
Das Gebäudereiniger-Handwerks ist das beschäftigungsstärkste Handwerk in Deutschland, verbunden mit erheblichen Gefährdungen. Insbesondere für die kleineren Betriebe und Unternehmer, aber auch für alle anderen Akteure, die mit dem Thema Sicherheit und Gesundheit bei der Gebäudereinigung befasst sind, bietet die Branchenregel eine umfassende und zugleich kompakte Zusammenstellung rechtlicher Vorgaben, typischer Gefährdungen und bewährter Schutzmaßnahmen für Tätigkeiten in diesem Bereich. Sie ist damit ein Werkzeug zur Erstellung von Gefährdungsbeurteilungen, zur Durchführung von Unterweisungen und für die Organisation von Sicherheit und Gesundheit im Betrieb. Neben grundsätzlichen Aspekten werden unter anderem die Themen Gefahrstoffe, Ergonomie und persönliche Schutzausrüstungen abgehandelt. Das Herzstück der Regel bilden jedoch die tätigkeitsorientierten Kapitel, z. B. zu Baureinigung, Glasreinigung und Krankenhausreinigung. Checklisten und Verweise auf weitergehende Literatur sind als weitere praktische Hilfen in der Branchenregel enthalten.

„Branche Abwasserentsorgung“ (DGUV Regel 103-602, März 2020)

Die Regel Branche Abwasserentsorgung beschreibt die Gefährdungen sowie die zu treffenden Maßnahmen um die Sicherheit und Gesundheit der Beschäftigten bei der Abwasserentsorgung zu gewährleisten. Dabei reichen



die Gefährdungen in der Branche von biologischen und chemischen Gefahrstoffen sowie Explosionsgefahren. Insbesondere wird auf die Themen Arbeiten in umschlossenen Räumen sowie das Retten von Beschäftigten aus Kanälen und Schächten eingegangen.



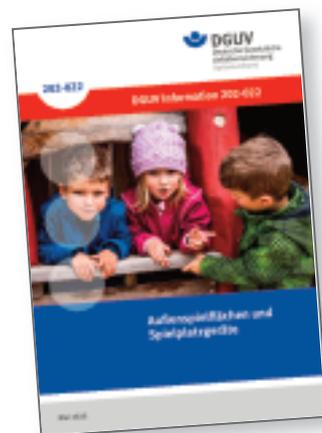
„Branche Grün- und Landschaftspflege“ (DGUV Regel 114-610, Juni 2020)

Die Regel bietet konkrete Hilfestellungen bei den Arbeitsschutzmaßnahmen im Rahmen der Grün- und Landschaftspflege. Sie thematisiert Gefährdungen und mögliche Maßnahmen zu deren Vermeidung bei Grün- und Landschaftspflegearbeiten u. a. im Freien, in der Höhe, im öffentlichen Verkehrsraum, an Gewässern oder mit Gefahrstoffen. Sie enthält außerdem Hinweise zum Arbeiten mit Maschinen, Geräten und Werkzeugen sowie Praxishilfen (z. B. Muster-Betriebsanweisungen, Beauftragungen, Checklisten, Prüfpläne). Sie ersetzt damit die DGUV Regel 114-017 „Gärtnerische Arbeiten“, die zurückgezogen wird.



„Arbeitsplatzlüftung – Lufttechnische Maßnahmen“ (DGUV Regel 109-002, April 2020)

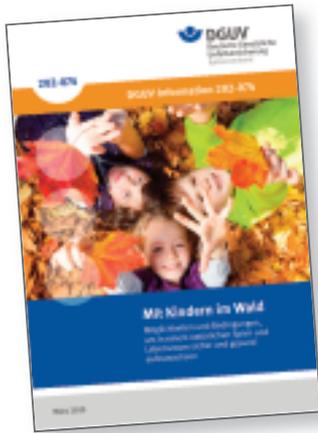
Arbeitsplatzlüftung ist in den meisten Fällen des Umgangs mit Gefahrstoffen und Biologischen Arbeitsstoffen eine der wesentlichen Schutzmaßnahmen in Arbeitsstätten. Die Regel fasst die wichtigsten allgemeinen Anforderungen zum Thema Arbeitsplatzlüftung zusammen und gibt darüber hinaus Unternehmern sowie verantwortlichen Personen Hinweise und Beispiele dazu, wie Anlagen zur Arbeitsplatzlüftung konzipiert, geplant, gebaut und betrieben werden können.



