ARBEITSSICHERHEIT, GESUNDHEITSSCHUTZ UND REHABILITATION

Nº 2 | 2023

AKZENTE

Unterwegs mit dem Motorrad:
Den Verkehr „lesen“ lernen

VISION ZERO:
Die Gefährdungsbeurteilung mit Leben füllen

REHA-MANAGEMENT

„WIR LASSEN NIEMANDEN IM STICH“

BGN

LIEBE LESERINNEN UND LESER,

wenn unsere Versicherten während der Arbeit einen schweren Unfall erleiden oder durch ihre Tätigkeit krank werden, lassen wir sie nicht allein. Unser Reha-Management unterstützt diese Menschen direkt nach dem Unfall und setzt alles daran, damit sie wieder gesund werden und bestenfalls an ihren alten Arbeitsplatz zurückkehren können. „Reha vor Rente“ ist dabei unser Grundsatz. Dafür arbeiten bei der BGN bundesweit circa 50 Reha-Managerinnen und -Manager im Außendienst und viele Sachbearbeiterinnen und Sachbearbeiter in den Häusern der BGN. Sie kümmern sich im Rahmen des gesamten Reha-Ablaufs um bestmögliche Behandlungsmethoden, organisieren und koordinieren das gesamte Heilverfahren und arbeiten eng mit Medizinerinnen und Medizinern verschiedener Fachrichtungen, unterschiedlichsten Therapeutinnen und Therapeuten, gesetzlichen Betreuerinnen und Betreuern und Bevollmächtigten, Beschäftigten in Kranken- und Pflegekassen und vielen anderen Fachleuten zusammen. Stellvertretend für alle unsere engagierten Reha-Managerinnen und -Manager begleiten wir ab Seite 4 Alexandra Zapp bei ihrer Arbeit in der Berufsgenossenschaftlichen Klinik in Murnau und schauen ihr über die Schulter.

> **„WIR LASSEN NIEMANDEN NACH EINEM ARBEITSUNFALL UND EINER BERUFSBEDINGTEN KRANKHEIT ALLEIN.“**

Übrigens: Im Jahr 2021 hat die BGN für Heilbehandlungen insgesamt 176 Millionen Euro ausgegeben, davon 79 Millionen für ambulante und 57 Millionen für stationäre Heilbehandlungen. Alle Leistungen, die den Versicherten helfen, wieder am Leben teilzuhaben, summierten sich auf insgesamt 17 Millionen Euro.

VISION ZERO: keine Unfälle, kein Leid, keine Kosten

Die persönlichen Schicksale nach schweren Unfällen und die damit verbundenen Kosten führen uns zu einem anderen wichtigen Thema in dieser Ausgabe von Akzente, nämlich zu der Vision einer Welt, in der es gar keine Unfälle und arbeitsbedingten Erkrankungen mehr gibt – und man die dafür nötigen Mittel nicht mehr bräuchte: die VISION ZERO. Wer ihr einen Schritt näher kommen will, muss als Erstes potenzielle Gefährdungen in seinem Betrieb aufspüren und geeignete Gegenmaßnahmen ergreifen. Wie eine solche Gefährdungsbeurteilung funktioniert, erklären wir Ihnen ab Seite 14.

Ich wünsche Ihnen eine interessante Lektüre.

Martina Hesse-Spötter,
stellvertretende Hauptgeschäftsführerin der BGN

INHALT

Reha-Management
4 „Wir lassen niemanden im Stich“

8 Meldungen

Unterwegs mit dem Motorrad
10 Den Verkehr „lesen“ lernen

Neues Angebot zur Gefährdungsbeurteilung
12 Psychische Belastung ermitteln

Der Grundstein der VISION ZERO
14 Die Gefährdungsbeurteilung mit Leben füllen

Leistungen der BGN
18 Arbeitsunfall – was nun?

Räucheranlagen
20 Sicherer Weg nach draußen

Sicherheit und Gesundheit im Kleinbetrieb
22 „Jeder gewinnt!“

Wir für Sie
23 Menschen bei der BGN

IMPRESSUM

Herausgegeben von: Berufsgenossenschaft Nahrungsmittel und Gastgewerbe (BGN), Dynamostraße 7–11, 68165 Mannheim, Fon 0621 4456-0, www.bgn.de, info@bgn.de

Verantwortlich: Jürgen Schulin, Hauptgeschäftsführer der BGN

Redaktion: Michael Wanhoff, Dr. Markus Hartmann, Martina Kern, Laura König (BGN), Gabriele Albert, Stefan Layh (Universum Verlag), Fon 0621 4456-1517, akzente@bgn.de

Bildredaktion: Giovanna Russo (BGN), giovanna.russo@bgn.de

Administration: Bei Neu-, Um- und Abbestellungen sowie sonstigen Anfragen wenden Sie sich direkt an Sybelle Padberg (BGN): sybelle.padberg@bgn.de

Fotos: Adobe Stock: lassedesignen (S. 3, 10), Vergani Fotografia (S. 3, 18), Rido (S. 9, o.), ytemha34 (S. 9, u.), vladgrin (S. 14–17), Семен Саливанчук (S. 22, o.), Hunter Leader (S. 22, u.), whyframeshot (S. 23); BGN (S. 2, 24); Christian Bäck, BGN (S. 1, 3–7); DGUV (S. 8); Fotostudio Thomas, BGN (S. 23); Oliver Rüther, BGN (S. 12–13, 15, 16); istockphoto: Kutredrig (S. 20); Robert Schlosser (S. 21)

Verlag: Universum Verlag GmbH, Wiesbaden

Gestaltung: Liebchen+Liebchen GmbH, Frankfurt

Druck: Bonifatius GmbH, Druck – Buch – Verlag, Paderborn

© BGN 2023 ISSN 0940-9017

Nachdrucke erwünscht, aber nur mit schriftlicher Genehmigung der Redaktion. In dieser Zeitschrift beziehen sich Personenbezeichnungen gleichermaßen auf alle Geschlechter, auch wenn dies in der Schreibweise nicht immer zum Ausdruck kommt.

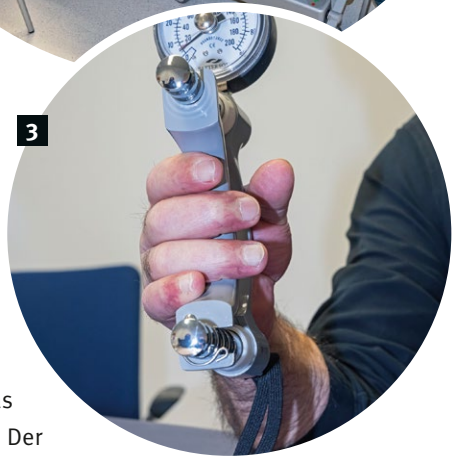
REHA-MANAGEMENT

„WIR LASSEN NIEMANDEN IM STICH“

Reha-Managerinnen und -Manager der BGN helfen schwer verletzten Versicherten nach einem Arbeitsunfall oder bei einer Berufskrankheit, wieder gesund und arbeitsfähig zu werden. Was dabei alles zu ihren Aufgaben gehört, wie abwechslungsreich, aber auch wie fordernd dieser Beruf ist, zeigt Akzente am Beispiel von Alexandra Zapp und dem Versicherten Bruno Pollini.

Gabriele Albert

Umfassendes Fachwissen, eine ausgeprägte soziale Kompetenz, hohe psychische Belastbarkeit und Resilienz, Flexibilität und eine gute Selbstorganisation: Was sich liest wie die Skillsliste für eine hoch dotierte Führungsposition, sind genau die Kompetenzen, die eine Reha-Managerin wie Alexandra Zapp braucht. Für die BGN steuert und überwacht sie unter anderem den gesamten Heilverfahrensprozess von verletzten Versicherten und arbeitet dabei eng mit Ärztinnen, Reha-Medizinern, Psychologinnen, unterschiedlichsten Therapeuten, Sozialdiensten der Kliniken, Dolmetschern, gesetzlichen Betreuern und Bevollmächtigen, Mitarbeitenden in Sanitätshäusern, Kranken- und Pflegekassen, den Verantwortlichen in den Betrieben und vielen anderen zusammen. „Ja, man muss schon gerne kommunizieren und sollte Spaß am Organisieren haben, sonst wird das nichts“, erklärt Alexandra Zapp lächelnd. „Mindestens ebenso wichtig sind neben einem fundierten Fachwissen aber auch ein starkes Durchsetzungsvermögen, die Fähigkeit, mit anderen Kulturkreisen umzugehen, sich aber auch abgrenzen zu können. Man darf nicht immer mitleiden.“ Was sicherlich nicht einfach ist, schließlich bekommt sie auch Fälle mit besonders schweren Verletzungen zu Gesicht. Die reichen von Poly- und Schädelhirntraumen



1 | Wegen starker Schwellungen muss Bruno Pollini an seiner verletzten Hand dauerhaft einen Kompressionshandschuh tragen.

