

Sicherheits *forum*

1 · 2024

Mitteilungsblatt der
Unfallkasse Sachsen-Anhalt



*Zusammenwirken von
Arbeitsstättenrecht
und Bauordnungsrecht*

*Wertschätzung
als Gesundheitsfaktor*

*Der Weg zu einem
gesunden Unternehmen*

Inhalt

Prävention	Zusammenwirken von Arbeitsstättenrecht und Bauordnungsrecht	4
	Wertschätzung als Gesundheitsfaktor	8
	Cannabiskonsum am Arbeitsplatz?	11
	Der Weg zu einem gesunden Unternehmen	12
	Überwachung von Arbeitsstellen kommunaler Bauhöfe und Kreisstraßenmeistereien	14
	Fahrzeuge auf dem Schulgelände: Sicherheit hat Vorfahrt	16

Öffentliche Bekanntmachung	15. Änderung der Satzung der Unfallkasse Sachsen-Anhalt	19
	Außerkraftsetzung der DGUV Vorschrift 80 „Verwendung von Flüssiggas“	21

Mitteilungen	Informationen für Kita und Schule	21
	Aktuelles zu Sicherheit und Gesundheit	23
	Neue Druckschriften	26

	Impressum	27
--	------------------	-----------

Liebe Leserinnen und Leser!

Wird beim Bau von Arbeitsstätten im Rahmen des Baugenehmigungsverfahrens auch das Arbeitsstättenrecht mit geprüft? Nicht unbedingt, denn hierbei existieren bundesweit sehr unterschiedliche Vorgehensweisen. D.h. trotz Vorliegen einer Baugenehmigung muss nicht immer zwingend davon ausgegangen werden, dass bei der Planung und Genehmigung entsprechender Bauvorhaben auch das Arbeitsstättenrecht mit berücksichtigt wurde. Um späteren Diskussionen und Nachbesserungen aus dem Wege zu gehen, sollten daher bereits bei der Bauplanung der staatliche Arbeitsschutz, der zuständige Unfallversicherungsträger sowie Fachkräfte für Arbeitssicherheit einbezogen werden (S. 4).



Kommunale Bau- und Betriebshöfe sind Branchen mit einem erhöhten Risikopotential. Durch die Vielzahl von Tätigkeiten, z. B. der Benutzung von Maschinen und Geräten, aber auch durch wechselnde Arbeitsstellen außerhalb des Betriebsgeländes, wie z. B. der Straßenpflege, der Wartung öffentlicher Gebäude oder bei Arbeiten an abwassertechnischen Anlagen, ergeben sich verschiedene Unfallrisiken und -gefährdungen. Entsprechend hoch sind daher die Anforderungen an die Beschäftigten in diesem Bereich. Daher legen die Aufsichtspersonen der Unfallkasse den Schwerpunkt ihrer künftigen Überwachungs- und Beratungstätigkeit auf diese Tätigkeiten (S. 14).

Ihre Redaktion



Zusammenwirken von Arbeitsstättenrecht und Bauordnungsrecht

Häufiges Missverständnis: Das Vorliegen der Baugenehmigung ist kein Indiz dafür, dass das Arbeitsstättenrecht in der Planung ausreichend Beachtung gefunden hat. Bundesweit existieren sehr unterschiedliche Vorgehensweisen bei der Berücksichtigung der Arbeitsstättenverordnung im Baugenehmigungsverfahren.

Das neue Bürogebäude ist fertig. Die Teilnehmer der Arbeitsschutzbegehung laufen durch die Gänge und sind sichtlich beeindruckt von der Architektur des neuen Gebäudes. Alles läuft gut, bis die Fachkraft für Arbeitssicherheit vor einer Notausgangstür stehen bleibt, die nach innen auf-

ten ASR A 2.3 (Stand März 2022) ist ein Notausgang ein Ausgang im Verlauf eines Hauptfluchtweges, der direkt ins Freie oder in einen gesicherten Bereich führt. Unter Punkt 7(5) der ASR A2.3 wird für Notausgänge gefordert, dass diese in Fluchtrichtung aufschlagen müssen.“

Das Märchen von der erteilten Baugenehmigung, die eine Garantie für eine rechtssichere Planung ist...

Hat die Arbeitgeberseite recht? Machen wir es kurz und schauen wir uns an, was Behörden auf diese Frage antworten: **Sachsen** sagt dazu: „Verallgemeinernd lässt sich festhalten, dass eine Baugenehmigung nach SächsBO nach der Neustrukturierung der Genehmigungsverfahren im Jahr 2004 keine „umfassende öffentlich-rechtliche Unbedenklichkeitsbescheinigung“ ist. Der Bauherr ist vielmehr selbst dafür verantwortlich, dass Anforderungen, die durch öffentlich-rechtliche Vorschriften an Anlagen gestellt werden, eingehalten werden, vgl. § 59 Absatz 2 SächsBO.“ Auch **Schleswig-Holstein** schließt sich dieser Antwort an: „Es wird nicht mehr geprüft und daher ist die Baugenehmigung nicht die Garantie, eine rechtssichere Planung zu besitzen, außer bei Sonderbauten. Hier ist im Rahmen der Liberalisierung des Baurechts (LBO 2009) die Verantwortung an die am Bau Beteiligten (Architekten, Bauingenieure, Bauleiter, Bauherr usw.) verlagert worden.“



schlägt! „Türen von Notausgängen in Arbeitsstätten müssen sich nach außen öffnen lassen!“, sagt sie, wirft einen kritischen Blick auf die fabrikneue Tür und fügt hinzu: „Nach Punkt 3.9 der Technischen Regel für Arbeitsstät-

Nach einem Moment der Stille folgt von Arbeitgeberseite aus schließlich polternd die alles entkräften wollende Aussage: „Aber wir haben doch eine Baugenehmigung! Da wurde alles geprüft! Es ist also alles in bester Ordnung!“



Das Märchen vom Baugenehmigungsverfahren, in dem auch das Arbeitsstättenrecht geprüft wird...

Wie wir soeben festgestellt haben, stellt die Baugenehmigung keine umfassende öffentlich-rechtliche Unbedenklichkeitsbescheinigung dar. Und wie sieht es mit der vollumfänglichen Prüfung aus? Wird im Baugenehmigungsverfahren tatsächlich alles geprüft, wie der Arbeitgebervertreter der Fachkraft für Arbeitssicherheit weismachen will? Auch diese Antwort ist bereits klar (siehe oben). Doch lassen wir auch zu diesem Punkt erneut einige Behörden zu Wort kommen:

„In **Sachsen-Anhalt** müssen Sie davon ausgehen, dass bei Baugenehmigungen Teile des öffentlichen Rechts, wie z. B. des Arbeitsstättenrechtes mit Bezug zu Anforderungen an die bauliche Anlage nicht mehr geprüft werden. [...]“, so die Antwort aus Magdeburg. „Auch in **Bayern** gehören die

Regelungen des Arbeits- und Gesundheitsschutzes in Baugenehmigungsverfahren regelmäßig nicht mehr zum Pflichtprüfprogramm. [...]“, so die Reaktion aus München. **Hessen** sagt: „Nein, der bauliche Arbeitsschutz wird in keinem Fall geprüft. [...]“. „Auch in **Mecklenburg-Vorpommern** ist der Bauherr oder Betreiber für den Arbeits- und Gesundheitsschutz verantwortlich. Im Baugenehmigungsverfahren erfolgt keine Prüfung dieser Belange. [...]“, so die kurze Antwort aus Rostock. Und auch in **Thüringen** „[...] ist Arbeits- und Gesundheitsschutz nicht Gegenstand der Baugenehmigung.“, sagt Erfurt.

Keinesfalls verschwiegen werden soll, dass man eine etwas andere Antwort aus dem Bundesland Rheinland-Pfalz und aus dem Saarland bekommt: Rheinland-Pfalz sagt: „Nach der Landesbauordnung **Rheinland-Pfalz** (LBauO) ist im Baugenehmigungsverfahren zu prüfen, ob einem Vorhaben baurechtliche oder sonstige öffentlich-rechtliche Vorschriften entgegenstehen (§ 65 Abs. 1 LBauO) [...]“. Und auch im **Saarland** geht man mit dem

Arbeitsstättenrecht im Baugenehmigungsverfahren etwas anders um: „Unter das Baugenehmigungsverfahren nach § 65 LBO fallen alle Vorhaben der Gebäudeklasse 4 und 5 (sowie Nebengebäude und Nebenanlagen hierzu), alle Sonderbauten unabhängig der Gebäudeklasse und alle Vorhaben für die eine Umweltverträglichkeitsprüfung durchgeführt werden muss. Darüber hinaus besteht für den Bauherren die Möglichkeit ein Vorhaben, dass grundsätzlich im vereinfachten Verfahren geprüft werden müsste, auf eigenes Verlangen im Baugenehmigungsverfahren nach § 65 LBO prüfen zu lassen. In all diesen Fällen sind die Anforderungen der Arbeitsstättenverordnung zu prüfen.“

Es lässt sich im Ergebnis festhalten, dass es bundesweit sehr unterschiedliche Vorgehensweisen bei der Berücksichtigung der Arbeitsstättenverordnung (ArbStättV) im Baugenehmigungsverfahren gibt. In den allermeisten Bundesländern – mit Ausnahme von Niedersachsen, Rheinland-Pfalz und dem Saarland – wird das Arbeitsstättenrecht in den Landes-

Bauordnungen nicht einmal mehr explizit erwähnt. Eine Prüfung des Arbeitsstättenrechts ist in fast allen Bundesländern zwar nicht unbedingt zwingend ausgeschlossen, findet aber – auch hier mit Ausnahme von Niedersachsen (Prüfung erfolgt allerdings nur auf Antrag des Bauherrn), Rheinland-Pfalz und dem Saarland – im Baugenehmigungsverfahren entweder von vornherein nicht mehr statt bzw. kann auf Antrag des Bauherrn auf das öffentliche Recht beschränkt werden (siehe Sachsen-Anhalt).

Diese flächendeckende Nichtberücksichtigung des Arbeitsstättenrechts im Baugenehmigungsverfahren gibt es zum Teil bereits seit mehr als 20 Jahren! Trotz dieser langen Zeit, in der keine Prüfungen des Arbeitsstättenrechts mehr stattfinden, scheint diese gängige Behördenpraxis vielen Arbeitgebern beziehungsweise Bauherrn noch immer völlig unbekannt zu sein. Nur so lässt es sich (hoffentlich!) erklären, dass es im Nachgang häufig zu Widersprüchen und nervenaufreibenden Diskussionen kommt. Die Arbeitgeber beziehungsweise Bauherrn wähnen sich aufgrund einer erteilten Baugenehmigung fälschlicherweise auf der rechtssicheren Seite und betrachten die Fachkraft für Arbeitssicherheit als Störenfried, der aus ihrer Sicht unberechtigt immer nur ein kostenintensives Maximum fordert.

Was bedeutet das Fehlen einer behördlichen Prüfung des Arbeitsstättenrechts im Rahmen eines Baugenehmigungsverfahrens für die Planung von Arbeitsstätten?

Eine erteilte Baugenehmigung ist aufgrund der fehlenden Prüfung des Arbeitsstättenrechts keine „umfassende öffentlich-rechtliche Unbedenklichkeitsbescheinigung“. Da das Arbeitsstättenrecht und das Bauordnungsrecht jeweils unabhängig voneinander gelten, müssen beide Rechtsgebiete bereits in der Planungsphase wirksam miteinander verknüpft werden. Dabei ist von den Verantwortlichen zu be-



achten, dass das (spezielle) Arbeitsstättenrecht dem Sozialrecht zugeordnet ist und bundesweit einheitlich gilt. Das (allgemeine) Bauordnungsrecht ist hingegen Sache der Länder. Etwas platt formuliert bedeutet das im Grunde, dass das spezielle Recht das allgemeine Recht „schlägt“. Das stimmt jedoch nicht so ganz, wie wir gleich sehen werden.