„Außen- und Innenflächen und Spielplatzgeräte“ (DGUV Information 202-022, Mai 2020)

Die Information wurde überarbeitet und aktualisiert. Dabei sind neben ei-

ner grundlegenden Anpassung an die 07/2019 veröffentlichte DGUV Regel 102-602 „Branche Kindertageseinrichtung“, die Gestaltungshinweise und Besonderheiten für Außenspielflächen und Spielplatzgeräte für die U3 Betreuung ergänzt worden. Zudem wurden Inhalte der DGUV Informationen 202-019 „Naturnahe Spielräume“ integriert.



„Mit Kindern im Wald – Möglichkeiten und Bedingungen, um in einem natürlichen Spiel- und Lebensraum sicher und gesund aufzuwachsen“
(DGUV Information 202-074, März 2020)

Die Information gibt unter anderen wichtige Hinweise zu Organisationsformen, pädagogischen Konzepten, Rahmenbedingungen sowie möglichen Gefahrensituationen eines Waldkindergartens. Im Zuge der Überarbeitung wurden zudem folgende Themen neu aufgenommen:

- Rechtliche Rahmenbedingungen von Waldkindergärten / Nutzungs- und Betretungsrecht
- Verhaltensregeln und Vorsichtsmaßnahmen
- Beispielhafte Gefährdungsbeurteilung für einen Waldkindergarten

Sie richtet sich primär an die Träger, Leitungen und pädagogischen Fachkräfte von Waldkindergärten.

„Ergonomische Gestaltung von Arbeitsplätzen pädagogischer Fachkräfte in Kindertageseinrichtungen“
(DGUV Information 202-106, Februar 2020)

Die neue Information betrachtet Belastungen und Beanspruchungen am Ar-



beitsplatz pädagogischer Fachkräfte und beschreibt technische, organisatorische und personenbezogene Präventionsmaßnahmen zu den Themenbereichen „Muskel-Skelettbelastungen“, „Natürliche und künstliche Beleuchtung“, „Raumtemperatur und Luftqualität“ sowie „Lärm“. Sie richtet sich primär an die Träger und Leitungen von Kindertageseinrichtungen, da sie im Rahmen ihrer Zuständigkeiten für die Sicherheit und Gesundheit ihrer Beschäftigten Sorge zu tragen haben. Aber auch für pädagogische Fachkräfte bietet sie verhaltensbezogene Hinweise, mit denen eine Verbesserung ihrer Arbeitssituation ermöglicht werden kann.



„Sicherheit und Gesundheit im Betriebspraktikum“
(DGUV Information 202-108, April 2020)

Das Betriebspraktikum ist für Schüler oft der erste Kontakt zur Arbeitswelt. Die Schule und der Praktikumsbetrieb sind dabei für die Sicherheit und Gesundheit der Schüler verantwortlich. Doch welche Aufgaben und Pflichten entfallen dabei auf die Schule oder den Betrieb? Um bei der Klärung dieser

Fragen den Verantwortlichen eine sachbezogene und methodische Hilfestellung zu geben, wurde diese Information erarbeitet. Zum einen bietet sie grundlegende Informationen zu den Aufgaben der Schulleitung und der Praktikumsleitung. Zum anderen werden auch die Aufgaben des Praktikumsbetriebs beschrieben (u. a. Benennung einer betrieblichen Ansprechperson, Durchführung der Gefährdungsbeurteilung oder Unterweisung). Darüber hinaus liefert die Schrift hilfreiche Mustervorlagen für die Vorbereitung, Durchführung und Nachbereitung eines Betriebspraktikums in Form von Checklisten, Vereinbarungen, Unterrichtsmaterialien oder Formularen. Die Empfehlungen in der Information ergänzen die schulrechtlichen Regelungen der Länder bezüglich der Aspekte Sicherheit und Gesundheit im Betriebspraktikum.