2 | Die heutige Untersuchung in der BG-Klinik zeigt, wo der Versicherte im Heilungsprozess steht und welche weiteren Unterstützungsangebote nötig sind.

3 | Mithilfe eines Dynamometers wird die Greifkraft von Bruno Pollini festgestellt.

über Rückenmark- und Brandverletzungen bis hin zu Amputationen und Versicherungsfällen mit psychischen Traumafolgen. „Selbstverständlich berühren mich solche Schicksale, aber ich versuche immer, professionell und mit dem nötigen Abstand das Bestmögliche für die verletzte Person zu erreichen. Mein Ehrgeiz und der meiner Kolleginnen und Kollegen: möglichst alle Versicherten wieder in einen strukturierten Alltag sowie in Brot und Arbeit zu bringen."

Ergebnis gleicht einem Wunder

Heute trifft sich Alexandra Zapp zum wiederholten Mal mit Bruno Pollini (Name von der Redaktion geändert) zu einer sogenannten „Heilverfahrenskontrolle" in der Berufsgenossenschaftlichen Klinik in Murnau (BG-Klinik). Mit dabei sind dessen Dolmetscherin und der behandelnde Reha-Mediziner Dr. Michael Zapp, mit dem die Reha-Managerin im Privatleben verheiratet ist. Bruno Pollini ist 61 Jahre alt und arbeitete zum Unfallzeitpunkt als Hausmeister und Maler in einem gastronomischen Betrieb. Bei der Demontage eines alten Speisenaufzugs fiel das Gegengewicht im Aufzugsschacht nach unten und verletzte seine rechte Hand schwer. „Herr Pollini erlitt eine schwerste Quetschverletzung mit offenen Frakturen und multiplen Abrissverletzungen, also eine subtotale Amputation", erklärt Alexandra Zapp. Ein Team aus Handchirurgen in der BG-Klinik schaffte es in mehreren Operationen, die Hand samt Nerven wieder so zu rekonstruieren, dass das Ergebnis einem Wunder gleicht. Der Unfall ist nun ungefähr ein Jahr her und Bruno Pollini hat im Laufe des Heilverfahrens mehrere intensive und für ihn sehr anstrengende stationäre und ambulante Rehabilitationsmaßnahmen durchlaufen – alle geplant vom Reha-Management der BGN.

> **„ICH KANN SEHR VIEL POSITIVES UND GUTES FÜR UNSERE VERSICHERTEN, ABER AUCH FÜR DIE ARBEITGEBER BEWIRKEN."**
>
> **Alexandra Zapp**

Der Lohn seines eigenen sowie des ärztlichen und therapeutischen Engagements: Er kann seine Hand und die Finger wieder bewegen und selbst kleinere und filigrane Gegenstände greifen – natürlich mit Einschränkungen und unter nachvollziehbaren Beschwerden. Wie groß seine Defizite aktuell noch genau sind, wo er nun im Heilverfahrensprozess steht, wie man ihn weiter unterstützen kann und welche Zukunftsperspektiven er hat, das alles soll die heutige Untersuchung klären.

→

4 | Reha-Mediziner Dr. Michael Zapp führt im Rahmen einer eingehenden Untersuchung einige Tests mit Bruno Pollini durch.

5 | Wie ein Wunder: Auf den ersten Blick erkennt man kaum einen Unterschied zwischen der gesunden linken und der einstmals schwerstverletzten rechten Hand.

→ Untersuchung klärt Status quo

Das Ehepaar Zapp ist nicht nur privat, sondern auch beruflich ein eingespieltes Team, jeder weiß um seine Aufgaben und Zuständigkeiten. Der Facharzt für Unfallchirurgie und Orthopädie, Dr. Michael Zapp, beginnt das Gespräch, fragt nach dem Befinden Pollinis und fordert den Versicherten auf, seinen Kompressionshandschuh an der rechten Hand auszuziehen, den er wegen starker Schwellungen ununterbrochen tragen muss. Das gelingt nur mit einiger Mühe, die Hand sieht gemessen an der Schwere des Unfalls allerdings erstaunlich gut aus. Jetzt führt der Arzt im Rahmen einer eingehenden Untersuchung einige Tests durch: Wie beweglich ist die noch immer stark geschwollene Hand beziehungsweise die einzelnen Finger? Kann der Versicherte nach einem Gegenstand greifen? Welche Kraft kann er dabei aufwenden? Wie steht es um seinen Tastsinn und seine Sensibilität?

DIE KOSTEN FÜR DAS HEILVERFAHREN VON BRUNO POLLINI BELAUFEN SICH BISLANG AUF CIRCA 100.000 EURO.

Das Ergebnis: Leider ist seit der Entlassung aus der letzten stationären Rehabilitation in der BG-Klinik im November 2022 eine Verschlechterung eingetreten. „Herr Pollini, wenn Sie regelmäßiger an Ihren ambulanten Therapien teilgenommen hätten und mehr zu Hause üben würden, wäre Ihre Hand insgesamt beweglicher und auch nicht mehr so geschwollen“, erklärt Dr. Michael Zapp mit Nachdruck. Für ihn und seine Frau steht am Ende der circa halbstündigen Untersuchung fest: Der Versicherte benötigt auch weiterhin intensive ambulante Reha-Maßnahmen wie Ergo- und Physiotherapie. Beide weisen ihn eindringlich darauf hin, zukünftig die Therapietermine gewissenhaft wahrzunehmen, mehrmals täglich zu Hause Übungen zu machen und die Hand im Alltag einzusetzen. „Wir lassen Sie nicht im Stich, Herr Pollini, aber Sie müssen auch mitmachen und Ihren Teil dazu beitragen, wieder ohne Hilfe in Ihrem Alltag zurechtzukommen“, so die Reha-Managerin. „Sie wollen doch wieder arbeiten.“

Ziel: Rückkehr an den Arbeitsplatz

Der Versicherte reibt und knetet derweil immer wieder seine rechte verletzte Hand und scheint insgesamt wenig optimistisch auf sein weiteres Leben zu blicken. Er wünscht sich zwar, wieder im alten Betrieb arbeiten zu können, weiß aber nicht, ob das realistisch ist. Längstens bis zum Ablauf der 78. Woche bekommt er noch Verletztengeld von der BGN. Wie es danach weitergeht, ist für ihn ungewiss. Ein handchirurgisches Gutachten wird die Grundlage für die genaue Höhe der zu erwartenden Verletztenrente darstellen. „Diese wird in seinem Fall jedoch nicht ausreichen, um den gesamten Lebensunterhalt bestreiten zu können, und auch deshalb ist es mein Ziel, wieder eine Tätigkeit für ihn zu finden“, betont Alexandra Zapp. „Dazu muss ich nun zeitnah ein Gespräch mit seinem Arbeitgeber führen und prüfen, ob es dort die Möglichkeit einer beruflichen Wiedereingliederung gibt.“

Grundsätzlich gilt: Wenn eine Rückkehr an den bisherigen Arbeitsplatz aufgrund der Unfallfolgen nicht möglich zu sein scheint, gehört es auch zu den Aufgaben der Reha-Managerin, sich diesen genau anzuschauen und eventuell gemeinsam mit der zuständigen Aufsichtsperson zu prüfen, ob ein „leidensgerechter“ Umbau helfen könnte, dies doch zu ermöglichen. „Das könnten für einen

ALS REHA-MANAGERIN BRAUCHE ICH EIN BREITES NETZWERK. ICH ARBEITE MIT DEN UNTERSCHIEDLICHSTEN BERUFEN UND MENSCHEN ZUSAMMEN.

Alexandra Zapp

Beschäftigten mit Verletzungen an der Wirbelsäule zum Beispiel der Einbau von Hebe- und Tragehilfen oder besonderen Stehhilfen sein.“ Sind auch diese Möglichkeiten ausgeschöpft oder nicht zielführend, prüft Alexandra Zapp weitere Optionen: Ist eine innerbetriebliche Umsetzung, gegebenenfalls mit kleineren Qualifizierungen, denkbar? Welche Kenntnisse und Fertigkeiten bringt der Versicherte mit? Welche Schul- und Berufsausbildung wurde absolviert? Wo liegen die Neigungen, was strebt der Versicherte an, wie motiviert ist er? Muss vielleicht sogar an eine berufliche Neuorientierung im Rahmen einer Umschulung gedacht werden?