Die Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin (BAuA) hat das Problem bereits vor Jahren erkannt und im Jahr 2018 ein umfassendes Rechtsgutachten zum Thema „Zusammenwirken von Arbeitsstättenrecht und Bauordnungsrecht“ veröffentlicht. „Mit dem Gutachten sollten die Beziehungen zwischen dem Bauordnungsrecht und dem Arbeitsstättenrecht dargestellt werden. Insbesondere sollten Schnittstellen zwischen beiden Regelungsbereichen ermittelt und bewertet werden sowie tatsächlich oder vermeintlich widersprüchliche Anforderungen aufgedeckt werden.“

Die Gutachter aus dem Zentrum für Sozialforschung Halle e. V. an der Martin-Luther-Universität Halle-Wittenberg, unter der Federführung von Herrn Prof. Dr. Wolfhard Kohte, kommen in ihrem 150-seitigen Bericht zu dem Ergebnis, dass sich durchaus eine systematische Einheit zwischen Arbeitsstättenrecht und Bauordnungsrecht herstellen lässt. „Bauliche Anforderungen an Arbeitsstätten werden

vor allem im Arbeitsstättenrecht und im Bauordnungsrecht formuliert. Da beide Rechtsgebiete nicht mit identischen Zwecken operieren, ergeben sich auf den ersten Blick nicht nur Schnittstellen, sondern auch Widersprüche; dies wird verdeutlicht, wenn nicht-normative Anforderungen (Arbeitsstättenregeln, Verwaltungsvorschriften, DIN-Normen) einbezogen werden, die in der Praxis eine große Rolle spielen. Gleichwohl hat eine tabellarische Übersicht gezeigt, dass die Rechtsnormen sich in der Regel ergänzen und nicht widersprechen. Auf der Ebene des materiellen Rechts ist die Lösung von Widersprüchen zwischen beiden Rechtsgebieten möglich. In § 3a Abs. 4 ArbStättV ist ein klares Rangverhältnis zu anderen Rechtsvorschriften normiert: es gilt die jeweils weitergehende Rechtsvorschrift, die mehr Schutz vermittelt.“

Erfahrungsgemäß vermittelt das Arbeitsstättenrecht den höheren Schutz. Dennoch müssen beide Rechtsgebiete in der Planungsphase wirksam miteinander verknüpft werden. Und genau bei dieser verfahrensmäßigen Durchsetzung von Lösungen stellen die Gutachter erhebliche Probleme fest: „So sind elementare Grundsätze des Arbeitsstättenrechts nicht allgemein bekannt und werden folglich in der Planung und den Baugenehmigungsverfahren für Arbeitsstätten nicht umfassend beachtet. Dieser Mangel an Informationen sowie Praxiswissen kann aber nicht durch Änderungen



des materiellen Rechts beseitigt werden“, geben die Gutachter zu bedenken und machen abschließend Vorschläge, die zur Umsetzung von Bauvorhaben in der Praxis unter Beachtung der entsprechenden Regelwerke beitragen können: „Das können Beratungs- und Informationsangebote für Planer, Arbeitgeber, aber auch für Betriebs- und Personalräte sein. Diese Angebote können Inhalte des Arbeitsstättenrechts umfassen und zusätzlich das Zusammenwirken von Arbeitsstätten- und Bauordnungsrecht aufzeigen. Eine wichtige Rolle für die Umsetzung des Arbeitsschutzes spielen zudem die Fachkräfte für Arbeitssicherheit, die nach § 5 Arbeitssicherheitsgesetz (ASiG) in jeden Betrieb zu bestellen sind. Sie sind nach ASiG an der Planung von Arbeitsstätten rechtzeitig zu beteiligten. Darüber hinaus sind Betriebsräte nach § 90 Betriebsverfassungsgesetz (BetrVG) ebenfalls rechtzeitig und umfassend bei der Planung von Arbeitsstätten zu beteiligen. Ziel sollte sein, in Bauprojekten Anforderungen des Arbeitsstättenrechts bereits in der Planung vollständig zu erfassen und mit dem Bauordnungsrecht abgestimmte Lösungen zu entwickeln.“

Leider ist man, wie die Praxis vielfach zeigt, von einer Umsetzung dieser Vorschläge noch recht weit entfernt. Daher wird es wohl auch weiterhin zu unschönen Diskussionen mit den Arbeitgebern beziehungsweise Bauherren kommen, wie auch das nachfolgende Praxisbeispiel zeigt.

In diesem Beispiel geht es um die Konstruktion einer Treppe: Die bauliche Gestaltung einer Treppe ist für Fachkräfte für Arbeitssicherheit seit jeher ein immerwährender Quell der Freude. Scheint es doch erheblich einfacher zu sein, zum Beispiel das komplizierte Dach der Hamburger Elbphilharmonie zu konstruieren, als ein vernünftiges Steigungsverhältnis bei einer Treppe hinzubekommen oder gar einen ordentlichen Handlauf zu planen.

Selbstverständlich winkt der Arbeitgeber respektive Bauherr bei der Arbeitsschutzbegehung mit der Baugenehmigung. Doch leider wurde das Arbeitsstättenrecht im Baugenehmigungsverfahren nicht mitgeprüft und auch die Einbindung der Fachkraft für Arbeitssicherheit in die Planung erfolgte leider nicht – von der Durchführung einer Gefährdungsbeurteilung ganz zu Schweigen. Und so kommt es zu einer unschönen Diskussion, in deren Verlauf die Fachkraft für Arbeitssicherheit zwar lobt, dass der Arbeitgeber beziehungsweise Bauherr die Musterbauordnung und die Bauordnung des Bundeslandes kannte und bei der Planung vielleicht sogar die DIN 18065 „Gebäudetreppen“ berücksichtigt hat. Doch um es rund zu machen, hätten beide Verantwortlichen im Vorfeld womöglich noch „ein wenig“ mehr berücksichtigen müssen, nämlich gegebenenfalls auch:

- Arbeitsstättenverordnung – ArbStättV
- ASR A1.8 „Verkehrswege“
- ASR A2.3 „Fluchtwege, Notausgänge, Flucht- und Rettungsplan“
- ASR A3.4 „Beleuchtung“
- Bauordnungsrecht der Länder (Landesbauordnungen)
- Musterbauordnung (MBO)
- DGUV Information 208–005 „Treppen“
- DGUV Information 208–028 – Fahrtreppen und Fahrsteige Teil 1: Sicherer Betrieb
- DGUV Information 208–029 – Fahrtreppen und Fahrsteige Teil 2: Montage, Demontage und Instandhaltung
- DIN 18065 „Gebäudetreppen – Definitionen, Messregeln, Hauptmaße“
- DIN EN 115 „Sicherheitsregeln für die Konstruktion und den Einbau von Fahrtreppen und Fahrsteigen“

- VdTÜV-Merkblatt 1504 „Grundsätze für die Prüfung von Fahrtreppen und Fahrsteigen“

Die vorangegangene Aufzählung erhebt selbstverständlich keinen Anspruch auf Vollständigkeit... Wie man aber gut an der Vielzahl der mitgeteilten Regelungen sieht, besteht bei Themen im Arbeitsstättenrecht oftmals ein erheblicher Beratungsbedarf und vor allem Beratungsaufwand. Hätte der Arbeitgeber oder der Bauherr bei der planerischen Gestaltung der Treppe die aufgeführten Regelungen berücksichtigt, dann wäre es vielleicht etwas zwischen ihnen und der Fachkraft für Arbeitssicherheit geworden.

Genützt hätte es insgesamt aber wohl nichts, denn noch während der Diskussion zur baulichen Gestaltung der Treppe fällt der Blick der Fachkraft für Arbeitssicherheit auf zwei 5kg-CO₂-Löcher, die direkt vor der Tür zu einem 8 m² kleinen Raum an der Wand hängen. Bereits jetzt freut sich der Berater wie Bolle auf den gleich folgenden Disput über die Bedeutung des eingereichten und mitgenehmigten Brandschutzkonzeptes und die erteilte Baugenehmigung. Ach ja, und dann war da ja noch die falsche Aufschlagrichtung der Notausgangstür und die...

Weitere Informationen zum Rechtsgutachten „Zusammenwirken von Arbeitsstättenrecht und Bauordnungsrecht“ aus dem Jahr 2018:

- Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin (BAuB) unter <https://www.baua.de/DE/Themen/Arbeitsgestaltung-im-Betrieb/Arbeitsstaetten/Arbeitsstaettenrecht-Bauordnungsrecht.html>
- Rechtsgutachten zum Zusammenwirken von Arbeitsstättenrecht und Bauordnungsrecht unter <https://www.baua.de/DE/Angebote/Publikationen/Berichte/Gd95.html>
- Ein kompakter Bericht zum Zusammenwirken von Arbeitsstättenrecht und Bauordnungsrecht unter <https://www.baua.de/DE/Angebote/Publikationen/Berichtkompakt/Gd95.html>

Heiko Mittelstaedt
(aus „Sicherheitsingenieur“ 11 / 2023)

Wertschätzung als Gesundheitsfaktor

Mitarbeitende wollen ihren Selbstwert schützen und ausbauen. Doch nicht selten erleben sie Bedrohungen ihres Selbstwertes. Dazu zählen nicht nachvollziehbare Karriereentscheidungen, unnötige Aufgaben oder abwertende Interaktionen. Gelingt es, Abwertungen zu minimieren und Wertschätzung zu fördern, wird damit ein Beitrag für die Gesundheit der Beschäftigten geleistet.



Den Selbstwert zu erhalten und zu erweitern ist ein universelles menschliches Bedürfnis. Wird dieses Bedürfnis verletzt und der Selbstwert bedroht, ist Stresserleben die wahrscheinliche Folge. Die Bedrohung des Selbstwertes wird als wichtiger Stressor im Arbeitskontext diskutiert. Umgekehrt soll erlebte Wertschätzung das Wohlbefinden und die Gesundheit fördern. Zahlreiche Studien stützen diese Annahmen und kommen zu der Schlussfolgerung, dass durch Wertschätzungsinterventionen das Stresserleben (zum Beispiel das Erleben von Anspannung und mentaler Erschöpfung) positiv beeinflusst werden kann.

Ansatzpunkte für die Förderung von Wertschätzung

Das Erleben von Abwertung oder Wertschätzung ergibt sich nicht nur aus den sozialen Interaktionen zum Beispiel mit Führungskräften, Kolleginnen und Kollegen oder Kundinnen und Kunden. Werden Mitarbeitende für gute Leistungen gelobt oder werden sie bei Misserfolgen von ihrer Führungskraft harsch angegangen, erschließt sich die abwertende oder wertschät-

zende Wirkung unmittelbar. Allerdings gibt es weitere zentrale Einflusskategorien, die Verantwortliche in Organisationen in den Blick nehmen können und die womöglich nicht unmittelbar mit Abwertung und Wertschätzung in Verbindung gebracht werden. Sie sind jedoch nicht minder wichtig.

Arbeitsaufgaben

So spielen die Arbeitsaufgaben für das Erleben von Abwertung oder Wertschätzung eine wichtige Rolle. Werden beispielsweise Aufgaben als unnötig oder als unangemessen mit Blick auf die Stelle wahrgenommen, so kann dies eine Bedrohung des Selbstwertes darstellen. Ein Mitarbeiter, der für seine Führungskraft Auswertungen erstellt und feststellen muss, dass die Führungskraft diese überhaupt nicht anschaut oder dass daraus nichts abgeleitet wird, wird dies mit hoher Wahrscheinlichkeit als abwertend wahrnehmen. Niemand arbeitet gern für den Papierkorb. Haben Beschäftigte den Eindruck, dass sie für Aufgaben eingestellt wurden, für die sie überqualifiziert sind, dürfte dies ebenfalls eine Bedrohung für ihren Selbstwert darstellen. Umgekehrt wird beispielsweise eine Mitarbeiterin der IT eine Stärkung ihres Selbstwertes erleben, wenn sie wahrnimmt, dass sie mit ihrer Arbeit Kolleginnen und Kollegen bei ihren IT-Problemen weiterhelfen kann.

Organisationale Bedingungen

Auch die organisationalen Bedingungen sind relevant. Als wie fair werden beispielsweise die immateriellen und materiellen Anerkennungsmechanismen in einer Organisation wahrgenommen? Als wie ausgeglichen erleben Mitarbeitende die Balance aus den geleisteten Anstrengungen und den erhaltenen Belohnungen? Eine Mitarbeiterin, die ihre Arbeit sehr gewissenhaft erledigt, freiwillig Überstunden leistet und sich mit guten Ideen ein-

fallenden Funktionen angestrebt haben. Gerade bei Umstrukturierungen sind vielfältige Bedrohungen des Selbstwertes wahrscheinlich, beispielsweise aufgrund von fehlendem Interesse an den Bedürfnissen der von den Veränderungen Betroffenen.