„Bewegungsangebote in Kindertageseinrichtungen – Übungsvorschläge und sichere Gerätenutzung“
(SR-Band 21, April 2020)

Die von der Unfallkasse Hessen herausgegebene Broschüre soll das Fachpersonal in Kindertagesstätten dabei unterstützen, in einem fundierten Handlungsrahmen angemessener, aber auch sicherer Bewegungsangebote die Kinder positiv und sicher fördern und begleiten zu können.

Neue Druckschriften im Regelwerk

(Diese Materialien werden nicht als Druckexemplar zur Verfügung gestellt.
Download unter <https://publikationen.dguv.de>)

- **„Sicheres Bohren“** (DGUV Information 202-068, April 2020),
„Sichere Metallarbeiten“ (DGUV Information 202-082, April 2020)
Die beiden Sicherheitsplakate für den schulischen Werkunterricht wurden überarbeitet. Die Überarbeitung umfasste bei beiden Plakaten die bildliche Darstellung eines Bohrfutterschutzes an den Bohrmaschinen. Darüber hinaus wurde in den Sprechblasen der Figuren Lisa und Felix auf die Verwendung eines Bohrfutterschutzes hingewiesen. Eine ältere Ausgabe der Plakate steht noch als Aushang zur Verfügung.
- **„Inklusiven Sportunterricht sicher und attraktiv gestalten: Goalball“**
(DGUV Information 202-104, Ausgabe April 2020)
Die Information gibt Sportlehrkräften anregende Tipps und Informationen für gelingende Inklusionsprozesse im Schulsportunterricht. Am Beispiel der Sportart Goalball wird in kleinen Schritten beschrieben, wie ein gemeinsames Lernen von Schulkindern mit und ohne Behinderung gestaltet werden kann. So beinhaltet die Schrift neben den Hintergründen zum Förderschwerpunkt Sehen, eine übersichtliche Darstellung der Elemente von Goalball (u. a. Informationen zur Spielidee, zu den Regeln und zu den benötigten Materialien). Das Kernstück bilden praxisnahe Unterrichtsmaterialien, die Sportlehrer zur Umsetzung im inklusiven Sportunterricht verwenden können. Sind Ballsportarten im Sportunterricht eher visuell ausgerichtet, bietet Goalball die Gelegenheit, eine Spielsportart einzuführen, bei der die Informationen überwiegend über die akustische und taktile Wahrnehmung gewonnen werden.
- **„Wiederkehrende Prüfungen elektrischer Anlagen und Betriebsmittel – Organisation durch den Unternehmer“**
(DGUV Information 203-071, Januar 2020)
Diese Information gibt dem Unternehmer Hinweise zur Organisation wiederkehrender Prüfungen ortsveränderlicher und transportabler elektrischer Betriebsmittel sowie elektrischer Anlagen und ortsfester Betriebsmittel, die sich im Eigentum des Unternehmens befinden, angemietet oder geliehen sind. Dieses gilt auch für die an der Arbeitsstelle/im Unternehmen geduldeten Privatgeräte der Beschäftigten, wie z. B. Kaffeemaschinen, Wasserkocher oder Rundfunkgeräte. Eine ältere Ausgabe Fassung 2012 steht noch als Druckexemplar zur Verfügung.
- **„Bodenbeläge für nassbelastete Barfußbereiche“**
(DGUV Information 207-006, Mai 2020)
Der hohe Anteil von Rutschunfällen am gesamten Unfallgeschehen erfordert eine sorgfältige Auswahl von Bodenbelägen, Reinigungsverfahren und Reinigungsmitteln. Die Arbeitsstättenregel ASR A1.5/1,2 „Fußböden“ regelt das Einrichten und Betreiben von Fußböden in Arbeitsstätten. Die o.g. Information gibt ergänzende Anforderungen für das Einrichten und Betreiben von Bodenbelägen in nassbelasteten Barfußbereichen vor. Diese sind dadurch gekennzeichnet, dass die Bodenbeläge in diesen Bereichen in der Regel nass sind und barfuß begangen werden. Bodenbeläge im Sinne dieser Information sind auch Rampen sowie Stufen von Treppen und Leitern. Nassbelastete Barfußbereiche befinden sich z. B. in Bädern, Krankenhäusern sowie Umkleide-, Sanitär- und Duschräumen von Sport- und Arbeitsstätten. Die Information wurde redaktionell überarbeitet und dem Stand der Technik angepasst. Eine ältere Fassung kann noch als Druckexemplar abgefordert werden.
- **„Prüfliste für Chlorungseinrichtungen unter Verwendung von Chlorgas und deren Aufstellungsräume in Bädern“**
(DGUV Information 207-023, Mai 2020)
Die Information enthält Prüflisten zur Kontrolle von Chlorungseinrichtungen unter Verwendung von Chlorgas und deren Aufstellungsräume. Weiterführende Hinweise zu den Prüflisten sind in der DGUV Regel 107-001 „Betrieb von Bädern“ zu finden.
- **„Einsatz von Arbeitsbühnen an Flurförderzeugen mit Hubmast“**
(DGUV Information 208-031, Mai 2020)
Für Inventurarbeiten oder Arbeiten an hochgelegenen Aggregaten, Beleuchtungskörpern, Leitungen, Ventilen etc. wird häufig eine Arbeitsbühne auf den Gabelzinken von Flurförderzeugen mit Hubmast angebracht,