Hilfe, solange es nötig ist

„Ich werde den Kontakt zu Herrn Pollini – genauso wie bei meinen anderen Versicherten mit schweren und langwierigen Verletzungen – so lange halten, bis das Heilverfahren abgeschlossen ist, er hoffentlich wieder eine Tätigkeit gefunden hat und seine Rente festgestellt und bewilligt wurde“, erklärt die Reha-Managerin und händigt dem Versicherten seinen neuen Reha-Plan aus, den alle Beteiligten an Ort und Stelle unterschreiben. Vor ihr liegt noch ein langer Tag mit vielen weiteren Terminen. ■

BEISPIELE FÜR DIE AUFGABEN VON REHA-MANAGERINNEN UND -MANAGERN

- Prüfen, ob die Zuständigkeit der BG gegeben ist und die Voraussetzungen für das Vorliegen eines Arbeitsunfalls erfüllt sind
- zeitnahe, umfassende Beratung des Versicherten und gegebenenfalls der Angehörigen nach einem Arbeitsunfall oder beim Vorliegen einer Berufskrankheit
- Steuerung, Überwachung und Optimierung des gesamten Heilverfahrens durch Teilnahme an Heilverfahrenskontrollgesprächen in den Kliniken oder Ambulanzen der Krankenhäuser, Abstimmungsgespräche mit den behandelnden D-Ärzten, Führen von Abschlussgesprächen nach stationären Heilverfahren und Verfassen von Reha-Plänen (Kernstück der gemeinsamen Arbeit mit dem Versicherten)
- dafür Sorge tragen, dass die Versicherten notwendige Therapien und Hilfsmittel umgehend erhalten, aber auch wahrnehmen und mitwirken
- sich darum kümmern, dass Leistungen wie Verletztengeld, Haushaltshilfe und Pflegegeld oder Kleider- und Wäscheverschleißgeld zeitnah gewährt und festgestellt werden
- Feststellung von Leistungen zur Teilhabe am Arbeitsleben, Führen von BEM-Gesprächen, leidensgerechte Gestaltung von Arbeitsplätzen im Betrieb, innerbetriebliche Umsetzungen, betriebsinterne Qualifizierungen, Fortbildungen, aber auch die Bewilligung einer Umschulung als letzte Maßnahme für eine Integration auf dem ersten Arbeitsmarkt
- Prüfen der Notwendigkeit von Wohnungshilfe und Kfz-Hilfe
- Unterbringungen im Pflegeheim oder Werkstatt für Menschen mit Behinderung
- Feststellung persönlicher Budgets und sozialer Teilhabeleistungen
- nachgehende Betreuung von schwerstverletzten Versicherten mit einer Minderung der Erwerbsfähigkeit (MdE) ab 80 Prozent, die mindestens einmal pro Jahr zu Hause besucht werden

FACHSYMPOSIUM „MASCHINEN- UND ANLAGENSICHERHEIT“

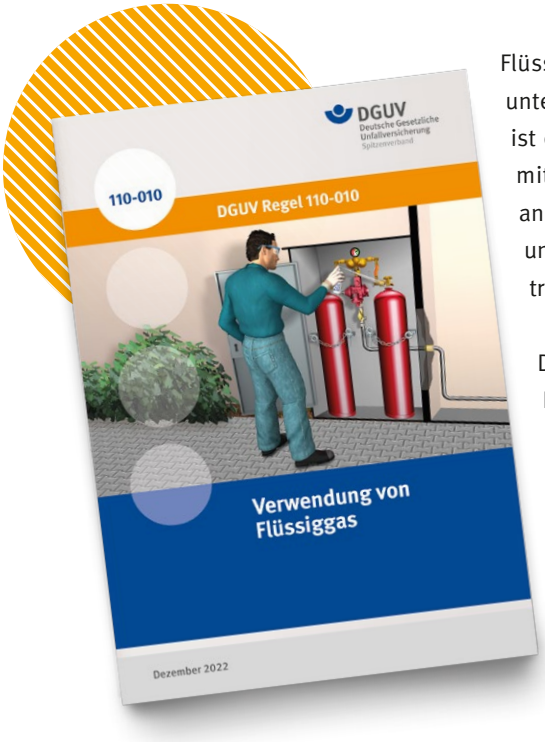
SICH AUSTAUSCHEN UND NETWORKEN

Das Fachsymposium „Maschinen- und Anlagensicherheit“ ist eine Informations- und Networking-Plattform für Maschinenhersteller und Betreiber aus den Bereichen der Nahrungs- und Genussmittelindustrie. Die Traditionsveranstaltung findet am 25. und 26.04.2023 im BGN-Ausbildungszentrum in Reinhardsbrunn statt und wiederholt sich in diesem Jahr zum 19. Mal. Das Themenspektrum umfasst branchenrelevante fachliche und rechtliche Themen. Download des diesjährigen Programms sowie der Teilnahmebedingungen und des Anmeldeformulars unter:

→ **www.dguv.de, Webcode: d139391**

NEUE DGUV REGEL

FLÜSSIGGAS RICHTIG VERWENDEN



Flüssiggas wird in vielen BGN-Mitgliedsunternehmen eingesetzt – entsprechend ist ein fachgerechter Umgang damit und mit den unterschiedlichen Flüssiggasanlagen entscheidend, um die Sicherheit und Gesundheit der Beschäftigten im Betrieb sicherzustellen.

Die neue branchenübergreifende DGUV Regel 110-010 „Verwendung von Flüssiggas“, an deren Erstellung die BGN maßgeblich beteiligt war, unterstützt die Betriebe dabei, staatliche Arbeitsschutzvorschriften wie die Betriebssicherheitsverordnung, weitere verbindliche gesetzliche Regelungen, DGUV Vorschriften sowie einschlägige Normen konkret umzusetzen.

Sie beinhaltet umfangreiche Informationen zu Aufstellung, Dichtheitskontrolle, Betrieb und Prüfung von Flüssiggasanlagen. Auch für Aufsichtspersonen der Unfallversicherungsträger, staatlichen Aufsichtsbehörden sowie zur Prüfung befähigte Personen für Flüssiggasanlagen bietet die neue Regel wertvolle Hilfestellungen.

!

Download der neuen Regel
→ **www.bgn.de, Shortlink: 1905**
Wissen kompakt: Flüssiggas- und Erdgasanlagen
→ **www.bgn.de, Shortlink: 754**

BERUFSWAHL UND ALLERGIE

ÄRZTLICHE BERATUNG FÜR ZUKÜNFTIGE AZUBIS

Was tun, wenn in jungen Jahren die gesundheitlichen Voraussetzungen und der Wunschberuf nicht zusammenzupassen scheinen: Aus der Traum? Für Jugendliche mit allergischen Atemwegserkrankungen wie Heuschnupfen und Asthma bronchiale oder mit Hauterkrankungen stellt sich die Frage, ob und inwieweit diese Vorerkrankungen bei der Berufswahl berücksichtigt werden sollten. Das gilt insbesondere für Berufe mit luftgetragener Allergenexposition – beispielsweise Mehl-, Enzym- und Getreidestäuben – oder mit hautbelastenden Tätigkeiten. Was sollten Betroffene tun? Müssen sie ihre Berufspläne aufgeben? Bei der Beantwortung dieser Fragen bietet die BGN Unterstützung an: Eine individuelle ärztliche Berufsberatung für angehende Auszubildende, Erziehungsberechtigte oder Unternehmer hilft dabei, die richtige Karriereentscheidung zu treffen. Die Beratung kann je nach Wunsch persönlich oder telefonisch erfolgen.

Für Terminvereinbarungen wenden Sie sich bitte an den BGN-Gesundheitsschutz in Mannheim:

→ **Telefon: 0621 4456-3109**

→ **Mail: gs_praevention_mannheim@bgn.de**

FAQs IM REHA-BEREICH

BETRIEBSAUSFLUG

Täglich erreichen die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der BGN vielfältige Fragen rund um das Thema Rehabilitation. Wir stellen Ihnen die Themen vor, die am häufigsten nachgefragt werden. Dieses Mal geht es darum, ob die Beschäftigten bei einer betrieblichen Veranstaltung unter Versicherungsschutz stehen.

Frage: Wir haben einen Betriebsausflug unternommen. Auf dem Weg vom Bus zur Sommerrodelbahn bin ich gestolpert und hingefallen. Beim Versuch, mich aufzufangen, habe ich mir den Arm gebrochen. Ist das über die BGN versichert?