Soziale Interaktionen

Bei den sozialen Interaktionen geht es nicht nur um Offensichtliches. Werden Mitarbeitende von Führungskräften oder von Kolleginnen und Kollegen lächerlich gemacht, werden ihre Ideen

Arbeitsbedingungen am Arbeitsplatz

Schließlich empfiehlt sich ein Blick auf die Arbeitsbedingungen. So wird beispielsweise durch die Bereitstellung von veralteten oder beschädigten Arbeitsmitteln eine Botschaft transportiert. Bei den Mitarbeitenden könnte beispielsweise ankommen: „Mit uns kann man es ja machen. Wir sind es nicht einmal wert, dass wir ordentliche, voll funktionstüchtige Arbeitsmittel bekommen.“ Andererseits bietet die Gestaltung der Arbeitsbeding-



bringt, wird Imbalance erleben, wenn sie auf der anderen Seite der Waage wenig immaterielle und materielle Anerkennung erfährt. Erlebte Imbalance bedroht den Selbstwert. So sollten beispielsweise auch bei der Festlegung von Stellenbezeichnungen und der Betitelung von Funktionen mögliche Effekte auf den Selbstwert Beachtung finden. Es macht einen Unterschied, ob jemand in seiner Signatur die Bezeichnung „Sachbearbeitung im Backoffice“ stehen hat oder „Office-Managerin“ beziehungsweise „Office-Manager“. Auch wenn sich unter beiden Bezeichnungen wahrscheinlich ähnliche Tätigkeiten subsumieren lassen. Werden im Rahmen von Umstrukturierungen Hierarchiestufen entfernt und Expertenfunktionen gestrichen, so dürfte dies ebenfalls deutliche Auswirkungen auf den Selbstwert der Betroffenen haben und ebenso Auswirkungen auf diejenigen, die die weg-

als eigene ausgegeben oder werden sie ausgegrenzt, so sind dies sehr offensichtliche, abwertende Verhaltensweisen. Es geht jedoch genauso um subtilere Formen von Abwertung. Wenn beispielsweise Unterstützung nicht selbstverständlich gegeben wird, sondern mit Signalen der Abwertung des Gegenübers und der eigenen Aufwertung verknüpft wird. Eine Führungskraft könnte beispielsweise zu einem Mitarbeiter sagen: „Gut, dass du mich um Hilfe gebeten hast. So konnte ich jetzt noch rechtzeitig intervenieren. Ich habe das jetzt noch gut geradebiegen können.“ Mit dieser Aussage wertet die Führungskraft sich selbst auf und ihr Gegenüber ab. Es kann aufschlussreich sein, sich das Kommunikationsverhalten von Führungskräften unter den Gesichtspunkten der eigenen Aufwertung und der Abwertung von anderen genauer anzuschauen.

ungen vielfältige Chancen, um Signale der Wertschätzung zu senden. Arbeitgebende, die beispielsweise mit Ernsthaftigkeit und Konsequenz Gefährdungsbeurteilungen durchführen und bei erkannten Problemen umgehend Abstellmaßnahmen einleiten, senden damit die Botschaft, dass für sie die Mitarbeitenden tatsächlich wertvoll sind.

Fazit zu den Ansatzpunkten

Die gemeinsame Grundlage aller Ansatzpunkte ist echtes Interesse an den Mitarbeitenden und das Bemühen, mit den Anliegen der Mitarbeitenden konstruktiv umzugehen: Werden die Mitarbeitenden mit ihren individuellen Bedürfnissen, mit ihren Kompetenzen und Werten wahrgenommen? Versucht jemand, sie zu verstehen? Wird

auf sie eingegangen? Werden die gegenseitigen Erwartungen konstruktiv miteinander geklärt? Natürlich können Mitarbeitende nicht alle ihre Wünsche in ihrer Organisation verwirklichen. Abwertungserlebnisse können nicht gänzlich vermieden werden. Vielmehr geht es um mehr Aufmerksamkeit bei den Verantwortlichen für abwertende und wertschätzende Ereignisse bei der Arbeit, um bewusst gestaltend intervenieren zu können.

CREW: ein Programm mit nachgewiesenen Effekten

CREW steht für „Civility, Respect and Engagement in the Workplace“ und wurde mit großen Fallzahlen in anspruchsvollen Interventionsstudien evaluiert. Positive Effekte auf mehreren Ergebnisvariablen konnten nachgewiesen werden, unter anderem auf Symptome von Burnout. Das Ziel des Organisationsentwicklungsprogramms ist die Förderung eines wertschätzenden Umgangs in den einzelnen Teams und in der gesamten Organisation.

Herzstück des Programms sind moderierte Workshops auf Teamebene, wobei diese um weitere Interventionen ergänzt werden, zum Beispiel schriftliches Informationsmaterial. Die Mitarbeitenden beschäftigen sich in den Teams mit ihrem Umgang untereinander, erkennen abwertendes Verhalten und erarbeiten, wie sie sich ein wertschätzendes Miteinander konkret vorstellen. Das Programm ist stark verhaltensorientiert und partizipativ angelegt. Didaktische Mittel sind weniger Edukation, sondern mehr Diskussion, Rollenspiele und die Arbeit an individuellen Verhaltenszielen.

Einleitend wird die IST-Situation mit einem Fragebogen erfasst, der acht Items

enthält. Neben anderen: „Meinungsverschiedenheiten und Konflikte werden in meinem Team fair gelöst.“ Oder: „Unterschiede zwischen Menschen werden in meinem Team respektiert und wertgeschätzt.“ Die Ergebnisse werden im Team besprochen, besonders starke und schwache Ausprägungen bei einzelnen Items werden herausgearbeitet. Der Fragebogen wird im weiteren Prozess wiederholt eingesetzt, um Veränderungen im Team transparent zu machen. Im nächsten Schritt erarbeiten die Teammitglieder, was ihnen ein respektvoller Umgang im Team bringen würde. Es geht darum, das „Warum“ von mehr Wertschätzung greifbar zu machen. Im dritten Schritt arbeiten die Teammitglieder heraus, was sie sich konkret unter einem wertschätzenden Umgang im Team vorstellen. Ein ge-

schätzung mit anderen Werten und Prioritäten der Organisation verknüpft. Über mehrere Monate hinweg finden Teamworkshops statt, in denen Veränderungen wahrgenommen, besprochen und positive Entwicklungen gewürdigt werden. Die Moderierenden laden in den Workshops durch Fragen und andere Impulse zur Reflexion und Diskussion ein. „Was machen wir bereits gut? Wie kann jeder von uns einen positiven Beitrag leisten?“ sind Beispiele für solche Anregungen.

Wertschätzung wird in Organisationen an Bedeutung gewinnen

Die Entwicklung des Arbeitsmarktes dürfte das Thema Wertschätzung in den kommenden Jahren mehr in den Mittelpunkt rücken. Der Arbeitskräftemangel verschärft sich weiter von Jahr zu Jahr. Wer Wertschätzung vermisst, wird sich schnell etwas Neues suchen. Organisationen, die es versäumen, die Weichen in Richtung mehr Wertschätzung zu stellen, werden immer weniger geeignetes Personal finden und vor allem binden können. In diesem Beitrag wurde herausgearbeitet, dass die Vermittlung von Wertschätzung weit über materielle Formen der Anerkennung oder offensichtliche Aspekte sozialer Interaktionen hinausgeht. Wenngleich diese natürlich auch eine Rolle spielen. Die Bedeutung von Führungskräften für die Bindung der Mitarbeitenden wird weiter zunehmen und es erforderlich machen, dass Führungskräfte die dafür notwendigen Führungskompetenzen entwickeln und ausbauen.

Quelle:
DGUV Forum 10-2023 (Auszug)



meinsames Verständnis von Wertschätzung im Team soll gefördert werden. Auch Hindernisse auf dem Weg zu mehr gegenseitiger Wertschätzung und Möglichkeiten, damit umzugehen, werden diskutiert. Im weiteren Prozess werden die Teilnehmenden aufgefordert, ihr Verhalten unter Wertschätzungsgesichtspunkten zu beobachten. Positives Verhalten soll erkannt und gewürdigt werden. Zudem wird Wert-

Cannabiskonsum am Arbeitsplatz?

Das Gesetz zur Freigabe des Konsums von Cannabis in Deutschland trat zum 01.04.2024 in Kraft. Parallel dazu will die Bundesregierung zwar mit einer Cannabis-Präventionskampagne vor allem auf die Gefahren des Cannabiskonsums bei jungen Menschen aufmerksam machen. Dennoch ist die Umsetzung des Gesetzes mit vielen Fragezeichen behaftet, u. a. wie mit dem Konsum am Arbeitsplatz umgegangen werden soll.

Die Position der Gesetzlichen Unfallversicherung dazu ist klar. Als Träger der gesetzlichen Unfallversicherung treten Berufsgenossenschaften und Unfallkassen sowie die Deutsche Gesetzliche Unfallversicherung e.V. (DGUV) als ihr Spitzenverband dafür ein, Alkohol und Cannabis am Arbeitsplatz und in Bildungseinrichtungen gleich zu behandeln. Das heißt: In beiden Fällen muss ein Konsum, der zu Gefährdungen an Arbeitsplätzen und in Bildungseinrichtungen führen kann, ausgeschlossen sein.

Deshalb: NULL Alkohol und NULL Cannabis bei Arbeit und Bildung.



Dr. Stefan Hussy, Hauptgeschäftsführer der DGUV erklärt dazu u. a.: „Für die Arbeitswelt und Bildungseinrichtungen bleiben Berufsgenossenschaften und Unfallkassen bei ihrer Haltung: Cannabis darf – genauso wie Alkohol und andere Drogen – hier keinen Platz haben.“

Für uns als gesetzliche Unfallversicherung haben Sicherheit und Gesundheit in Bildungseinrichtungen besondere Bedeutung. Aus diesem Grund halten wir zwei Punkte zum Schutz der Kinder und Jugendlichen für elementar: Die Abgabe von Cannabis an Minderjährige ist und bleibt strafbar. Öffentlicher Konsum im direkten Umfeld von Schulen, Kinder- und Jugendeinrichtungen, Spielplätzen und öffentlichen Sportstätten wird nicht toleriert und bleibt verboten.

Am Arbeitsplatz verbietet das Gesetz den Konsum von Cannabis zwar nicht. Das Regelwerk im Arbeitsschutz verpflichtet Beschäftigte jedoch, sich nicht mit Rauschmitteln in einen Zu-

stand zu versetzen, in dem sie sich und andere gefährden können. Um Klarheit zu schaffen, empfehlen Berufsgenossenschaften und Unfallkassen Arbeitgebenden daher, über Arbeitsanweisungen oder Betriebsvereinbarungen den Konsum von Cannabis am Arbeitsplatz zu untersagen. In Fragen der betrieblichen Suchtprävention steht die gesetzliche Unfallversicherung Unternehmen und Einrichtungen mit ihren Angeboten zur Seite.“

Cannabis bei Arbeit und Bildung

Ein Cannabis-Konsum in der Freizeit lässt sich am Arbeitsplatz oder einer Bildungseinrichtung im Allgemeinen ohne eine regelmäßige Testverpflichtung nicht nachweisen. Es ist möglich, dass viele Cannabis-Konsumenten ihre Aufgaben am Arbeitsplatz ebenso

sorgfältig wie Beschäftigte erledigen, die keine Drogen konsumiert haben. Arbeitgeber können in der Regel nicht erkennen, ob und in welchem Umfang Beschäftigte Cannabis in ihrer Freizeit zum „Genuss“ konsumieren oder nicht. Dennoch stellen diese Beschäftigten für andere auf Grund der häufigen Cannabis-Wirkungen eine potenzielle Gefahr dar.

Ein regelmäßiger Konsum wird insbesondere bei Jugendlichen und jungen Erwachsenen in Bildungseinrichtungen durch deutliche Leistungseinschränkungen und Persönlichkeitsveränderungen auffallen. Bildungseinrichtungen sollten dem mit frühen Präventionsangeboten entgegenwirken.