um Personen in die entsprechende Arbeitsposition zu bringen. Diese Information enthält Hinweise zur Beschaffenheit, zu spezifischen Anforderungen sowie Empfehlungen zu Betrieb und Prüfung von Arbeitsbühnen. Sie wurde zuletzt im Mai 2020 überarbeitet und Änderungen, die sich durch die TRBS 2121-4:2019 ergeben, eingefügt. Außerdem wurden die Prüfungsanforderungen aktualisiert.

- **„Sicherheit von Regalen“**

(DGUV Information 208-043, Juni 2020)

In der überarbeiteten Information wurden Ergänzungen zur bauartbedingten Tragfähigkeit von Regalen sowie Hinweise auf Dokumentationshilfen für die Durchführung von Regalprüfungen eingefügt sowie zitierte Normen aktualisiert. Die Information verweist auf rechtliche Grundlagen und Anforderungen aus der DIN EN 15635. Sie enthält die Anforderungen zum Prüfumfang und an die zur Prüfung von Regalen befähigte Person. Außerdem informiert sie über die Dokumentation von Prüfungen und die sich daraus ergebenden durchzuführenden Maßnahmen sowie die Instandsetzung der Regale und Möglichkeiten zur Erhöhung der Sicherheit im Lager.

- **„Absauganlagen – Konzeption, Planung, Realisierung und Betrieb“**

(DGUV Information 209-200, März 2020)

Diese Information dient als fach- und branchenübergreifender Leitfaden für die Einhaltung wesentlicher Sicherheitsaspekte bei Konzeption, Planung, Realisierung und Betrieb von Absauganlagen. Es werden konzeptionelle Aspekte baulicher Anforderungen an die Anlagen(-komponenten) und deren technische Umsetzung aufgegriffen. Für die Planungsphase liefert die Schrift Bedarfe an die Leistung von Absauganlagen, die Dimensionierung sowie zur Erstellung aussagefähiger Hersteller-Angebote. Im Zuge der Realisierung werden alle Schritte von der Vertragsgestaltung über die Montage bis zur Inbetriebnahme erläutert. Zur Gewährleistung des sicheren Betriebs wird auf Wartung, Instandhaltung, wiederkehrende Prüfungen und Dokumentation der Anlagen eingegangen. Die Information dient der Qualifizierung und Weiterbildung von Herstellern, Lieferanten, Planenden und Betreibern von Absauganlagen und zielt auf die Verminderung der Gefahrstoffbelastung der Beschäftigten ab.