Antwort: Betriebsausflüge und -feiern sind dann versichert, wenn sie der „Pflege der Verbundenheit“ der Beschäftigten untereinander oder zwischen Betriebsleitung und Belegschaft dienen. Sie müssen vom Betrieb organisiert beziehungsweise durchgeführt werden, damit es sich um eine betriebliche Veranstaltung handelt. Weitere Voraussetzungen für den gesetzlichen Versicherungsschutz: Teilnahme der Betriebsleitung oder einer Vertretung und das Offenstehen der Veranstaltung für alle Beschäftigten. Ziel muss sein, das Betriebsklima zu stärken und die Verbundenheit der Beschäftigten untereinander zu fördern. Versicherungsschutz besteht auch, wenn wegen der Größe eines Unternehmens betriebliche Gemeinschaftsveranstaltungen in einzelnen Abteilungen organisiert werden.

Treffen all diese Punkte nicht zu, zum Beispiel bei einer privat organisierten Geburtsfeier in den betrieblichen Räumlichkeiten, besteht kein Versicherungsschutz.

UNTERWEGS MIT DEM MOTORRAD

DEN VERKEHR „LESEN“ LERNEN

Es ist Frühling und die Herzen aller Motorradfahrerinnen und -fahrer schlagen höher. Endlich wieder das Bike anmelden und damit zur Arbeit fahren. Leider ist hier das Risiko für einen schweren Unfall ungleich höher als bei jeder anderen Form der Mobilität. Es gibt aber durchaus Tipps, die das eigene Fahren sicherer machen.

Joachim Fuß

Da gibt es nichts zu beschönigen oder zu verharmlosen: Bikerinnen und Biker leben gefährlicher als andere Verkehrsteilnehmer. Von den 77 zwischen 2018 und 2020 bei Straßenverkehrsunfällen auf Arbeits- und Dienstwegen getöteten BGN-Versicherten waren zehn, also etwa jeder Achte, mit einem Motorrad unterwegs. Dabei wird das Motorrad in der Regel eher für den Weg von oder zur Arbeit genutzt und weniger als Fahrzeug für Dienstwege. Alle tödlichen Motorradunfälle in der BGN-Statistik ereigneten sich im Frühling und Sommer und ausschließlich auf Bundes- oder Landstraßen. Die Anzahl der getöteten Fahrerinnen und Fahrer in der BGN-Statistik steht in einem deutlichen Missverhältnis zu der mit Motorrädern erbrachten Kilometerleistung (nur circa 1,7 Prozent der Pkw-Fahrleistung) und zum Anteil an den zugelassenen Fahrzeugen (nämlich 4,7 Millionen Krafträder gegenüber 47 Millionen Pkw). Sprich: Im Vergleich zu Pkw-Fahrerinnen und -Fahrern gibt es deutlich weniger Biker, die zudem weniger weit fahren, dafür aber sehr viel mehr und schlimmere Unfälle haben (Quelle für die Zahlenangaben 2021: Kraftfahrt-Bundesamt).

Geschwindigkeit anpassen

Circa ein Drittel (31 Prozent) der Motorradunfälle sind sogenannte Alleinunfälle, die also ohne einen direkten Unfallgegner passieren. Bei diesen Unfällen spielen

> **CIRCA EIN DRITTEL ALLER MOTORRAD-UNFÄLLE PASSIEREN OHNE EINEN DIREKTEN UNFALLGEGNER – HAUPTURSACHEN: UNANGEPASSTE GESCHWINDIGKEIT UND MANGELNDE FAHRZEUGBEHERRSCHUNG.**

zwei oft ineinandergreifende Faktoren eine bedeutende Rolle: unangepasste Geschwindigkeit und mangelnde Fahrzeugbeherrschung. Angepasste Geschwindigkeit bedeutet nicht nur, die zulässige Höchstgeschwindigkeit einzuhalten, sondern diese weiter zu reduzieren, sobald die Verkehrsverhältnisse, das Wetter und der Straßenzustand dies erfordern. Wohl bei keinem anderen Verkehrsmittel spielt die Fahrzeugbeherrschung eine so große Rolle wie beim Motorradfahren. Die bestandene Fahrprüfung belegt allenfalls Grundfertigkeiten, die keinesfalls genügen, um fahrphysikalische Grenzsituationen oder Notfallreaktionen zu beherrschen. Fahranfänger sollten sich deshalb vorsichtig an eine bessere Fahrfertigkeit herantasten und frühzeitig über die Teilnahme an einem Fahrsicherheitstraining nachdenken. Aber auch für „alte Hasen“ gibt es Aufbau- oder Intensivtrainings, die an bestimmte fahrerische Voraussetzungen geknüpft werden. Sofern es sich dabei um vom Deutschen Verkehrssicherheitsrat (DVR) zertifizierte Trainings handelt, werden diese durch die BGN mit 75 Euro bezuschusst.

Verhalten der anderen antizipieren

Die Kollisionen zwischen Motorrad und anderen Fahrzeugen ereignen sich oft im Zusammenhang mit Vorfahrtsmissachtungen beim Kreuzen oder beim Ein- und Abbiegen. Durch vorausschauendes und defensives Fahren lassen sich solche Unfallszenarien deutlich reduzieren. Für Motorradfahrende ist es noch wichtiger als für andere Verkehrsteilnehmende, den Verkehr „lesen“ zu lernen, das heißt das Verhalten anderer vorwegzunehmen und einzukalkulieren. Dies setzt allerdings eine gute Selbsteinschätzung und -reflexion sowie viel Erfahrung voraus. Insbesondere muss in einer Pre-Crash-Situation hinsichtlich der Entscheidung zwischen Ausweichen und Bremsen (oder beidem) eine Kompetenz aufgebaut werden, die eine sekundenschnelle Entscheidung und eine souveräne Fahrtechnik umfasst. Dies alles braucht Zeit und Übung. Auch hier empfehlen sich wiederholte und aufbauende Fahrtrainings.

Sich passiv schützen

Die Straßenverkehrs-Ordnung (StVO) verlangt nur einen „geeigneten“ Schutzhelm. Man sollte aber zusätzlich darauf achten, dass er die Norm ECE-22/05 oder besser die deutlich anspruchsvollere Nachfolgenorm ECE-22/06 erfüllt, um einen optimalen Kopfschutz zu erreichen. Außer dem Helm schreibt die StVO keine Schutzkleidung für Motorradfahrende vor. Jeder verantwortungsvolle Biker wird sich aber mit einer qualitativ hochwertigen Bekleidung schützen wollen. Neben der klassischen Lederkombi, die immer noch für einen sehr guten Abriebschutz steht, gibt es inzwischen auch textile Materialien, die einen hohen Schutz bieten. Bei Motorradjacken sorgen Protektoren an Schultern, Ellenbogen und eventuell auch am Rücken für einen besseren Aufprallschutz. Auch bei den Hosen sind ein guter Abriebschutz und eine Ausstattung mit Protektoren ratsam. Biker-Stiefel oder zumindest den Knöchel bedeckende Kurzstiefel oder Biker-Sneaker sowie Handschuhe runden eine optimale Schutzausstattung ab. Seit 2020 definiert die EU-Normenreihe 17092 den Schutzgrad von Motorradbekleidung. Diese Klassifizierung reicht von AAA bis C, wobei nur die Klassen AAA bis A einen angemessenen Mindestschutz garantieren. Die Schutzklasse steht häufig in den eingenähten Etiketten der Bekleidung. Zunehmend werden auch sogenannte Airbag-Jacken angeboten, die den Aufprallschutz nochmals verbessern. Allerdings weisen Unfallforscher darauf hin, dass bei einer Aufprallgeschwindigkeit ab 50 Stundenkilometer keine verfügbare Schutzkleidung – so gut und teuer sie auch gewesen ist – schwerste Verletzungen verhindern kann. ■

WEITERE INFORMATIONEN

Deutscher Verkehrssicherheitsrat e. V. (DVR) und Institut für Zweiradsicherheit (ifz):
Motorradfahren – gut und sicher. Bonn, Essen, 2021.
→ **www.ifz.de/publikationen/broschuren/**

Institut für Zweiradsicherheit (ifz):
Easy Cruisen – entspannt mit dem Motorrad unterwegs
→ **https://kurzelinks.de/Easy_Cruisen**

Institut für Zweiradsicherheit (ifz):
Das kleine Erste-Hilfe-Einmaleins
→ **www.ifz.de/produkt/das-kleine-erste-hilfe-einmaleins/**

NEUES ANGEBOT ZUR GEFÄHRDUNGSBEURTEILUNG

PSYCHISCHE BELASTUNG ERMITTELN

Die BGN bietet ihren Mitgliedsbetrieben mit mehr als 50 Beschäftigten ab sofort einen Online-Fragebogen zur Ermittlung der arbeitsbedingten psychischen Belastung im Betrieb an – inklusive Auswertung und Vorschlägen für die weiteren Schritte bei der Durchführung der Gefährdungsbeurteilung.