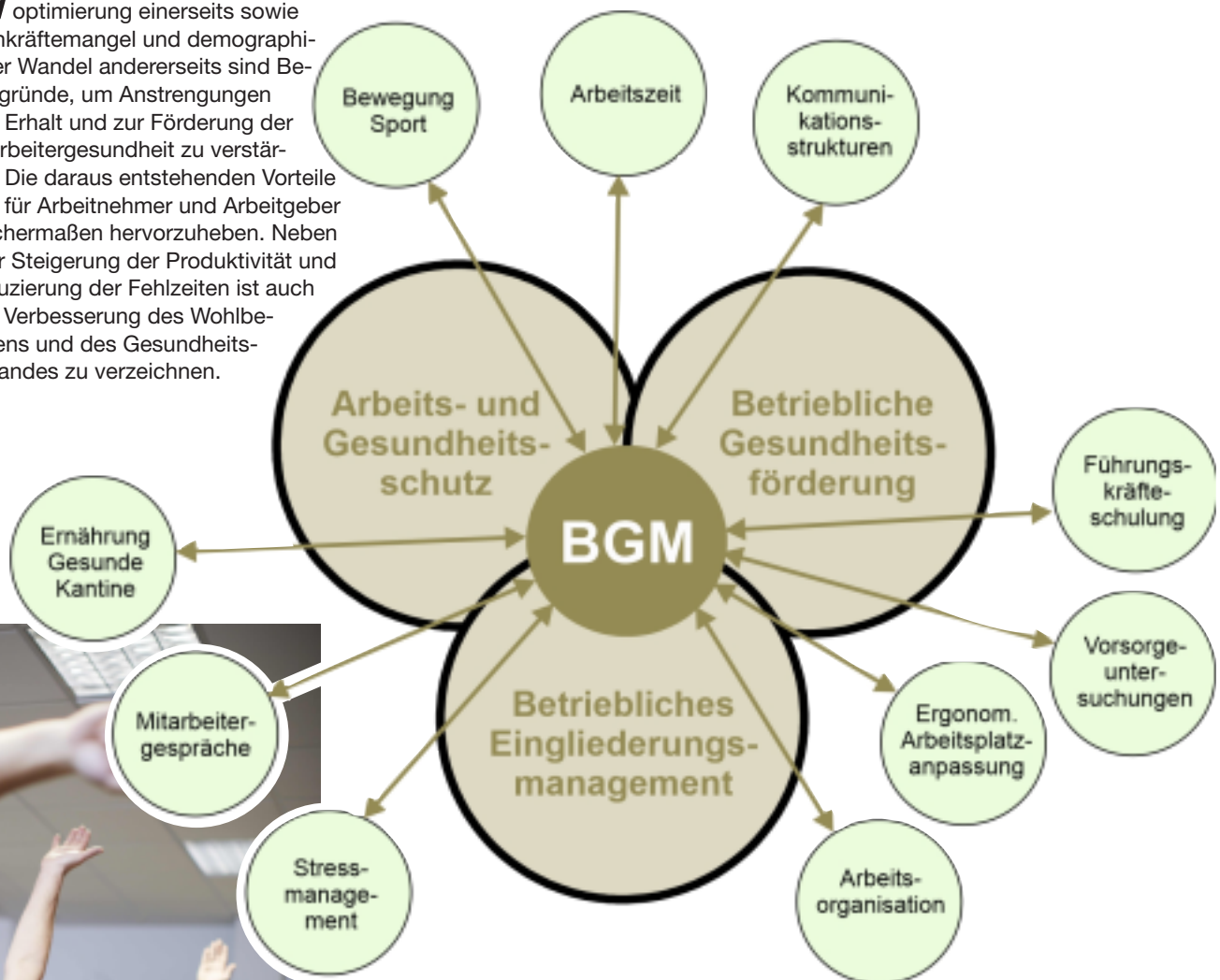
Weitere Informationen:

- „NULL Alkohol und NULL Cannabis bei Arbeit und Bildung“ (www.dguv.de, Webcode: dp1320340)
- Cannabisprävention der BzGA (www.cannabispraevention.de)

Der Weg zu einem gesunden Unternehmen

Durch den Wandel in der Arbeitswelt und wirtschaftliche Veränderungen wächst bei Arbeitgebern das Bewusstsein, auch Gesundheitsmaßnahmen in ihren Unternehmen und Betrieben umzusetzen. Eine Möglichkeit Gesundheit systematisch und dauerhaft im Betrieb zu verankern, bietet die Einführung eines Betrieblichen Gesundheitsmanagements (BGM).

Wettbewerbsdruck und Kostenoptimierung einerseits sowie Fachkräftemangel und demographischer Wandel andererseits sind Beweggründe, um Anstrengungen zum Erhalt und zur Förderung der Mitarbeitergesundheit zu verstärken. Die daraus entstehenden Vorteile sind für Arbeitnehmer und Arbeitgeber gleichermaßen hervorzuheben. Neben einer Steigerung der Produktivität und Reduzierung der Fehlzeiten ist auch eine Verbesserung des Wohlbefindens und des Gesundheitszustandes zu verzeichnen.



Aber sind sporadische und zeitlich begrenzte Aktionen, wie die Durchführung von Gesundheitstagen und/oder verhaltensbezogene, arbeitsplatz-spezifische Maßnahmen ein Betriebliches Gesundheitsmanagement?
In einem gewissen Umfang – Ja

Allerdings sollte das Betriebliche Gesundheitsmanagement viel mehr als Chance verstanden werden, gesundheitsförderliche Prozesse zielführend dauerhaft, kontinuierlich und ganzheitlich in den Organisationsablauf und die Unternehmenskultur zu integrieren. Dabei verbindet das BGM die Aktivi-



Ansprechpartnerin ist Michaela Hudert, Fachberaterin für Betriebliches Gesundheitsmanagement (Tel.: 03923 751-512, michaela.hudert@ukst.de).

täten des Gesundheitsschutzes mit den Maßnahmen der Betrieblichen Gesundheitsförderung und dem Betrieblichen Eingliederungsmanagements.

Umsetzung

Die Einführung eines BGMs setzt voraus, dass die Unternehmensführung grundlegende übergeordnete Ziele formuliert, deren Basis die jeweiligem Unternehmensbedürfnisse und Problemstellungen sind. Für die Koordination des BGM-Prozesses sollte zunächst eine Steuerungsgruppe, z. B. ein Gesundheitskreis oder Arbeitskreis gebildet werden, der sich aus verschiedenen Unternehmensvertretern zusammensetzt. Als wesentliche Teilnehmer sind der BGM-Verantwortliche, Vertreter der Geschäftsführung, des Personal- oder Betriebsrates und der Belegschaft sowie die Fachkraft für Arbeitssicherheit, der Verantwortliche für das Betriebliche Eingliederungsmanagement und der Betriebsarzt zu nennen. Dieses Gremium ist für

die Festlegung der konkreten untergeordneten Ziele sowie die Planung der strategischen Umsetzung zuständig.

Die Entwicklung geeigneter BGM-Maßnahmen orientiert sich am jeweiligen Bedarf, deren Grundlage verschiedene Analyseverfahren bilden, wie beispielsweise Arbeitsplatzanalyse, Mitarbeiterbefragung und Fehlzeitenstatistik. Die daraus resultierenden Informationen fließen in einen Maßnahmenkatalog, aus dem ein umfassendes BGM konzipiert und umgesetzt werden kann. Eine Auswertung dieser Maßnahmen ist wesentlich für den weiteren Entwicklungsprozess des BGMs und sollte regelmäßig im Arbeitskreis analysiert und dokumentiert werden. Dieses Optimierungsverfahren soll gewährleisten, dass BGM ein fester Bestandteil des Unternehmens wird, mit dem Ziel

**Gesundes Unternehmen –
Gesundes Miteinander!**

Beratungsangebot zum BGM

Die Unfallkasse Sachsen-Anhalt bietet ihren Mitgliedsbetrieben professionelle Unterstützung bei der Entwicklung und der nachhaltigen Umsetzung individueller Strategien des Betrieblichen Gesundheitsmanagements an. Neben individuellen Beratungen und Informationen direkt in den Mitgliedsunternehmen werden ab 2025 Tagesseminare das Beratungsangebot künftig abrunden. In diesem Rahmen werden die wesentlichen Bestandteile des Betrieblichen Gesundheitsmanagements vorgestellt. Sie lernen Strategien und Instrumente des Betrieblichen Gesundheitsmanagements kennen und erhalten einen Überblick über mögliche Handlungsfelder dieses Erfolgsfaktors.

Michaela Hudert

Überwachung von Arbeitsstellen kommunaler Bauhöfe und Kreisstraßenmeistereien

Beschäftigte in kommunalen Bau- und Betriebshöfen werden für eine Vielzahl von Tätigkeiten eingesetzt. Dadurch ergeben sich verschiedene Unfallrisiken und -gefährdungen, z. B. bei der Benutzung von Maschinen und Geräten, aber auch durch wechselnde Arbeitsstellen außerhalb des Betriebsgeländes. Insbesondere auf diese Tätigkeiten wollen die Aufsichtspersonen der Unfallkasse den Schwerpunkt ihrer künftigen Überwachungs- und Beratungstätigkeit legen, beginnend mit dem Jahr 2024.

Die Unfallkasse Sachsen-Anhalt als gesetzlicher Unfallversicherungsträger der öffentlichen Hand in Sachsen-Anhalt verfolgt das Ziel, Menschen mit allen geeigneten Mitteln vor Arbeitsunfällen und Berufskrankheiten zu schützen. Dabei steht ein ganzheitlicher Ansatz im Vordergrund, der nicht nur die Beratung zu sicherheitstechnischen und arbeitsmedizinischen Maßnahmen sowie den Gesundheitsschutz beinhaltet, sondern auch eine aktive Unterstützung bei der Umsetzung von Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz. In diesem Zusammenhang ist die Überwachung als hoheitliche Kernaufgabe eine der wichtigsten Präventionsleistungen im vielfältigen Tätigkeitsbereich der Aufsichtspersonen.

Bei der Überwachung von Betrieben ist jedoch eine flächendeckende Kontrollichte nicht erreichbar. Um der Hauptaufgabe dennoch gerecht zu werden und deren Wirkungsgrad zu verbessern, gibt es die Möglichkeit risikoorientierte Ansätze zu wählen. Im Klartext bedeutet dies, dass Aufsichtspersonen betriebsspezifische Gefährdungsschwerpunkte identifizieren und den Fokus der Überwachung darauf legen, wo das Risiko am höchsten ist.

Eine Branche mit erhöhtem Risikopotenzial sind kommunale Bau- und Betriebshöfe. Besichtigungen finden dort in der Regel auf dem Betriebsgelände statt und bieten somit die Möglichkeit, auf Arbeitssicherheit und Gesundheits-

schutz durch Beratung und Überwachung vor Ort hinzuwirken. Beschäftigte in Baubetriebshöfen erfüllen jedoch täglich ihre Arbeit auch an wechselnden Arbeitsstellen außerhalb des Betriebsgeländes, z. B. in Bereichen der Straßenpflege, Grün-, Spiel- und Sportplatzpflege und führen Wartungs- und Instandsetzungsarbeiten an öffentlichen Gebäuden / Einrichtungen oder Unterhaltungstätigkeiten an abwassertechnischen Anlagen durch. Diese Arbeitsstellen bieten ständig wechselnde Rahmenbedingungen, auf die vor Ort reagiert werden muss. Es werden dadurch hohe Anforderungen an Bauhofmitarbeiter gestellt, die flexibel und vielseitig Entscheidungen treffen müssen, auch hinsichtlich der Umsetzung von Regelungen zur Arbeitssicherheit und dem Gesundheitsschutz.

Die Schwerpunktaktion zur Überwachung von Arbeitsstellen kommunaler Bauhöfe und Kreisstraßenmeistereien bietet den Mitgliedsbetrieben und Aufsichtspersonen die Chance einer Kontrolle der Arbeit unter üblichen Bedingungen. Diese Besichtigungsform wird die Unfallkasse Sachsen-Anhalt ab 2024 etablieren. Im Mittelpunkt der Überwachung stehen:

- Arbeiten mit Hubarbeitsbühnen,
- Grünpflege und Nutzung spezifischer Arbeitsmittel,
- Sicherung von Arbeitsstellen im öffentlichen Verkehr,
- Ladungssicherung,
- Erste Hilfe und Hautschutz.





Die Überwachungstätigkeiten erfolgen unangekündigt und sind als unverzichtbare Stichproben zum Schutz von Gesundheit und Leben der Beschäftigten zu verstehen.

Aufsichtspersonen von Berufsgenossenschaften/Unfallkassen können zu den Betriebs- und Arbeitszeiten die Betriebs-, Geschäftsräume oder Betriebsstätten betreten, besichtigen und prüfen. Die Befugnisse erhalten sie aus dem Sozialgesetzbuch VII. Demnach hat der Unternehmer auch die

dort beschriebenen Maßnahmen zu dulden, was bedeutet, dass er eine spontane Begehung nicht ablehnen kann. Weiterhin hat der Unternehmer die Aufsichtspersonen zu unterstützen, soweit dies zur Erfüllung ihrer Aufgaben erforderlich sein sollte, was bedeutet, dass er auf Nachfrage die zu besichtigenden tagesaktuellen Arbeitsstellen den Aufsichtspersonen zur Kenntnis gibt.

Mithilfe der Schwerpunktaktion in diesem Jahr verspricht sich der Geschäftsbereich Prävention der Unfallkasse Sachsen-Anhalt einen unvoreingenommenen Blick auf die alltägliche betriebliche Realität und einen weiteren zielführenden Ansatz zur Verbesserung der Arbeitssicherheit und des Gesundheitsschutzes.