- **„Sichere Beförderung von Flüssiggasflaschen und Druckgaspackungen mit Fahrzeugen auf der Straße“**

(DGUV Information 210-001, Februar 2020)

Aufgrund seiner Eigenschaften wird Flüssiggas bei der Beförderung als Gefahrgut eingestuft. Bei der Beförderung von Flüssiggas mit Fahrzeugen auf der Straße müssen die geltenden gefahrgutrechtlichen Bestimmungen beachtet werden. Diese Information fasst das geltende Regelwerk über die Beförderung von Flüssiggasflaschen, Druckgaspackungen und Gaspatronen zu Betrieben, Baustellen und anderen Einsatzorten zusammen und stellt damit eine Hilfe für Unternehmer bei der Umsetzung dar. Sie wurde im Vergleich zur Vorgängerausgabe aktualisiert.

- **„Gefahrgutbeförderung in Pkw und in Kleintransportern“**

(DGUV Information 213-012, März 2020)

Gefahrgut wird auch in kleinen Mengen von Einzelpersonen in PKW befördert, wie bspw. ein Kanister Brennspritus. Daher unterliegen auch solche Transporte dem Gefahrgutrecht, dessen Vorschriften und Regelungen entsprechend beachtet werden müssen. Die Information bietet eine praxisorientierte Handlungsanleitung für die sichere Beförderung gefährlicher Güter in Pkw und in Kleintransportern. Sie fasst die entsprechenden rechtlichen Bestimmungen zusammen, informiert über die praktische Umsetzung und gibt Beispiele. Ausführlich erläutert wird die Gefahrgutbeförderung mit Freistellungen, Erleichterungen und Ausnahmen (Kleinstmengenregelung, 1000-Punkte-Regel, ...). Aufbereitet ist diese Schrift in 23 FAQ, die das schnelle Auffinden und Nachschlagen ermöglichen.

- **„Betriebsanweisungen nach der Biostoffverordnung“**

(DGUV Information 213-016, April 2020)

Die Information wurde an die aktuellen Fassungen von Biostoffverordnung und zugehörigen Technischen Regeln für Biologische Arbeitsstoffe (TRBA) angepasst. Sie enthält Praxisbeispiele für Betriebsanweisungen nach § 14 der Biostoffverordnung und gibt darüber hinaus einige Hinweise zur Erstellung von Betriebsanweisungen.

- **„Gefahrstoffe bei der Aufbereitung von Schwimm- und Badebeckenwasser“**

(DGUV Information 213-040, Juni 2020)

Bei der Schwimm- und Badebeckenwasseraufbereitung wird eine Vielzahl von Chemikalien und Hilfsstoffen eingesetzt, von denen Gefahren für die Gesundheit der Beschäftigten sowie für die Umwelt ausgehen (Gefahrstoffe). Eine wichtige Voraussetzung für das Ergreifen wirkungsvoller Schutzmaßnahmen ist das Wissen um die möglichen Gefahren, die von diesen Gefahrstoffen ausgehen. In zahlreichen Vorschriften werden Regelungen zu Tätigkeiten mit Gefahrstoffen getroffen. Hierzu zählen unter anderem die Gefahrstoffverordnung sowie die einschlägigen Technischen Regeln für Gefahrstoffe. Mit der Information sollen für Arbeitsplätze im Bereich der Wasseraufbereitung in Bädern – ergänzend zur DGUV Regel 107-001 „Betrieb von Bädern“ – die Regelungen speziell für die Tätigkeiten mit Gefahrstoffen zusammengefasst und verständlich dargestellt werden.