Stefan Keller, Susan Kutschbach

Seit 2013 muss laut Arbeitsschutzgesetz bei der Gefährdungsbeurteilung auch die arbeitsbedingte psychische Belastung der Beschäftigten berücksichtigt werden. Der erste Schritt – nach dem Festlegen der zu beurteilenden Tätigkeiten beziehungsweise Arbeitsbereiche – ist dabei die Ermittlung der arbeitsbedingten psychischen Belastung. Dazu gibt es verschiedene Methoden, die einzeln oder in Kombination eingesetzt werden können: Neben dem sogenannten Beobachtungsinterview gibt es Analyseworkshops und die Möglichkeit der schriftlichen Beschäftigtenbefragung. Letztere eignet sich insbesondere für größere Betriebe.

Auf die Branche zugeschnitten

Die BGN hat für die Beobachtungsinterviews vier branchenspezifische Beurteilungshilfen entwickelt (Gastgewerbe, Backgewerbe, Fleischwirtschaft sowie Nahrungsmittelherstellung und Getränkeindustrie) und stellt für die Analyseworkshops Materialien zu den Instrumenten Arbeitssituationsanalyse und Ideen-Treffen zur Verfügung. Ein Instrument zur Methode der schriftlichen Beschäftigtenbefragung fehlte bisher im Produktportfolio der BGN – doch diese Lücke wurde jetzt geschlossen: In einem neuen Modellprojekt bietet die BGN gemeinsam mit dem Arbeitsmedizinischen und Sicherheitstechnischen Dienst der BGN (ASD*BGN) ihren Mitgliedsbetrieben mit mehr als 50 Beschäftigten die Möglichkeit an, eine Online-Beschäftigtenbefragung zur Ermittlung der arbeitsbedingten psychischen Belastung im Rahmen der Gefährdungsbeurteilung durchzuführen. Für kleinere Betriebe ist eine Auswertung der Befragungsergebnisse aufgrund des Datenschutzes nicht zulässig.

Im Vorfeld alle ins Boot holen

Bei der Planung der Befragung im Betrieb ist es wichtig, im Vorfeld alle wichtigen Personen und Gremien (betriebliche Interessenvertretung, Fachkraft für Arbeitssicherheit, Betriebsarzt/Betriebsärztin etc.) und vor allem die Beschäftigten zu informieren. Betriebe, die sich für das Modellprojekt anmelden, bekommen dann einen individuellen Link zugeschickt, den sie ihren Beschäftigten in einem vorab definierten Zeitraum zur Verfügung stellen können. Mit diesem Link gelangt man zu Fragen, die sich auf die Arbeitsbedingungen im jeweiligen Betrieb beziehen. Diese Fragen stammen aus dem MOLA-Fragebogen, der von der Unfallversicherung Bund und Bahn (UVB) entwickelt wurde. MOLA ist die Abkürzung für die Bereiche Menschen, Organisationskultur, Leistung und

Arbeitsgestaltung. Der Fragebogen erfüllt die Anforderungen der Leitlinie „Beratung und Überwachung bei psychischer Belastung am Arbeitsplatz“ der Gemeinsamen Deutschen Arbeitsschutzstrategie (GDA). Interessierte Betriebe können im Vorfeld einen Musterfragebogen und das Datenschutzkonzept sowie eine Musterauswertung zur Ansicht anfordern.

Das Besondere am neuen Angebot: Die BGN übernimmt die Auswertung der Befragungsergebnisse und stellt jedem Betrieb einen detaillierten Ergebnisbericht zur jeweils eigenen Befragung zur Verfügung. In diesem Ergebnisbericht erhalten die Betriebe neben der Darstellung der arbeitsbedingten psychischen Belastung in den einzelnen Arbeitsbereichen des Betriebs (z. B. Produktion, Verkauf, Service, Küche) im Vergleich zum Gesamtbetrieb auch Tipps für das weitere Vorgehen im Prozess der Gefährdungsbeurteilung. Ein weiterer Vorteil der Teilnahme am Projekt ist neben der Unterstützung bei der Ermittlung arbeitsbedingter psychischer Belastung die Anerkennung mit 10 Prämienpunkten beim BGN-Prämienverfahren in der Rubrik Modellprojekte.

Mit den aus diesem Modellprojekt gewonnenen Erkenntnissen soll zukünftig das Angebot der BGN zur Unterstützung der Betriebe bei der Durchführung der Gefährdungsbeurteilung arbeitsbedingter psychischer Belastung weiter verbessert werden. Dazu fließen die Daten in einen Gesamtdatensatz ein, der zur Ermittlung branchenspezifischer Kennwerte dienen soll. ■

TEILNAHMEBEDINGUNGEN

Teilnehmen können alle BGN-Mitgliedsbetriebe mit mehr als 50 Beschäftigten, die im Rahmen einer vollständigen Gefährdungsbeurteilung die arbeitsbedingte psychische Belastung ihrer Beschäftigten ermitteln wollen.

Informationen zum Projekt und Kontaktdaten für Fragen finden Sie auf unserer Themenseite in der Rubrik Beschäftigtenbefragung:

→ **www.bgn.de, Shortlink: 1520**

Sie wollen sich direkt anmelden oder haben noch Fragen?

Mailen Sie uns:

→ **MOLA@bgn.de**

DER GRUNDSTEIN DER VISION ZERO

DIE GEFÄHRDUNGS-BEURTEILUNG MIT LEBEN FÜLLEN

Die VISION ZERO ist die Vision einer Welt ohne Arbeitsunfälle und arbeitsbedingte Erkrankungen. Das würde bedeuten: keinen Personalausfall, gut funktionierende Prozesse und Abläufe, weniger Störungen und Stillstände, gesunde, zufriedene und motivierte Beschäftigte. Wer wünscht sich das nicht? Der erste Schritt dazu ist die Gefährdungsbeurteilung als gelebtes Instrument für einen besseren Arbeitsschutz.

Jörg Bergmann

Betriebe, die sich mit allen Kräften um die Gesundheit ihrer Beschäftigten kümmern und in denen es keine Unfälle gibt, sind attraktive Arbeitgeber. Doch wie erreicht man dieses Ziel, dem durchaus ein Hauch von Utopie anhaftet? Die BGN schlägt vor, sich dazu mit sechs zentralen Aspekten der Betriebsführung auseinanderzusetzen – den Bausteinen der VISION ZERO. Eine überaus wichtige Rolle kommt dabei der Gefährdungsbeurteilung zu, sie ist das Fundament der VISION ZERO.

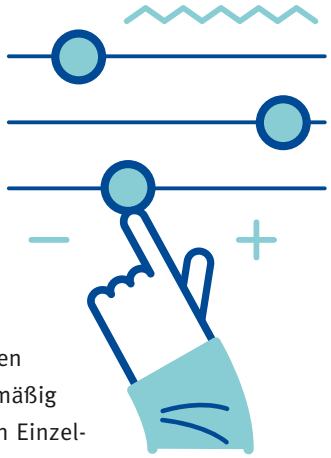
Wo gibt es Gefährdungen und Belastungen?

„Null Unfälle – gesund arbeiten“ geht natürlich nur, wenn für alle Arbeitsplätze und Tätigkeiten im Betrieb bekannt ist, welche Gefährdungen und Belastungen es dort gibt. Anschließend müssen geeignete Schutzmaßnahmen festgelegt und konsequent umgesetzt werden. Den damit verbundenen Prozess und die zugehörige Dokumentation bezeichnet man als Gefährdungsbeurteilung. Diese zu erstellen, ist nach dem Arbeitsschutzgesetz seit mehr als einem Vierteljahrhundert gesetzlich vorgeschrieben – doch in der Praxis hat es längst nicht jeder Betrieb geschafft, diese Verpflichtung auch umzusetzen. Und oft sind die Dokumentationen, die man dazu in den Unternehmen vorfindet, nicht vollständig, nicht aussagekräftig oder nicht wirklich nützlich. Mit einer vorgefertigten Checkliste oder einem Gefährdungskatalog allein lässt sich die VISION ZERO nicht realisieren, und auch so manch verlockende schlanke und smarte Lösung „to go“, die eine rasche Erledigung der lästigen Verpflichtungen verspricht, weist nicht in die richtige Richtung. Stattdessen sollte es immer darum gehen, sich seriös mit den tatsächlichen Gegebenheiten im Unternehmen auseinanderzusetzen und dabei die Verbesserung von Sicherheit und Gesundheitsschutz der Beschäftigten im Blick zu haben.