Christian Witte

Fahrzeuge auf dem Schulgelände: Sicherheit hat Vorfahrt

Ein tödlicher Unfall mit einem Fahrzeug auf einem Pausenhof hat auf tragische Weise verdeutlicht, wie wichtig die Vermeidung von Verkehrsgefährdungen auf dem Schulgelände ist. Wir geben Tipps, wie nicht vermeidbarer Fahrzeugverkehr im Schonraum Schule sicher gestaltet werden kann.

Der aktuelle Ausbau von Betreuungsmöglichkeiten zur Erfüllung des Rechtsanspruchs auf Ganztagesbetreuung sowie die steigenden Anforderungen an den Schulbetrieb erfordern sehr oft weitere Gebäude und Einrichtungen auf dem Schulgelände, die in der ersten Planung nicht enthalten waren. Häufig werden zusätzliche Räume für die Mittagsbetreuung, Ganztagsangebote oder auch Gebäude (Mensa) für die Mittagsverpflegung benötigt. Dadurch kreuzen sich die Wege der Schülerinnen und Schüler mit Fahrzeugverkehr, z. B. durch Liefer-, Kurier- oder Entsorgungsdienste. Ein tödlicher Schulunfall auf einem Pausenhof hat im Jahr 2022 auf tragische Weise verdeutlicht, wie wichtig die Vermeidung von Verkehrsgefährdungen im Schonraum Schule ist. Verantwortlich für die Sicherheit und Gesundheit der Schülerinnen und Schüler ist grundsätzlich die Unter-

nehmerin bzw. der Unternehmer. In Schulen teilt sich diese Verantwortung in der Regel auf den jeweiligen Unternehmer des „inneren Schulbereichs“ (Schulhoheitsträger, in öffentlichen Schulen das Kultusministerium, vor Ort vertreten durch die Schulleitung) und den des „äußeren Schulbereichs“ (Sachkostenträger; meist Gemeinde oder Landkreis) auf. Diese haben gemeinsam die gesetzliche Verpflichtung, alle erforderlichen Maßnahmen zur Verhütung von Arbeitsunfällen, Berufskrankheiten und arbeitsbedingten Gesundheitsgefahren sowie für eine wirksame Erste Hilfe zu treffen. (Hinweis: In Schulen in privater Trägerschaft ist der Sachkostenträger gleichzeitig Schulhoheitsträger.)

Sicherzustellen, dass Schülerinnen und Schüler während der Schulzeit auf den Pausenflächen nicht durch Kraftfahrzeuge gefährdet werden, hat zu-

nächst der Sachkostenträger nach § 13 (1) DGUV Vorschrift 81 (Unfallverhütungsvorschrift „Schulen“). Daher müssen bereits bei der Planung eines neuen Schulgebäudes oder bei der Sanierung einer Schule mögliche Verkehrsgefährdungen bedacht und geeignete Maßnahmen geplant werden, um diese zu vermeiden. Bei bestehenden Schulgebäuden sind Gefährdungen durch Fahrzeuge im Rahmen der Gefährdungsbeurteilung zu ermitteln und entsprechende Maßnahmen zum Schutz der Schülerinnen und Schüler abzuleiten.

Die Schulleitung hat die Aufgabe, dem Sachkostenträger Mängel zu melden und den Schulbetrieb so zu organisieren, dass die Sicherheit und Gesundheit der Schülerinnen und Schüler gewährleistet ist. Daher ist eine enge Zusammenarbeit zwischen den beiden Verantwortungsträgern so wichtig. Zu-

Der Fahrzeugverkehr wird eingeschränkt. Mit organisatorischen Regelungen kann man die Befahrung außerhalb der Schulzeiten ermöglichen.



dem sind bei der Vermeidung von Verkehrsgefährdungen auf Pausenhofflächen möglicherweise auch andere Beteiligte, wie z. B. Träger einer Horteinrichtung oder Betreiber einer Mensa auf dem Schulgelände, einzubeziehen.

Entsprechend den Regelungen des Arbeitsschutzgesetzes, nach denen Gefahren direkt an der Quelle zu bekämpfen sind, hat der Sachkostenträger Maßnahmen nach dem TOP-Prinzip, technisch vor organisatorisch vor personenbezogen, zu planen und umzusetzen. Die Schulleitung liefert Beiträge zu den organisatorischen und personenbezogenen Maßnahmen. Vorrangiges Ziel bei der Prävention von Verkehrsgefährdungen auf dem Schulgelände sollte grundsätzlich die Vermeidung der Gefährdung durch eine bauliche Trennung der Fahr- und Rangierwege von Aufenthaltsbereichen der Schülerinnen und Schüler sein, um das Anfahren und Überfahren von Personen zu verhindern.

Die nachfolgenden Fragen können als Hilfestellung zur Vorgehensweise bei einer systematischen Gefährdungsbeurteilung in Bezug auf Verkehrsgefährdungen auf dem Schulgelände dienen. Beispielhafte Maßnahmen sollen dies näher erläutern.

Technische Maßnahmen

Kann ein Befahren der Aufenthaltsflächen von Schülerinnen und Schülern ausgeschlossen werden? Wenn nicht, ist eine ausreichende bauliche und / oder räumliche Trennung der Verkehrsbereiche für die Schülerinnen und Schüler (Pausenhofflächen, Wege, die dem Schonraum „Schule“ zuzuordnen sind) vom Fahrzeugverkehr sichergestellt?

Räumliche und bauliche Trennung der Verkehrsbereiche von Aufenthaltsbereichen, die dem Schonraum Schule zuzuordnen sind. Möglich durch z. B. geeignete Anordnung auf dem Schulgelände bereits bei der Planung oder Trennung durch Zufahrtstore, Schrank-

en, Zäune, versenkbare Absperpfosten und Poller sowie dichte Hecken.

Wie wird verhindert, dass Fahrzeuge rückwärts durch den Pausenhof (oder andere Aufenthaltsbereiche von Schülerinnen und Schülern) fahren?

Vermeidung von Rückwärtsfahren durch bspw. Wendehammer oder geradlinige Verkehrswege, „Einbahnstraßen“ mit zufahrtsbeschränkten Ein- und Ausfahrten, dazu deutliche Kennzeichnung durch z. B. farblich unterschiedliche Bodenbeläge.

Sollte eine Befahrung mit Fahrzeugen nicht ausgeschlossen werden können – wie wird sichergestellt, dass nur Fahrzeuge mit entsprechenden Sicherheitssystemen das Schulgelände befahren?

Nachrüstung von Fahrzeugen des Sachkostenträgers (z. B. Kraftfahrzeuge des Bauhofs) mit entsprechenden Sicherheitssystemen wie Kamera-Monitor-Systeme (KMS) und Rückfahr-Assistenzsysteme (RAS), Festlegung der Anforderungen auch in Ausschreibungen für Liefer- oder Handwerksfirmen.

Wie wird sichergestellt, dass die Verkehrswege und die Schülerinnen und Schüler auf den Wegen auch in Randzeiten und bei Dunkelheit ausreichend erkennbar sind?

Ausreichende Ausleuchtung von Verkehrsflächen (ASR A3.45, Empfehlung 20 Lux).

Wie werden Lieferungen von Kurierdiensten sicher organisiert?

Anlieferung nur an Briefkasten vor dem Schulgelände, Ablagemöglichkeiten außerhalb schaffen, z. B. abschließbare Anlieferboxen. Für Baumaßnahmen und Verkehr von Baufahrzeugen auf dem Schulgelände sind ggf. weitere Schutzmaßnahmen notwendig.

Wie wird der Baustellenverkehr von den Wegen der Schülerinnen und Schüler dauerhaft sicher getrennt?

Strikte Trennung des Baustellenverkehrs von den Wegen der Schülerin-

nen und Schüler; zeitlich begrenzte Schutzmaßnahmen während der Bauarbeiten auf dem Schulgelände, z. B. durch standsicher aufgestellte Bauzäune.

Organisatorische Maßnahmen

Wer koordiniert die Zusammenarbeit mehrerer Unternehmen (§ 6 DGUV Vorschrift 1)?

Absprachen zwischen Sachkostenträger und Schulleitung, z. B.

- Wer ist weisungsbefugt gegenüber weiteren Unternehmen?
- Welche Informationen sind notwendig bzw. müssen weitergegeben werden?
- Treffen von Vorgaben für schulfremde Personen wie Lieferdienste, Handwerksfirmen, Reinigungspersonal etc.,
- Ankündigung der schulfremden Personen durch Auftraggeber sicherstellen.

Wie werden Lieferungen mit Hilfe von Kraftfahrzeugen sicher gestaltet?

Wenn das Befahren des Schulgeländes nicht vermeidbar ist: Zeitliche Regelungen schaffen, z. B. dass Lieferungen nur außerhalb der Schulzeiten der Schule stattfinden.

Welche zusätzlichen organisatorischen Maßnahmen werden ergriffen, wenn das Befahren des Schulgeländes auch während des Schulbetriebs nicht vermeidbar ist oder Rückwärtsfahren nicht vermieden werden kann?

Begleitung und Einweisung durch zweite Person (Schulpersonal, Beifahrer oder Mitarbeitende des beauftragten Unternehmens).

Welche Regelungen sind zusätzlich bei Gefährdung durch Fahrzeuge (auch Baufahrzeuge) während der Pausenzeiten erforderlich?

Einzelfall betrachten, Pausenaufsichten regeln, Lehrkräfte unterweisen.



Vermeidung von Verkehrsgefährdungen auf dem Pausenhof durch Wegsperren.

Verhaltens- bezogene Maßnahmen

(können zusätzlich notwendig sein)

Wie wird sichergestellt, dass Parkflächen und Verkehrsregelungen für schulfremde Personen leicht erkennbar sind?

Ausreichende Hinweisschilder anbringen, beauftragte Firmen vorab schriftlich informieren, eindeutige Kennzeichnung von Parkflächen vornehmen.

Wie wird sichergestellt, dass ausreichende Parkflächen ausgewiesen sind?

Prüfung des Platzbedarfs (Lehrkräfte und ggf. Schülerinnen und Schüler), Ausweisung von Parkflächen, Prüfung welche Lieferdienste oder Firmen ständig anfahren müssen, Information der Firmen sicherstellen, bei Sonderfällen (z. B. Baumaßnahmen) Regelungen in Absprache mit dem Sicherheits- und Gesundheitsschutzkoordinator (SiGeKo) sicherstellen.

Wie werden Gefährdungen für Einweisende vermieden?

Klare Regelungen und Unterweisungen, persönliche Schutzausrüstung zur besseren Erkennbarkeit (z. B. Warnkleidung) sowie wetterfeste Kleidung.

Wie wird sichergestellt, dass Lehrkräfte sowie Schülerinnen und Schüler über die Verkehrsregelungen und auch Sonderfallregelungen bei Baumaßnahmen unterwiesen sind?

Regelmäßige Unterweisungen (z. B. Einplanung im Belehrungskalender sowie bei Lehrerkonferenzen)



Schwenkbare bzw. absenkbare Sperrposten ermöglichen eine Befahrung nur in Absprache mit dem Hausmeister

Fazit

Die Sicherheit und Gesundheit der Kinder und Beschäftigten zu gewährleisten, ist eine verantwortungsvolle Aufgabe und meist mit viel Arbeit und Organisationsaufwand verbunden. Sachkostenträger und Schulleitung müssen das oberste Schutzziel, schwere oder gar tödliche Verletzungen sowie bleibende Gesundheitsschäden bei allen am Schulleben Beteiligten auszuschließen, neben ihren vielen anderen Aufgaben dennoch immer und überall im Blick haben. Bei scheinbar alltäglichen Situationen, wie z. B. einem Lieferfahrzeug auf dem Pausenhof oder auch bei Sondersituationen, wie Baustellen auf dem Schulgelände, müssen sich daher die Verantwortlichen im Vorfeld ausreichend Gedanken über die sichere Organisation machen.

Daniela Götz
Kommunale Unfallversicherung
Bayern

15. Änderung der Satzung der Unfallkasse Sachsen-Anhalt

Hiermit wird die von der Vertreterversammlung der Unfallkasse Sachsen-Anhalt am 15. November 2023 beschlossene und gemäß § 114 Abs. 2 SGB VII i.V.m. § 34 Abs. 1 SGB IV vom Ministerium für Arbeit, Soziales, Gesundheit und Gleichstellung des Landes Sachsen-Anhalt am 23.01.2024 genehmigte 15. Änderung der Satzung der Unfallkasse Sachsen-Anhalt öffentlich bekannt gemacht. Sie trat zum 01.01.2024 in Kraft.