- **„Biologische Laboratorien Ausstattung und organisatorische Maßnahmen“**

(DGUV Information 213-086, Dezember 2019)

Die aktualisierte Information zeigt bereits beim Titel, dass sie sich speziell mit dem Thema „biologische“ Laboratorien befasst. Allgemeine labortypische Gefährdungen und daraus abgeleitete Schutzmaßnahmen sind in der DGUV Information 213-850 „Sicheres Arbeiten in Laboratorien – Grundlagen und Handlungshilfen“ beschrieben, die in biologischen Laboratorien zusätzlich zu beachten ist. Die o.g. Information lotst den Leser auf leicht verständliche Weise durch den „Dschungel“ des Vorschriften- und Regelwerks in Form eines Kompendiums. Sie macht dabei Vorschläge zu Räumlichkeiten, Einrichtungen, Arbeitsmittel und -verfahren, erläutert und veranschaulicht die Pflichten des Arbeitgebers bei der Errichtung, Ausstattung und beim Betrieb von biologischen Laboratorien anhand von Beispielen, hilft bei der Durchführung der Gefährdungsbeurteilung und dem Ableiten der daraus resultierenden Schutzstufen, zeigt die Sicherheitsmaßnahmen in den jeweiligen Schutzstufen auf und veranschaulicht sicherheitstechnische Lösungen, von denen nur dann abgewichen werden darf, wenn gleichwertige Sicherheitsmaßnahmen getroffen werden. Betriebsleiter, Führungskräfte und sonstige Akteure des Arbeitsschutzes werden bei der Gestaltung von biologischen Laboratorien, labortypischen Arbeitsverfahren und betrieblichen Abläufen so wesentlich unterstützt.

- **„Vorsicht Zecken!“**

(DGUV Information 214-078, April 2020)

Nicht die Zecke an sich ist gefährlich, es sind vielmehr die durch Zecken übertragenen Krankheiten, die uns im Berufs- und Privatleben drohen. Die Information informiert über beruflich bedingte Gesundheitsgefahren im Zusammenhang mit Zeckenstichen. Sie ist zugleich ein Leitfaden für präventive Maßnahmen und zeigt auf, was nach einem Zeckenstich zu beachten ist. Zudem enthält sie einen Zeckentferner und Hinweise zu dessen Anwendung. Insbesondere in niedriger Vegetation gehören Land- und Forstwirte, aber auch Beschäftigte in der Wasserwirtschaft, in der Grünpflege, im Gartenbau, im Straßenunterhalt oder in der Umweltbildung zum gefährdeten Personenkreis. Tätigkeiten mit regelmäßigem Kontakt zu frei lebenden Tieren können ebenfalls das Risiko eines Zeckenstichs mit anschließender Erkrankung erhöhen. Eine ältere Ausgabe ist noch als Druckexemplar vorhanden.

- **„Arbeitsmittel zum szenischen Bewegen von Personen“**

(DGUV Information 215-320, März 2020)

In dieser DGUV Information werden erläuternde Hinweise zu den Anforderungen der BetrSichV und der DGUV Vorschrift 18 „Veranstaltungs- und Produktionsstätten für szenische Darstellung“ beim Einsatz von Arbeitsmitteln zum szenischen Bewegen von Personen gegeben. Sie richtet sich an Unternehmer sowie Führungskräfte, die diese Arbeitsmittelauswählen und verwenden lassen.

Mit der Veröffentlichung dieser DGUV Information werden die bisherigen Publikationen

- DGUV Information 215-320 „Fliegen von Personen bei szenischen Darstellungen – Flugwerke sicher bereitstellen und benutzen“ sowie
- DGUV Information 215-321 „Bereitstellung und Benutzung von Versenkeinrichtungen“

ersetzt.

Zurückziehung von DGUV Regeln und Informationen

Bei der Überprüfung auf Aktualität der Schriften im DGUV-Regelwerk wurde festgestellt, dass mehrere DGUV Regeln und DGUV Informationen zurückgezogen werden können bzw. müssen. Dies betrifft:

- DGUV Regel 102-002 „Kindertageseinrichtungen“**
 Das Sachgebiet „Kindertageseinrichtungen und Kindertagespflege“ des Fachbereichs „Bildungseinrichtungen“ hat auf Grundlage der bestehenden DGUV Regel 102-002 „Kindertageseinrichtungen“ die neue DGUV Regel 102-602 „Branche Kindertageseinrichtung“ erarbeitet. Diese wurde mit Beschluss des Grundsatzausschuss Prävention (GAP) 1/2019 in das Regelwerk der DGUV aufgenommen. Zugleich hat der GAP die Zurückziehung der DGUV Regel 102-002 „Kindertageseinrichtungen“ beschlossen.
- DGUV Information 201-057 „Maßnahmen zum Schutz gegen Absturz bei Bauarbeiten“**
 Der Fachbereich „Bauwesen“ der DGUV hat beschlossen, diese DGUV Information zurückzuziehen. Die Inhalte stimmen nicht mehr mit dem aktuellen staatlichen Vorschriften und Regelwerk überein. Von einer Aktualisierung der Information wurde abgesehen, da die inhaltlichen Aspekte hinreichend sowohl im themenbezogenen staatlichen Regelwerk als auch in den Branchenregeln des Fachbereichs „Bauwesen“ behandelt werden.
- DGUV Information 202-019 „Naturnahe Spielräume“**
 Das Sachgebiet „Kindertageseinrichtungen und Kindertagespflege“ des Fachbereichs „Bildungseinrichtungen“ informiert über die Zurückziehung der DGUV Information 202-019 „Naturnahe Spielräume“. Die Inhalte der Information sind veraltet. Die aktualisierten Inhalte zum Thema „Naturnahe Spielräume“ wurden in der überarbeiteten DGUV Information 202-022 „Außenspielflächen und Spielplatzgeräte“ aufgenommen.

Der Fachbereich „Rohstoffe und chemische Industrie“ der DGUV hat die Zurückziehung folgender DGUV Informationen aus der 213-700-Serie beschlossen:

- DGUV Information 213-702 „Ethylenoxid-Sterilisation im medizinischen Bereich“**
 (bisher BG/BIA-Empfehlungen zur Überwachung von Arbeitsbereichen 1011)
- DGUV Information 213-703 „Anästhesiearbeitsplätze: Aufwachräume“**
 (bisher BG/BIA-Empfehlungen zur Überwachung von Arbeitsbereichen 1018)
- DGUV Information 213-704 „Einsatz von Bis-(N-Cyclohexyldiazonium-dioxy)-Kupfer- (CuHDO)-haltigen“**
 (bisher BG/BIA-Empfehlungen zur Überwachung von Arbeitsbereichen 1023)
- DGUV Information 213-706 „Anästhesiearbeitsplätze: Operationssäle“**
 (bisher BG/BIA-Empfehlungen zur Überwachung von Arbeitsbereichen 1017)

Sicherheitsforum

Mitteilungsblatt der
Unfallkasse Sachsen-Anhalt

ISSN 1619-3520

 **UK ST**
Unfallkasse
Sachsen-Anhalt

Mitglied der Deutschen Gesetzlichen
Unfallversicherung

Impressum

Herausgeber

Unfallkasse Sachsen-Anhalt
Käspersstraße 31 · 39261 Zerbst/Anhalt
Telefon: 03923 751-0
Fax: 03923 751-333
E-Mail: info@ukst.de
Internet: www.ukst.de

Verantwortlich für den Inhalt

Direktor Martin Plenikowski
Redaktion
Uwe Köppen, Reinhard Neuberth,
Rainer Kutzinski

Aus Gründen des besseren Lesbarkeit wird in einigen Texten auf eine geschlechterspezifische Differenzierung verzichtet. Entsprechende Begriffe gelten stets für beide Geschlechter.

Bildnachweise

picture alliance, DUGV, DVR, S. 6 UVB, S. 15 IPA, S. 15 ©momius - stock.adobe.com, S. 18 IFA, Grafiken S. 18/19 saatwerk.de

Layout

Frauke Lewerenz, Diplom-Designerin
Satz, Druck & Versand
LEWERENZ Medien+Druck GmbH
Gewerbestraße 2 · 06869 Coswig (Anhalt)
Telefon: 034903 473 10 · Fax 4 73 77

Auflage

3.700 Exemplare

Ausgabe

3 Ausgaben im Jahr

Erscheinungsweise

„Sicherheitsforum“ erscheint vierteljährlich