Welche Arbeitsplätze haben wir?

„Aller Anfang ist schwer“, das zeigen die Gespräche und Diskussionen mit den Verantwortlichen in den Betrieben.

VISION ZERO.
NULL UNFÄLLE – GESUND ARBEITEN.



Teilweise scheitert die Gefährdungsbeurteilung schon daran, dass man im Unternehmen nicht weiß, wie man die Aufgabe überhaupt anpacken soll. Zudem fehlt im betrieblichen Alltag eigentlich immer die Zeit „für so etwas“ und ein echter Nutzen wird auch nicht gesehen, stattdessen sinnloser bürokratischer Aufwand unterstellt. Wie also beginnen? Am besten erfasst man zunächst, welche Arten von Arbeitsplätzen es im Betrieb überhaupt gibt. Denn die Beurteilung muss nicht für jeden Beschäftigten einzeln gemacht werden, sondern „je nach Art der Tätigkeiten“, und nach § 5 des Arbeitsschutzgesetzes gilt bekanntlich: „Bei gleichartigen Arbeitsbedingungen ist die Beurteilung eines Arbeitsplatzes oder einer Tätigkeit ausreichend.“

Beispiel: In einer handwerklich geprägten Bäckerei lassen sich rasch die Arbeitsbereiche „Teigmacherei“, „Teigaufbereitung“, „Backen“, „Versand“ und „Verkauf“ voneinander abgrenzen. Sie bilden die sogenannten „Betrachtungseinheiten“. Ob eine noch feinere Unterteilung erforderlich ist oder ob diese fünf Arbeitsplatztypen ausreichen, zeigt sich in den folgenden Schritten der Beurteilung.

Arbeitsabläufe analysieren

Im nächsten Schritt geht es darum, sich die Arbeitsabläufe genauer anzuschauen und festzustellen, welche Gefährdungen und Belastungen für die Mitarbeitenden damit verbunden sind. Eine gute Gefährdungsbeurteilung orientiert sich immer an den betrieblichen Prozessen und Arbeitsabläufen. Wenig zweckmäßig ist es, die Gefährdungsermittlung durch einen Einzelkämpfer erledigen zu lassen, der hinter verschlossenen Türen an seinem PC sitzt und dort in einer Tabelle Häkchen setzt. Leichter und vor allem besser geht die Beurteilung in einem Team, das sich aus der Fachkraft für Arbeitssicherheit, der Betriebsärztin oder dem Betriebsarzt, dem oder der Bereichsvorgesetzten und ausgewählten Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern sowie – falls im Betrieb vorhanden – einem Mitglied des Betriebsrats zusammensetzen kann. Mit dieser Besetzung ist sichergestellt, dass sowohl die Kenntnisse der Abläufe vor Ort als auch die sicherheitstechnische und die arbeitsmedizinische Fachkunde in die Beurteilung einfließen. Geschmacksache bleibt, ob man zur Unterstützung auch vorbereitete Beurteilungshilfen, Risiko-Ampeln oder

Eine Gefährdungsbeurteilung orientiert sich immer an den konkreten betrieblichen Gegebenheiten und Arbeitsabläufen.

→

→ Check-up-Tools nutzt. Nach Erfahrung der BGN können lange und sperrige Listen oder umfangreiche Algorithmen manchmal sogar hinderlich sein und das freie Denken blockieren. Unverzichtbar ist aber der Einsatz des gesunden Sachverstands der Beurteilenden, der in Verbindung mit dem Praxiswissen und der Erfahrung aller Beteiligten eigentlich immer sehr gute Ergebnisse liefert.

Beispiel: Für den Arbeitsplatz „Anlagenbedienung Kartonierung“ in einem Nahrungsmittelbetrieb identifiziert das Beurteilungsteam folgende Gefährdungen: Schnittverletzungen an den Kartonzuschnitten beim Nachlegen und bei der Störungsbeseitigung, Abrutschen oder Umknicken beim Zugang zu schwer erreichbaren Störungsstellen an der Maschine, Gehörgefährdung durch Lärm, psychische Belastung durch Zeitdruck bei der Beseitigung auftretender Störungen, Fußverletzungen bei Transporttätigkeiten mit Gabelhubwagen.

Bei der Gefährdungsbeurteilung kommt es maßgeblich auf einen gesunden Sachverstand gepaart mit Praxiswissen und Erfahrung an.

Sorgfältig statt „quick and dirty“

Für jede ermittelte Gefährdung werden jetzt geeignete Maßnahmen diskutiert und festgelegt. Dabei gilt der Grundsatz, dass Gefahren an ihrer Quelle zu bekämpfen sind und kollektiv wirkende technische und organisatorische Maßnahmen Vorrang haben vor individuellen Maßnahmen wie persönlicher Schutzausrüstung oder Hinweisen zum sicheren Verhalten. Explizit gewarnt sei hier vor „Quick and dirty“-Lösungen, mit denen oft nur eine Scheinsicherheit erreicht wird, beispielsweise durch das Anbringen von Warnschildern oder das Aushängen einer Betriebsanweisung. Denn das Ziel der Gefährdungsbeurteilung ist nicht, alle Felder in einem vorbereiteten Formular auszufüllen, sondern es geht um eine tatsächliche Risikominimierung im Sinne der VISION ZERO.

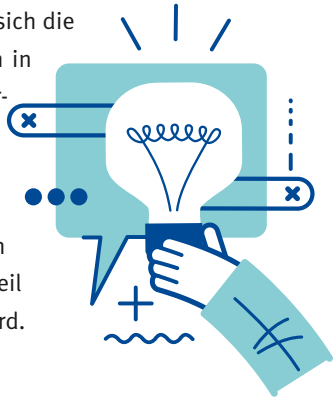
Beispiel: Für den oben genannten Arbeitsplatz „Anlagenbedienung Kartonierung“ erweist sich die Störungsbeseitigung als besonders problematisch. Eine effektive Prävention setzt deshalb dort an. Das Beurteilungsteam legt fest, dass vordringlich Störungen durch geeignete Maßnahmen minimiert werden sollen, zum Beispiel durch die optimierte Einstellung der Maschine durch einen Techniker. Im Hinblick auf die Lärmgefährdung sind zunächst technische Lärmminderungsmaßnahmen zu betrachten, bevor als letztes geeignetes Mittel die Verwendung von Gehörschutz infrage kommt.

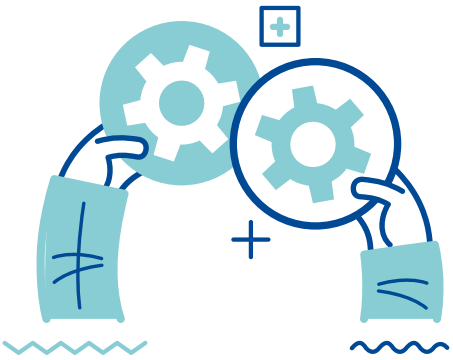
Wer macht was bis wann?

Zum Abschluss der Beurteilung ist zu überlegen, wer was bis wann macht und wie die Wirksamkeit der Maßnahmen überprüft wird. Damit die Maßnahmen auch tatsächlich umgesetzt werden, müssen Zuständigkeiten und Termine konkret benannt werden, was in der Praxis leider oft unterbleibt. Hier ist aber die ohnehin gesetzlich geforderte Dokumentation der Beurteilung extrem hilfreich, denn mit der Verschriftlichung von gefundenen Gefährdungen, festgelegten Maßnahmen und Maßnahmenüberprüfung wird die nötige Verbindlichkeit hergestellt. In der Form der Dokumentation sind die Betriebe völlig frei, die BGN empfiehlt in ihrer „Handlungsanleitung Betriebliche Gefährdungsbeurteilung“ (ASI 10.0) dafür die Nutzung einer schlichten Tabelle (Anhang 2.2), ergänzt um ein Deckblatt (Anhang 2.1).

Wünschenswert: Teil der DNA

Der gesamte Prozess der Gefährdungsbeurteilung muss natürlich entsprechend organisiert sein – hier ist zunächst einmal das Management gefordert. Die Unternehmensleitung entscheidet ja, wie die Beurteilungen durchgeführt werden, von welchen Personen und mit welchen Hilfsmitteln. Sie stellt die Ressourcen bereit und schaut auf die termingerechte Durchführung. Entscheidend für den Erfolg ist, dass die oberste Leitung deutlich macht, dass ihr die Erstellung der Gefährdungsbeurteilungen wichtig ist und dass sie das Thema dann auch über einen längeren Zeitraum hinweg begleitet, die Agierenden motiviert und sich die Ergebnisse der Beurteilungen in regelmäßigen Abständen vorlegen lässt. Denn mit der Gefährdungsbeurteilung erhält man ein zentrales Instrument zum Steuern und Lenken von Risiken, das idealerweise ein Teil der DNA des Unternehmens wird.