Artikel 1

Die Satzung der Unfallkasse Sachsen-Anhalt vom 09.12.1997, i.d.F. der Bekanntmachung vom 18.02.1998 (Anlage zur Bekanntmachung des MS vom 22.01.1998, MBI. LSA S. 365), zuletzt geändert durch die 14. Änderung der Satzung der Unfallkasse Sachsen-Anhalt vom 14.12.2021 in der Fassung der Bekanntmachung vom 04.01.2022 (Anlage zur Bekanntmachung des MS vom 31.01.2022, MBI. LSA Nr. 3/2022 S. 40) wird wie folgt geändert:

1. § 24 wird wie folgt geändert:

a) § 24 Absatz 5 wird wie folgt gefasst:

„Die Umlagegruppe KL wird im Beitragsjahr nach der durch die Zahl 1000 dividierten Summe der gemeldeten Arbeitsstunden des Vorjahres veranlagt. Zu berücksichtigen sind alle entgeltlich oder unentgeltlich für das Unternehmen Tätige. Ausgenommen sind ehrenamtliche Tätigkeiten.

Ist bei einem Unternehmen der Umlagegruppe KL die Zahl der Arbeitsstunden im Beitragsjahr gegenüber dem dem Beitragsjahr vorangegangenen Jahr (Bemessungsjahr) um mindestens 30 v.H. verringert, wird auf Antrag des beitragspflichtigen Unternehmens diese Zahl der Arbeitsstunden der Beitragsberechnung zu Grunde gelegt. Der Antrag ist bis zum 31.08. des Beitragsjahres zu stellen, maßgebend ist das Datum des Eingangs bei der Unfallkasse. Die abschließende Neuberechnung des Beitrags und eine sich daraus ergebende notwendige Korrektur des Beitragsbescheides erfolgt nach Meldung der tatsächlichen Zahl der Arbeitsstunden im Beitragsjahr in dem dem Beitragsjahr folgenden Kalenderjahr. § 76 Abs. 2 SGB IV bleibt unberührt.

Bei Neuaufnahmen von Unternehmen sind im 1. Beitragsjahr abweichend von Satz 1 die zu melden – den Arbeitsstunden im Beitragsjahr als Bemessungsgrundlage heranzuziehen. Im Beitragsjahr werden Vorschüsse auf Grundlage der voraussichtlichen Arbeitsstunden erhoben, die im Folgejahr auf der Basis der gemeldeten Arbeitsstunden des Beitragsjahres abgerechnet werden.“

b) § 24 Absatz 6 lit.c) wird wie folgt gefasst:

„Umlagegruppe L bei Versicherten nach § 4 Nr. 3 Satzung, wenn das Land die Maßnahme veranlasst hat, bei Versicherten nach § 4 Nr. 5 a-bis c Satzung, wenn nicht ein in § 3 genanntes Unternehmen Sachkostenträger der Einrichtung ist, bei Versicherten nach § 4 Nr. 15 und 18 Satzung sowie bei Versicherten nach § 34 Abs. 2 der bis zum 31.12.2023 gültigen Satzung.“

2. § 28 wird wie folgt gefasst:

„§ 28 Mittel der Unfallkasse

- (1) Die Mittel der Unfallkasse als Träger der gesetzlichen Unfallversicherung umfassen nach § 80 Abs. 1 Satz 1 SGB IV die Betriebsmittel (§ 172 SGB VII i.V.m. § 81 SGB IV), die Rücklage (§ 172a SGB VII i.V.m. § 82 SGB IV) und das Verwaltungsvermögen (§ 172b SGB VII i.V.m. § 82a SGB IV).

- (2) Die Unfallkasse hält kurzfristig verfügbare Mittel zur Bestreitung ihrer laufenden Ausgaben sowie zum Ausgleich von Einnahme- und Ausgabeschwankungen (Betriebsmittel) bereit. Die Betriebsmittel dürfen nur zur Finanzierung der durch Gesetz oder Satzung vorgesehenen Aufgaben, für die Verwaltungskosten sowie zur Auffüllung der Rücklage und zur Bildung des Verwaltungsvermögens verwendet werden. Betriebsmittel sind mindestens in dreifacher Höhe der durchschnittlichen monatlichen Ausgaben des abgelaufenen Kalenderjahres und höchstens bis zur Höhe der Ausgaben des abgelaufenen Kalenderjahres bereitzuhalten; Stichtag für die Bemessung ist der 31. Dezember des laufenden Kalenderjahres. Bis die Betriebsmittel die im vorangegangenen Satz vorgesehene Mindesthöhe erreicht haben, werden ihnen jährlich ein Betrag in Höhe von 2,5 Prozent der Ausgaben des abgelaufenen Kalenderjahres zugeführt.
- (3) Die Unfallkasse bildet zur Sicherstellung ihrer Leistungsfähigkeit, vorrangig für den Fall, dass Einnahme- und Ausgabeschwankungen durch Einsatz der Betriebsmittel nicht mehr ausgeglichen werden können sowie zur Beitragsstabilisierung eine Rücklage. Die Rücklage wird mindestens in zweifacher Höhe der durchschnittlichen monatlichen Ausgaben des abgelaufenen Kalenderjahres und höchstens bis zur vierfachen Höhe der durchschnittlichen monatlichen Ausgaben des abgelaufenen Kalenderjahres gebildet; Stichtag für die Bemessung ist der 31. Dezember des laufenden Kalenderjahres. Bis die Rücklage die im vorangegangenen Satz vorgesehene Mindesthöhe erreicht hat, wird ihr jährlich ein Betrag in Höhe von 1,5 Prozent der Ausgaben des abgelaufenen Kalenderjahres zugeführt.
- (4) Das Verwaltungsvermögen der Unfallkasse umfasst alle Vermögensgegenstände, soweit sie für die Erfüllung ihrer Aufgaben erforderlich sind oder auf Grund rechtlicher Verpflichtung oder Ermächtigung angelegt werden und nicht den Betriebsmitteln oder der Rücklage zuzuordnen sind.

Es umfasst insbesondere

- a) alle Vermögensanlagen, die der Verwaltung der Unfallkasse zu dienen bestimmt sind, einschließlich der Mittel, die zur Anschaffung und Erneuerung dieser Vermögensteile bereitgehalten werden,
- b) Einrichtungen, Beteiligungen an Einrichtungen, Regie- und Eigenbetriebe sowie Darlehensgewährungen und
- c) die Mittel, die für künftig zu zahlende Versorgungsbezüge und Beihilfen der Bediensteten und ihrer Hinterbliebenen bereitgehalten werden.

Mittel für den Erwerb, die Errichtung, die Erweiterung und den Umbau von Immobilien der Eigenbetriebe sowie der durch Beteiligungen oder Darlehen geförderten Einrichtungen der Unfallversicherungsträger oder anderer Träger dürfen über die in § 82a SGB IV geregelten Voraussetzungen hinaus nur aufgewendet werden, wenn diese Vorhaben auch unter Berücksichtigung des Gesamtbedarfs aller Unfallversicherungsträger erforderlich sind.

- (5) Die Erträge eines Vermögens fließen diesem zu.
- (6) Die Mittel der Unfallkasse sind so anzulegen und zu verwalten, dass ein Verlust ausgeschlossen erscheint, ein angemessener Ertrag erzielt wird und eine ausreichende Liquidität gewährleistet ist (§ 80 Abs. 1 Satz 2 SGB IV). Für das Anlegen der Mittel gilt § 83 SGB IV. Die Zweckbindungen der jeweiligen Vermögenskategorien sind bei der Wahl der Anlage zu beachten.“

3. § 34 wird wie folgt geändert:

- a) Absatz 2 wird wie folgt gefasst:
„Die Versicherung wird auf Kinder und Jugendliche während der Teilnahme an Sprachförderkursen erstreckt, wenn die Teilnahme aufgrund landesrechtlicher Regelungen erfolgt (§ 3 Abs. 1 Nr. 5 SGB VII).“
- b) Absatz 3 wird wie folgt gefasst:
„Für die Entschädigung gilt § 18 Satzung.“
- c) Absatz 4 wird aufgehoben.

Artikel 2

Artikel 1 tritt zum 01.01.2024 in Kraft.

Außerkraftsetzung der DGUV Vorschrift 80 „Verwendung von Flüssiggas“

Die Vertreterversammlung der Unfallkasse Sachsen-Anhalt hat am 15.11.2023 die Außerkraftsetzung folgender Unfallverhütungsvorschrift nach § 13 Nr. 7 der Satzung (§ 15 Abs. 1 SGB VII, § 30 Satzung) beschlossen.

• DGUV Vorschrift 80 „Verwendung von Flüssiggas“ (vom Oktober 1993, in der Fassung vom Januar 1997)

Das Ministerium für Arbeit, Soziales, Gesundheit und Gleichstellung des Landes Sachsen-Anhalt hat die Außerkraftsetzung der Unfallverhütungsvorschrift mit dem Erlass vom 26.03.2024 zu dem Geschäftszeichen 34-43537-20 nach § 15 Abs. 4 SGB VII genehmigt. Die Außerkraftsetzung der Unfallverhütungsvorschrift, die mit Wirkung zum 31. Dezember 2023 erfolgte, wird hiermit bekannt gegeben.

Der Geschäftsführer
Martin Plenikowski
Direktor

Zerbst / Anhalt, den 27. März 2024

Hinweis:

Die in dieser Unfallverhütungsvorschrift bislang enthaltenen Sachverhalte sind seit Dezember 2022 in der branchenübergreifenden Regel „Verwendung von Flüssiggas“ (DGUV Regel 110-010) enthalten. Die Voraussetzungen für eine Außerkraftsetzung der Unfallverhütungsvorschrift waren damit gegeben.

Informationen für Kita und Schule



Kranke Kinder dürfen eine Kita nicht besuchen – sie gehören nach Hause. Wenn eine Kita klare Hausregeln dazu aufstellt,

lassen sich Diskussionen mit den Eltern vermeiden, ob das Kind aus Sicht der Einrichtung zu krank für den Kitabesuch ist. Das Plakat „Hausregeln: Kranke Kinder“ in sechs Sprachen unterstützt Erzieherinnen bei der Erklärung und Durchsetzung der Regel.

(<https://publikationen.dguv.de>, Webcode: 22332)



Im Jahr 2022 hat das Bundesfamilienministerium die Broschüre „Eure Kinderrechte“ veröffentlicht – jetzt gibt es dazu auch ein **Arbeitsheft**. Es dient dazu, die Inhalte der Broschüre zu vertiefen, die Auseinandersetzung mit Kinderrechte-Themen insgesamt zu fördern und weitergehende Arbeitsmaterialien, zum Beispiel auch für Schulen, anzubieten.
(www.bmfsfj.de, Suche: Arbeitsheft)

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.



In Vorbereitung auf die zu erwartende **Sommerhitze** bietet die BZgA verschiedene Materialien zu den Gesundheitsrisiken des Klimawandels mit dem Fokus auf das Thema Hitze an (Flyer, Broschüren, Plakate), sowohl zum Download als auch zur Bestellung.
(<https://shop.bzga.de/>, Alle Kategorien, Klimawandel und Gesundheit)



Mit der intensiver werdenden Sonneneinstrahlung im Hinblick auf die Sommermonate kommt geeigneten **UV-Schutz-Maßnahmen** eine zunehmende Bedeutung zu. Das Bundesamt für Strahlenschutz hat auf seiner Internetseite eine interessante Themenseite zur optischen Strahlung mit vielen Tipps und Informationen zum Thema. In der Mediathek finden sich unter Broschüren bspw. „Praxistipps zum UV-Schutz – Maßnahmen für Kitas und Schulen“ sowie ein spezielles „UV-Index Plakat für Kitas“ zum Download.

(www.bfs.de, Mediathek, Broschüren, Optische Strahlung)



Das Nationale Centrum für Tumorerkrankungen Dresden hat unter dem Motto „**Clever in Sonne und Schatten**“ Programme zur Prävention und zum Schutz vor Erkrankungen durch UV-Strahlung entwickelt. Die Angebote des Präventionszentrums richten sich insbesondere an Kindertageseinrichtungen und Schulen. Es gibt Projekte speziell für Kita, für die Ausbildung von Erzieherinnen, für Grundschulen Klassen 1 und 2 sowie Klassen 3 und 4, für sportbetonte

Schulen und für Sportvereine. Für Multiplikatoren gibt es zu den einzelnen Projekten Flyer mit grundlegenden Informationen.