GRUNDSÄTZLICHER ABLAUF DER GEFÄHRDUNGSBEURTEILUNG

„Betrachtungseinheiten“ (Arbeitsplätze/Tätigkeiten im Betrieb) festlegen

Anschließend für jede Betrachtungseinheit:

- Gefährdungen und Belastungen ermitteln
- Maßnahmen festlegen (inkl. „Wer macht was bis wann?“)
- Maßnahmen durchführen
- Dokumentation der Ergebnisse, Steuern und Lenken der Risiken
- Wirksamkeit überprüfen
- Gefährdungsbeurteilung ggf. anpassen

Das bedeutet auch, dass die Beurteilungen lebendig bleiben und bei bestimmten Anlässen aktuell gehalten werden müssen, etwa bei Veränderungen betrieblicher Abläufe und Technologien oder bei Änderungen rechtlicher Vorgaben. Insbesondere sollten Unfälle, Beinahe-Unfälle und arbeitsbedingte Erkrankungen stets Anstoß sein, um die bestehende Gefährdungsbeurteilung auf den Prüfstand zu stellen: Wurden die Gefährdungen vollständig und richtig ermittelt? Sind die festgelegten Schutzmaßnahmen tatsächlich geeignet und ausreichend? Und wurden diese Maßnahmen auch konsequent umgesetzt? Auf diese Weise kommt ein kontinuierlicher Verbesserungsprozess im Arbeitsschutz in Gang, der wie ein Katalysator für die VISION ZERO wirkt.

Andere VISION-ZERO-Bausteine anpacken

Mit einer funktionierenden Gefährdungsbeurteilung ist es leicht möglich, auch die anderen VISION-ZERO-Bausteine anzupacken. Für die Vorgesetzten des Betriebs etwa ist die Gefährdungsbeurteilung ein unverzichtbares Instrument, um den Arbeitsschutz in ihrem Zuständigkeitsbereich zu gestalten und zu fördern, zum Beispiel durch Unterweisungen, Anweisungen und Schulungen sowie durch Anerkennung bei sicherem Verhalten und Korrekturhinweise bei unsicherem Verhalten. Damit werden wichtige Aspekte der Bausteine „Sicher und gesund führen“ und „Beschäftigte unterweisen und qualifizieren“ abgedeckt. Aus den im Rahmen der Gefährdungsbeurteilung festgelegten Maßnahmen ergeben sich außerdem dezidierte Verhaltensregeln für die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, ganz im Sinne des Bausteins „Ziele formulieren, Regeln aufstellen und durchsetzen“. Und „Gemeinsam aus Fehlern lernen“ gelingt unter anderem durch die regelmäßige Wirksamkeitsprüfung und Anpassung der Gefährdungsbeurteilung.

Die Gefährdungsbeurteilung ist kein Selbstzweck und keine bürokratische Auflage des Gesetzgebers an die Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber. Versteht man sie als lebendiges Instrument und nicht als eine Sammlung seelenloser Dokumente, dann fördert sie das Wohl der Beschäftigten, aber auch die Leistungsfähigkeit, die Betriebs- und die Rechtssicherheit des Unternehmens. Bei dieser weitreichenden Zielsetzung versteht es sich, dass die Gefährdungsbeurteilung nicht nur als Instrument für die Expertinnen und Experten im Arbeitsschutz gedacht ist, sondern vielmehr für alle Führungskräfte und Mitarbeitenden. Kommunikation und Beteiligung sind die Schlüsselfaktoren für Verständnis, Akzeptanz und gelebten Arbeitsschutz sowie die Basis für ein gutes Betriebsklima. ■

Mehr zur VISION ZERO allgemein

→ **www.bgn.de/vision-zero**

Mehr zu den einzelnen Bausteinen

→ **www.bgn.de/vision-zero/die-vision-und-ihre-umsetzung**

Handlungshilfen der BGN zur Gefährdungsbeurteilung

→ **www.bgn.de, Shortlink: 1525**

LEISTUNGEN DER BGN

ARBEITSUNFALL – WAS NUN?

Nach einem schweren Arbeitsunfall oder einer anerkannten Berufskrankheit sind BGN-Versicherte umfangreich abgesichert. In den letzten zwei Ausgaben von Akzente stellten wir die Heilbehandlung vor und die Leistungen, die eine Rückkehr ins normale Leben ermöglichen. Dieses Mal geht es um die finanzielle Unterstützung sowie Leistungen bei Pflegebedürftigkeit.

Martina Kern

Auch in diesem dritten Teil unserer kurzen Serie spinnen wir das fiktive Beispiel um die Bäckereifachverkäuferin Ingrid S. weiter, die seit einem Arbeitsunfall querschnittsgelähmt ist. Wir berichteten bereits, dass sie direkt nach dem folgenschweren Unfall in einer BG-Klinik stationär versorgt und mit welch umfassenden Leistungen sie im Heilverfahren seitens der BGN unterstützt wurde. Danach ermöglichte die BGN ihr durch dafür notwendige Umbauten das weitere Zusammenleben mit ihrer Familie im eigenen Haus. Mithilfe einer Umschulung und der Kooperation mit ihrem Arbeitgeber konnte sie außerdem durch einen Arbeitsplatzwechsel auf einen Bürojob im alten Betrieb umsatteln. Bleibt jetzt die Frage, welche Pflege- und welche Geldleistungen Ingrid S. erhält.

> **BEI EINEM RENTENANSPRUCH BESTEHT DIE MÖGLICHKEIT, SICH DIESEN IN FORM EINER ABFINDUNG AUSZAHLEN ZU LASSEN.**

Leistungen bei Pflegebedürftigkeit

Für Versicherte, die infolge eines Arbeitsunfalls oder einer Berufskrankheit pflegebedürftig sind, wird Pflegegeld gezahlt, eine Pflegekraft gestellt oder Heimpflege gewährt. Pflegebedürftig ist, wer für die gewöhnlichen und regelmäßig wiederkehrenden Verrichtungen im Alltag erhebliche Hilfe braucht. Ziel der Pflegeleistungen ist, dass die Versicherten ein möglichst eigenständiges und selbstbestimmtes Leben führen können. Die Versicherten entscheiden nach Möglichkeit selbst, wie und auf welche Weise sie die benötigte Pflege in Anspruch nehmen. Für den Ehemann von Ingrid S. stand von Anfang an fest, dass er die Pflege seiner Frau in den eigenen vier Wänden übernehmen möchte. Daher wurde er bereits während der stationären Behandlung aktiv in ihre Pflege eingebunden. Wichtig zu wissen: Als Pflegeperson ist er gesetzlich unfallversichert. Seine Frau erhält Pflegegeld, das sich nach dem Ausmaß ihrer Hilflosigkeit und dem dadurch bedingten Umfang der notwendigen Hilfe richtet.