(<https://www.cleverinsonne.de>)

Die Sachgebiete der verschiedenen Fachbereiche der DGUV geben unter der Rubrik: „**Fachbereich AKTUELL**“ wichtige Informationen für Anwender heraus, die in der Publikationsdatenbank der DGUV veröffentlicht werden, so auch der Fachbereich Bildungseinrichtungen. Neu erschienen sind:

- FBBE-010 „Lastenfahräder zur Kinderbeförderung in Kindertageseinrichtungen – Was gibt es zu beachten?“ (Webcode: 22539)
- FBBE-011 „Sonnenschutz in der Kindertagesbetreuung“ (Webcode: 22495)

(<https://publikationen.dguv.de>)



Mit dem aktuellen Band 33 „**Digitale Spiele – Pädagogisch beurteilt**“ gibt es eine hilfreiche Grundlage, um die Welt der digitalen Spiele gemeinsam mit Kindern und Jugendlichen zu erforschen. Diese Broschüre ist ein Wegweiser durch die virtuellen Welten und zeigt auf, welche Games aus dem riesigen Angebot für welche Altersgruppen geeignet sind. Die Ergebnisse und Erkenntnisse der Spielgruppen erscheinen auch in diesem Jahr wieder als informative wie unterhaltsame Broschüre, die Eltern, Fachkräften und allen anderen Interessierten eine wertvolle Hilfestellung bietet, jungen Menschen ein gutes Aufwachsen mit Medien zu ermöglichen.

(www.bmfsfj.de, Suche: Band 33)



Schwimmen ist eine wichtige Grundfertigkeit des Menschen. Der Schwimmunterricht bereits ab der Grundschule ist deshalb ein bedeutender Bestandteil des Sportunterrichts. In der neu überarbeiteten **Schwimmhalle** des Internetauftritts „**Sichere Schule**“ wird in Anlehnung an die DGUV Information 202-107 „Schwimmen Lehren und Lernen in der Grundschule“ das Niveaustufen-Konzept erläutert. Das Niveaustufen-Konzept, um sicher schwimmen zu können, besteht aus vier Stufen und löst die zuletzt praktizierte Symbiose aus Wassergewöhnung und Wasserbewältigung auf. Es konzentriert die Wassergewöhnung insbesondere auf die taktilen, kinästhetischen und vestibulären Wahrnehmungen der Schüler sowie die Adaption an die physikalischen Eigenschaften und Wirkungen des Wassers. Die vier Stufen des Konzepts sind die Wassergewöhnung, die Beherrschung der Grundfertigkeiten, die Basisstufe Schwimmen sowie das sichere Schwimmen können.

(www.sichere-schule.de, Schwimmhalle, Niveaustufen, Niveaustufen-Konzept)



Die Unfallkassen Berlin und NRW geben regelmäßig eine Zeitschrift **„Das Schulsekretariat“** heraus (2 Ausgaben pro Jahr), die zahlreiche Tipps und Hinweise für eine sichere und gesunde Tätigkeit im Schulsekretariat enthält.
(www.unfallkasse-berlin.de, Suche: ukb982)

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, Natur, Umwelt, Technik, Ernährung – fair und klimafreundlich (Webcode: lug 1003575)
- Sekundarstufe I, Projekte, Sicherer Umgang mit Feuerwerk (Webcode: lug1003577)
- Sekundarstufe I, Vielfalt in der Dimension LGBTQIA+ (Webcode: lug1003579)
- Sekundarstufe I, Stresskompetenz / Arbeitsorganisation, Growth Mindset: Alles ist schwer, bevor es leicht wird (Webcode: lug1003580)
- Berufsbildende Schulen, Selbstmanagement, Stereotype im Berufsleben aufbrechen (Webcode: lug1003578)

- Berufsbildende Schulen, Selbstmanagement, Mit psychischer Belastung gesund umgehen (Webcode: lug 1003574)
- Berufsbildende Schulen, Arbeitssicherheit, Handwerkzeuge (Webcode: lug1084490)
- Berufsbildende Schulen, Arbeitssicherheit, Elektrischer Strom (Webcode: lug1001768)
- Berufsbildende Schulen, Arbeitssicherheit, Persönliche Schutzausrüstungen (Webcode: lug937636)
- Berufsbildende Schulen, Arbeitssicherheit, Augenschutz (Webcode: lug1001392)
- Berufsbildende Schulen, Arbeitssicherheit, Jugendarbeitsschutzgesetz – Teil 1 (Webcode: lug1037327) (www.dguv-lug.de)

Rainer Kutzinski

Aktuelles zu Sicherheit und Gesundheit

Alle hier aufgeführten Medien können nicht bei der Unfallkasse Sachsen-Anhalt bestellt werden! Es besteht i. d. R. nur die Möglichkeit des Downloads unter dem jeweils angegebenen Fundort.



Die DGUV hat die Geschäfts- und Rechnungsergebnisse der gewerblichen Berufsgenossenschaften und Unfallversicherungsträger der öffentlichen Hand 2022 veröffentlicht.
(<https://publikationen.dguv.de>, Webcode: 22449)

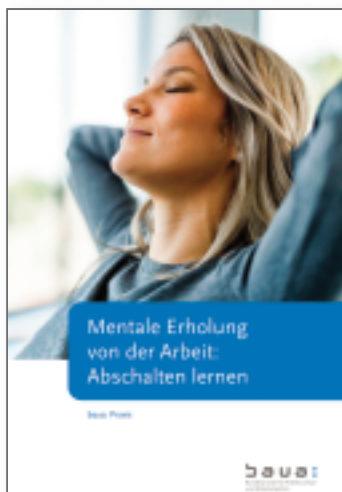


Zur Unterstützung des Präventionsauftrages der gewerblichen und öffentlichen Unfallversicherungsträger (UV-Träger) hat die DGUV unter Wahrung der Selbstständigkeit ihrer Mitglieder und deren gesetzlicher Aufgaben und Pflichten Fachbereiche eingerichtet. Mit dem „Jah-

resbericht 2022 der Fachbereiche der DGUV“ legen diese einen umfassenden Überblick über ihr breit gefächertes Aufgabenspektrum vor.
(<https://publikationen.dguv.de>, Webcode: 22408)



Im Internetauftritt GDA-Psyché gibt es eine Broschüre **„Empfehlungen zur Berücksichtigung psychischer Belastung in der Gefährdungsbeurteilung“**, die für Führungskräfte eine wirksame Hilfe bei der Umsetzung sein kann. Darüber hinaus finden sich in der Rubrik Materialien & Tools zahlreiche weiterführende Informationen und Gestaltungsempfehlungen zu Inhalten, wie allgemeine Schriften / Einführung zum Thema psychische Belastung, Arbeitsaufgabe, Arbeitsorganisation, Arbeitszeit, soziale Beziehungen, Arbeitsumgebung und Arbeitsmittel.
(www.gda-psyche.de/)



Häufig ist die Arbeit auch mit psychischen Belastungen verbunden. Damit relativ gut umzugehen kann erlernt werden. Hierbei helfen kann eine Broschüre der BAuA mit dem Titel **„Mentale Erholung von der Arbeit: Abschalten lernen“**. Die Handlungshilfe unterstützt beim Erlernen von Strategie-

gien zu mentaler Erholung und richtet sich gleichermaßen an Führungskräfte, Fachleute aus dem Personalmanagement sowie an Mitarbeiter.
(www.baua.de, Angebote, Publikationen, baua: Praxis)



Ergänzend kann ein Leitfaden für Beschäftigte des LIA NRW mit dem Titel **„Zufriedener arbeiten, wirksamer erholen, gesünder leben“** (praxis 1) herangezogen werden.
(www.lia.nrw.de, Service, Publikationen und Downloads, LIA.praxis)

Die BGRCI hat ihre Broschüre **„Fair geht vor! – Mobbing im Betrieb – Ursachen, Folgen und Handlungsmöglichkeiten“** aktualisiert. In den Anhängen enthalten sind bspw. der Entwurf einer Musterbetriebsvereinbarung, ein Selbstcheck für Führungskräfte sowie ein Stimmungsscheck am Arbeitsplatz.
(<https://downloadcenter.bgrci.de>, Downloads von A-Z, Suche: A 035)



Der **„Check Gute Büroarbeit“** hilft, eine neue Qualität und Kultur der Büroarbeit zu entwickeln und die Ge-

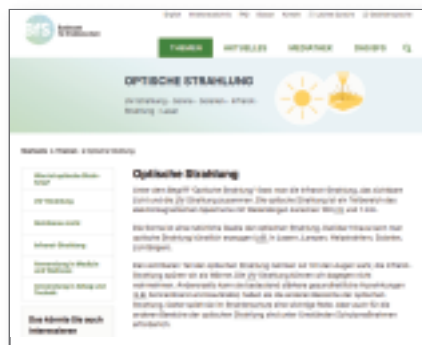
sundheit und Produktivität der Beschäftigten im Büro zu fördern. Er bietet eine praxisnahe Handlungshilfe und gleichzeitig einen Qualitätsstandard, die es Anwendern, Unternehmen und Interessenvertretern ermöglichen, vor dem Hintergrund einer sich rasant verändernden Arbeitswelt gute, gesunde und erfolgreiche Büroarbeit umzusetzen.
(www.bmas.de, Suche: Check)



Die Wirkung von Sicherheitsbeauftragten (Sibe) hängt hauptsächlich von der personellen Auswahl, der Sibe-Qualifizierung, der Motivation der Sibe und nicht zuletzt von der Arbeitsschutzpolitik der Unternehmen ab. Die Publikation **„Verbesserung der Wirksamkeit von Sicherheitsbeauftragten“** ist der Abschlussbericht eines Projekts des Sachgebiets „Sicherheitsbeauftragte“ im Fachbereich „Organisation von Sicherheit und Gesundheit“ der DGUV. Ziel des Projektes ist es, die Wirksamkeit von Sicherheitsbeauftragten zu verbessern. Um dieses Ziel zu erreichen, werden praktische Ansätze, Beispiele guter Praxis und Wirkungsdefizite (außer- und innerbetrieblich) gesammelt, aufbereitet und dargestellt. Im Ergebnis können daraus Handlungsoptionen für die Betriebe und für die Sibe selbst abgeleitet werden.
(<https://publikationen.dguv.de>, Webcode: 22400)

Die Sachgebiete der verschiedenen Fachbereiche der DGUV geben unter der Rubrik: „**Fachbereich AKTUELL**“ seit einiger Zeit wichtige Informationen für Anwender heraus, die in der Publikationsdatenbank der DGUV veröffentlicht werden. Beispiele aus 2023/24 sind:

- FBGIB-002 „Grundverständnis von Gewalt bei der Arbeit / in Bildungseinrichtungen“ (Webcode: 22496),
- FBGIB-003 „Demografische Begriffe mit Bezug zur Arbeitswelt“ (Webcode: 17683),
- FBWoGes-004: „Die Gefahr eines Chlorgasaustrittes bei einem Flaschenwechsel in Bäderbetrieben“ (Webcode: 22066),
- FBEH-050 „Hersteller Automatisierter Externer Defibrillatoren – AED“ (Webcode: 12836),
- FBPSA-015 „Gefahren beim Sturz ins Wasser“ (Webcode: 22483),
- FBPSA-016 „Befähigte Person für die Anpassungsüberprüfung von Atemanschlüssen“ (Webcode: 22536),
- FBFHB-024 „Hinweise für die Brandbekämpfung von Lithium-Ionen-Akkus bei Fahrzeugbränden“ (Webcode: 21551),
- FBVW-502 „SARS-CoV-2: Empfehlungen zum Lüftungsverhalten an Innenraumarbeitsplätzen“, Webcode: 21576
- FBVW-505 „Klimawandel und Hitzearbeit“ (Webcode: p022545). (<https://publikationen.dguv.de>, Regelwerk, Fachbereich Aktuell)



UV-Schutz-Maßnahmen zur Vorbeugung von Hautkrebs und seinen Vorstufen werden immer wichtiger, nicht nur in der Freizeit, auch während der Arbeit im Freien. Das Bundesamt für Strahlenschutz bietet umfangreiche Informationen zur Thematik in seinem Internetauftritt unter der Rubrik Op-

tische Strahlung. In der Mediathek finden sich auch Broschüren zum Download, darunter „Sonne und Sonnenschutz“, „Praxistipps zum UV-Schutz – Maßnahmen für Kommunen“, „Praxistipps zum UV-Schutz – Maßnahmen für Vereine“ sowie ein „UV-Index Plakat für Kommunen“, mit dem Bürgern der Kommune oder Sportlern des Vereins der UV-Index und mit Hilfe eines QR-Code konkrete Schutzempfehlungen nähergebracht werden können. (www.bfs.de)



Die DGUV bietet einen neuen **Online-Auftritt zum Thema Klimawandel** an. Dort können Interessierte Informationen zu den Auswirkungen des Klimawandels auf Sicherheit und Gesundheit bei der Arbeit und in Bildungseinrichtungen finden. Schwerpunkte sind bspw. Hitze und Trockenheit, UV-Strahlung, biologische Krankheitserreger und Allergene sowie Effekte auf Psyche und Gesundheit. (www.dguv.de/de/praevention/klimawandel)



Die Tätigkeit von Beschäftigten im Rettungsdienst ist sehr vielfältig, reicht von Fahrdiensten über die Arbeit in der Leitstelle bis hin zum Umgang mit Patienten. So vielfältig wie die Tätigkeiten selbst ist auch der Arbeitsschutz. Um die Übersicht für Verantwortliche zu erleichtern, hat das **Por-**

tal „Sicherer Rettungsdienst“ eine eigene Mediathek bekommen, in der Publikationen zum Regelwerk, Broschüren, Audios, Videos und Arbeitshilfen gesammelt sind, die sich direkt herunterladen lassen.

(www.sicherer-rettungsdienst.de)



Die diesjährige **DVR/UK/BG-Schwerpunktaktion 2024** befasst sich mit Aufmerksamkeitsdefiziten und Fahrtüchtigkeit im Straßenverkehr, um Gefährdungen auf Arbeits- und Dienstwegen zu reduzieren und zu vermeiden. Zum Download zur Verfügung stehen Arbeitsblätter, ein Seminarleitfaden sowie Powerpoint-Präsentationen.

(www.schwerpunktaktion.de)



Kommunizieren, kooperieren und sicher zusammenarbeiten – unter diesem Motto beschäftigte sich das Forschungsprojekt „Gemeinsam Stark“ mit der Entwicklung und Evaluation eines Teamtrainings zur **Stärkung von nicht-technischen Fertigkeiten in der Brandschutzausbildung**. Das Teamtraining besteht aus 3 Säulen – den Seminar-Modulen, Einsatzübungen und einer Nachbesprechung, die alle zum Download zur Verfügung stehen.

(www.teamtraining-brandbekaempfung.com, Projektergebnisse, Materialien für das Training)

Rainer Kutzinski

Neue Druckschriften im Internet

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

- **„Forschungstauchen“**
(DGUV Regel 101-023, Dezember 2023)
Die DGUV Regel gibt Hilfestellungen für die sichere Durchführung von Forschungstaucheinsätzen, z. B. in den Bereichen Naturschutz, Journalismus, Ingenieurwesen und Archäologie. Die Regel findet keine Anwendung bei Taucharbeiten, die in den Geltungsbereich der DGUV Vorschrift 40 „Taucherarbeiten“ fallen sowie in Bereichen von Hilfeleistungsunternehmen, Feuerwehren und Polizei.

- **„Präventionsfilm „Arbeitsplatz Schwimmbad – Sicherheit bei Tätigkeiten mit höherem Gefährdungspotential“**
(DGUV Information 207-020, Oktober 2023)
Der Präventionsfilm ist modular aufgebaut. Er vermittelt zu ausgewählten betrieblichen Tätigkeiten in Bädern mit höherem Gefährdungspotential geeignete Maßnahmen zur Vermeidung oder Reduzierung vorhandener Gefährdungen und Belastungen. Dies betrifft z. B. Tätigkeiten mit Chemikalien zur Wasseraufbereitung, Reinigungs- und Desinfektionsarbeiten, Arbeiten in Wasserbehältern und an Filtern, Aufsichtstätigkeiten am Beckenrand.

Die einzelnen Module, die im zugehörigen Booklet beschrieben sind, bieten Betreibern von Freibädern, Hallenbädern, Erlebnisbädern, Lehrschwimmbädern, Hotelbädern und Therapiebädern sowie Führungskräften als auch Beschäftigten Hilfestellung, die Arbeit in Bädern sicherer und gesünder zu gestalten. Die dargestellten Szenen im Film wurden in der betrieblichen Praxis aufgenommen. Manche der gezeigten Bilder werden und sollen auch zur Diskussion von Verbesserungsmöglichkeiten anregen. An der Fundstelle befindet sich ein Link auf die DGUV Tube, wo der Film angesehen werden kann. (alternativ: www.tube.dguv.de)

- **„Bewegen von Menschen im Gesundheitsdienst und in der Wohlfahrtspflege – Muskel-Skelett-Belastungen – erkennen und beurteilen“**
(DGUV Information 207-033, Dezember 2023)
Die neue Information unterstützt bei der Gefährdungsbeurteilung nach der Lastenhandhabungsverordnung speziell bzgl. Tätigkeiten, die mit dem Bewegen von Menschen verbunden sind. Dabei werden diverse Tätigkeiten in verschiedenen Ausführungsvarianten und der Grad der Selbstständigkeit der unterstützungsbedürftigen Menschen berücksichtigt. Orientiert an den Ergebnissen der Beurteilung der Tätigkeiten werden erforderliche Handlungsbedarfe aufgezeigt und Empfehlungen für die Gestaltung von Maßnahmen bezüglich des Einsatzes von Hilfsmitteln gegeben. Für den Spezialfall „Bewegen von Menschen“ ist die Information die passende Ergänzung zu bereits etablierten Beurteilungsinstrumenten.

- **„Notfallmanagement beim Umschlag und innerbetrieblichen Transport von Gefahrgütern und gefährlichen Stoffen“**
(DGUV Information 208-050, November 2023)
Täglich werden in Speditionen und Einrichtungen Stoffe und Güter in Gebinden umgeschlagen. Dabei finden zahlreiche Transporte von Gebinden statt, mit denen gefährliche Stoffe bereitgestellt oder zu Entsorgungsorten gebracht werden. Dabei sind Beschädigungen von Gebinden nicht auszuschließen, durch die gefährliche Stoffe und Güter unbeabsichtigt freigesetzt werden können. Die Einführung eines Notfallmanagements gewährleistet ein zielgerichtetes und planvolles Vorgehen bei der Schadensbegrenzung und Beseitigung der ausgetretenen Stoffe, ohne die Notfallhelfer bzw. die Personen im Umfeld der Schadensstelle zu gefährden. Diese Information ist eine Planungshilfe für Betriebe zum Aufbau eines Notfallmanagement. Sie gibt u. a. Hinweise dazu, welche Aufgaben bei einem Notfall durch welche Personen übernommen werden und wie diese sich verhalten sollen.

- **„Lagereinrichtungen und Ladungsträger“**
(DGUV Information 208-061, November 2023)
Die DGUV Information 208-061 ist aus der DGUV Regel 108-007 „Lagereinrichtungen und -geräte“ entstanden und enthält Festlegungen und Empfehlungen, um den sicheren Betrieb von Lagereinrichtungen und Ladungsträgern zu ermöglichen. Dazu werden unter anderem die Aspekte Rechtliche Grundlagen, Bau und Ausrüstung, Betrieb, Prüfung sowie die Instandhaltung von Ladungseinrichtungen und Ladungsträgern betrachtet.

- **„Mensch und Arbeitsplatz – Dem Carpal-tunnelsyndrom vorbeugen“**
(DGUV Information 209-097, Februar 2024)
Zu den Berufskrankheiten gehört auch das Carpal-tunnelsyndrom mit der Einordnung als BK 2113. Wird der Mediannerv, der durch den Carpal-tunnel im Handgelenk verläuft, über längere Zeit mit Druck belastet, so kann

sich ein Carpal-Tunnelsyndrom ausbilden. Folgen können Schmerzen an Daumen, Zeigefinger und Mittelfinger sein. Arbeitsbedingte Risiken sind Belastungen von Hand-Arm-Schulter aus repetitiven Tätigkeiten, hoher Kraftaufwand und Hand-Arm-Vibrationen. Kombinationen aus diesen drei Grundbelastungen sind mit höheren Risiken verbunden. In der Information wird das Carpal-Tunnelsyndrom mit den arbeitsbedingten Risiken, das STOP-Prinzip zur Ableitung von Präventionsmaßnahmen an Beispielen sowie Ergebnisse konkreter Präventionsmaßnahmen anhand betrieblicher Best Practice Lösungen vorgestellt.

- **„Leitfaden zur Ermittlung der Anzahl der Sicherheitsbeauftragten“**
(DGUV Information 211-039, Februar 2024)
In Unternehmen mit regelmäßig mehr als 20 Beschäftigten hat der Unternehmer nach §22 SGB VII unter Beteiligung des Personalrates Sicherheitsbeauftragte unter Berücksichtigung der im Unternehmen für die Beschäftigten bestehenden Unfall- und Gesundheitsgefahren und der Zahl der Beschäftigten zu bestellen. Die Ermittlung der für das jeweilige Unternehmen angemessenen Anzahl von Sicherheitsbeauftragten überlässt diese Bestimmung dabei der Verantwortung des Unternehmers. Der Leitfaden soll als Unterstützung bei der Ermittlung der Mindestanzahl der zu bestellenden Sicherheitsbeauftragten dienen.
- **„Prüfung von Kranen“**
(DGUV Grundsatz 309-001, August 2023)
In der vorliegenden Schrift wird die Prüfung von Kranen beschrieben. Neben der Durchführung der Prüfung vor der ersten Inbetriebnahme wird die Prüfung nach wesentlichen Änderungen, sowie die wiederkehrende Prüfung beschrieben. Es werden im Anhang für mehrere Kranarten der Ablauf der Prüfung anhand von Listen aufgeführt (z.B. an Brücken- und Portalkranen, an LKW-Ladekranen, an Fahrzeugkranen, an Turmdrehkranen).

Zurückziehung von DGUV Regeln und Informationen

Die laufende Aktualisierung des DGUV-Regelwerkes hat zur Folge, dass DGUV Regeln und DGUV Informationen zurückgezogen werden müssen. Das betrifft u. a.:

- **„Lagereinrichtungen und -geräte“**
(DGUV Regel 108-007)
Das zuständige Sachgebiet hat eine DGUV Information „Lagereinrichtungen und Ladungsträger“ erarbeitet, in die die Inhalte der Regel 108-007 weitestgehend übernommen wurden. Aus diesem Grund und aufgrund des nicht mehr aktuellen Stands der Technik hat der Grundsatzausschuss Prävention beschlossen, dass die DGUV Regel 108-007 mit Veröffentlichung der DGUV Information „Lagereinrichtungen und Ladungsträger“ zurückgezogen wird.
- **„Haltung von Wildtieren“**
(DGUV Regel 114-001)
Das zuständige Sachgebiet hat eine neue DGUV Regel 114-612 „Branche Wildtierhaltung“ erarbeitet, die im Juni 2023 erschienen ist und in die die Inhalte der Regel 114-001 in aktualisierter Form übernommen wurden. Deshalb und weil die Schrift nicht mehr dem aktuellen Stand der Technik entspricht, hat der DGUV Fachbereich „Verkehr und Landschaft“ ihre Zurückziehung empfohlen und der Grundsatzausschuss Prävention die Zurückziehung der DGUV Regel „Haltung von Wildtieren“ beschlossen.

**Sicherheits
forum**

Mitteilungsblatt der
Unfallkasse Sachsen-Anhalt

ISSN 1619-3520



UK ST
Unfallkasse
Sachsen-Anhalt

Mitglied der Deutschen Gesetzlichen
Unfallversicherung

Impressum

Herausgeber

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

Verantwortlich für den Inhalt

Direktor Martin Plenikowski

Redaktion

Uwe Köppen, Rainer Kutzinski

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

Bildnachweise

DGUV; Geber86 – stock.adobe.com (Titel, S. 10), Art_Photo – stock.adobe.com (S. 4), Mark Lämmchen – stock.adobe.com (S. 5), Robert Kneschke – stock.adobe.com (S. 3, 6/7), Studio Romantic – stock.adobe.com (S. 8), leowolfert – stock.adobe.com (S. 9), Oksana Smyshlaeva – stock.adobe.com (S. 11), fefufoto – stock.adobe.com (S. 15), CSschmuck – stock.adobe.com (S. 14), KUVB (S. 16, 18), PhotographyByMK – stock.adobe.com (S. 18)

Layout

Frauke Lewerenz, Diplom-Designerin

Satz, Druck & Versand

LEWERENZ Medien+Druck GmbH
Gewerbestraße 2 · 06869 Coswig (Anhalt)
Telefon: 034903 473 10 · Fax 473 77

Auflage

3.700 Exemplare

Ausgabe

April 2024

Erscheinungsweise

3 Ausgaben im Jahr