Minderung der Erwerbsfähigkeit entscheidend

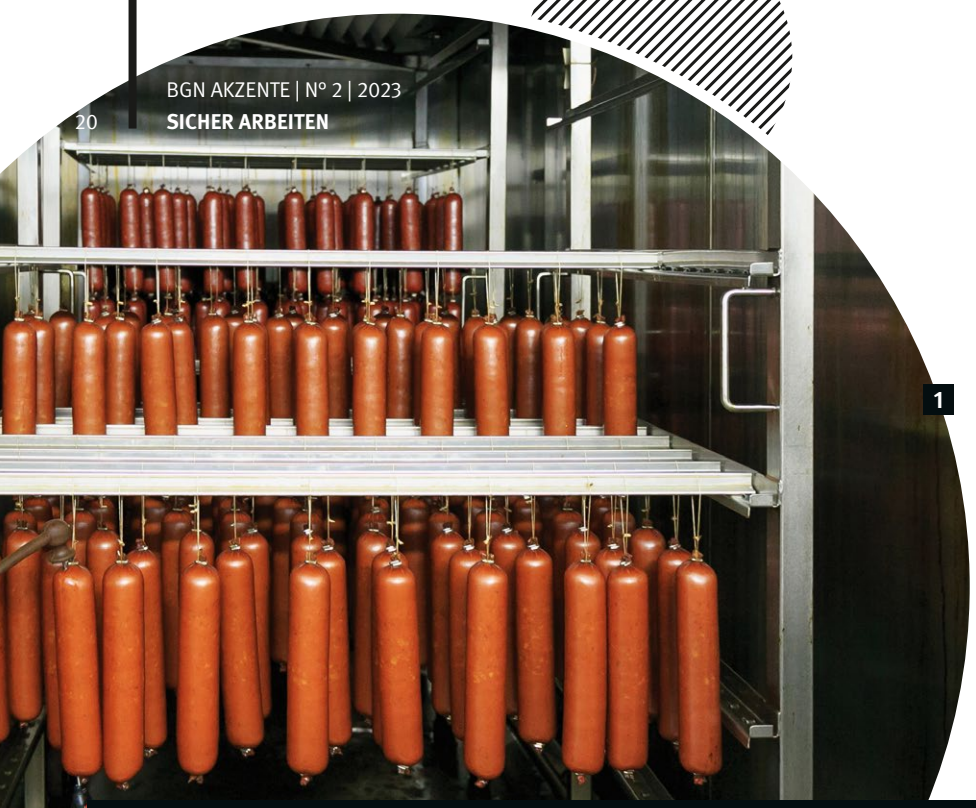
Während der medizinischen und/oder beruflichen Rehabilitation sind die Versicherten durch das Verletztengeld beziehungsweise Übergangsgeld finanziell abgesichert. Bleibt trotz Rehabilitationsmaßnahmen ein dauerhafter gesundheitlicher Schaden bestehen, haben sie einen Rentenanspruch. Voraussetzung ist, dass die Minderung der Erwerbsfähigkeit (MdE) über die 26. Woche hinaus mindestens 20 Prozent beträgt. Die MdE richtet sich danach, wie stark das körperliche und geistige Leistungsvermögen beeinträchtigt ist und wie sehr dadurch die Arbeitsmöglichkeiten gemindert sind. Ein vollständiger Verlust entspricht einer MdE von 100 Prozent und führt zu einer Vollrente. Die Höhe der Rente hängt nicht nur vom Grad der MdE ab, sondern auch vom Arbeitsverdienst der letzten zwölf Kalendermonate (sogenannter Jahresarbeitsverdienst – JAV).

Nachdem Ingrid S. sechs Wochen lang nach ihrem Unfall die Lohnfortzahlung von ihrem Arbeitgeber bekommen hatte, erhielt sie danach Verletztengeld von der BGN. Es gleicht das ausfallende Einkommen aus und stellt den Lebensunterhalt sicher. Nach 17 Monaten schloss sich dann nahtlos die Zahlung von Übergangsgeld während der Maßnahmen zur beruflichen Rehabilitation an.

Im Fall von Ingrid S. wurde zur Prüfung eines Rentenanspruchs frühzeitig der JAV ermittelt und eine ärztliche Begutachtung in die Wege geleitet. So konnte beizeiten die Rente mit einer MdE von 100 Prozent von der BGN festgestellt und der Frau bereits während des Übergangsgelds ausgezahlt werden. Konkret bedeutet das für Ingrid S. Folgendes: Die Vollrente beträgt zwei Drittel ihres JAV. Dieser liegt bei 23.688 Euro. Daraus ergibt sich eine Monatsrente von 1.316 Euro. Die Rentenzahlung wird zukünftig regelmäßig an die Lohnentwicklung angepasst. ■

Weitere Informationen zu den Leistungen der BGN bezüglich Heilbehandlung, beruflicher und sozialer Rehabilitation, Pflege und Geldleistungen

→ **www.bgn.de, Shortlink: 1058**



1

RÄUCHERANLAGEN

SICHERER WEG NACH DRAUSSEN

In der Fleischwirtschaft sind Räucheranlagen unverzichtbar, um Wurst-, Fleisch- oder Geflügelprodukte zu veredeln. Dass Beschäftigte diesen Arbeitsplatz jederzeit sicher verlassen können, ist lebenswichtig – das gilt auch für Multifunktionsanlagen zum Räuchern, Kochen und Backen.

Robert Schlosser

Das Herzstück jeder Räucheranlage besteht aus einer oder mehreren Räucherkammern. Sind diese begehbar, müssen Beschäftigte sie jederzeit verlassen können – beispielsweise wenn sich jemand hier unbemerkt aufhält, während die Kammer von außen verschlossen und in Betrieb gesetzt wird. Schon wenige Minuten im Inneren einer aktivierten Räucherkammer können tödliche Folgen haben.

Leicht zugänglich und gut beleuchtet

Wie Räucherkammern ausgerüstet sein müssen, damit Personen sie jederzeit verlassen können, ist in der europäischen Normung und im Arbeitsschutzregelwerk festgeschrieben:

- Die Türen von begehbaren Räucherkammern müssen sich von innen, auch im verriegelten Zustand, jederzeit mit leichten Handgriffen öffnen lassen.
- Die Vorrichtung zum Öffnen der Tür von innen muss leicht zugänglich und gut sichtbar sein.
- Dafür ist eine Beleuchtung sinnvoll. Bei Räucherkammern mit einer Tiefe von mehr als fünf Metern sind Beleuchtungseinrichtungen vorgeschrieben, bei kleineren Kammern werden sie aus Präventionsgründen empfohlen.
- Damit die Öffnungseinrichtung gut und sicher gegriffen werden kann, sollten Verschmutzungen vermieden werden, ansonsten könnte man beim Greifen abrutschen.

> **SCHON WENIGE MINUTEN IM INNEREN EINER AKTIVIERTEN RÄUCHERKAMMER KÖNNEN TÖDLICH SEIN.**

1 | Begehbare Räucherkammern muss man jederzeit verlassen können.

2 | Mit diesem Öffnungshebel kann man die Tür der Räucherkammer von innen mit leichten Handgriffen öffnen – auch im verriegelten Zustand.

- In Räucherkammern, bei denen all diese Maßnahmen für ein sicheres Verlassen nicht ausreichen, oder wenn Antriebe beziehungsweise angetriebene Teile in der Kammer vorhanden sind (z. B. bei automatisierter Bestückung der Räucherkammer mit den Räucherwagen), muss zusätzlich eine Not-Halt-Einrichtung in der Kammer vorhanden sein. Eine übliche Ausführungsform ist eine Reißleine, die über die komplette Seitenwand der Kammer gespannt ist.

Regelmäßig prüfen

Die Betreiberin oder der Betreiber ist dafür verantwortlich, dass Räucheranlagen und ihre Sicherheitseinrichtungen nach Vorgabe des Herstellers, mindestens jedoch halbjährlich, durch eine zur Prüfung befähigte Person für Räucheranlagen (z. B. vom Anlagenhersteller oder einem spezialisierten Wartungsunternehmen) geprüft werden.

Zusätzlich sind das Vorhandensein, die einfache Zugänglichkeit und die Leichtgängigkeit der Öffnungseinrichtung Bestandteil der regelmäßigen betrieblichen Kontrollen der Räucherkammer, deren Ergebnis dokumentiert wird.

Gefährdungsbeurteilung

Die Kontrollintervalle ergeben sich aus der betrieblichen Gefährdungsbeurteilung (Empfehlung: arbeitstäglich). Im Rahmen der regelmäßigen Arbeitsschutzunterweisung (mindestens einmal jährlich) der Beschäftigten ist das Verlassen einer geschlossenen Räucherkammer, einschließlich einer praktischen Übung, ein Kernelement. Die Beschäftigten müssen die notwendigen Handgriffe, die zum Öffnen der Kammer nötig sind, sofort und intuitiv abrufen können.

Sicherheit dank Nachrüstung

Generell gilt: Räucherkammern ohne funktionsfähige innen liegende Öffnungseinrichtung dürfen nicht in Betrieb genommen beziehungsweise müssen stillgelegt werden. Das kommt einer Lebensversicherung für das Bedienpersonal gleich. Alle tödlichen Arbeitsunfälle in Räucherkammern hatten ihre Ursache in nicht einsatzbereiten Öffnungseinrichtungen. Die gute Nachricht ist: In vielen dieser Fälle ist eine Nachrüstung oder Reparatur durch den Hersteller oder spezialisierte Wartungsunternehmen möglich. ■

Norm DIN EN 15861 „Räucheranlagen“, kostenpflichtiger Bezug über

→ **www.beuth.de**

SICHERHEIT UND GESUNDHEIT IM KLEINBETRIEB

„JEDER GEWINNT!“

Über das BGN-Angebot „Sicherheit und Gesundheit im Kleinbetrieb“ können Betriebe zu ausgewählten Präventionsthemen spezifische Beratungsleistungen erhalten. Adalya Tobacco International hat mitgemacht und ist mehr als zufrieden.

Martina Scharmentke, Maren Albrecht

Das kleine Unternehmen in Ratingen produziert seit 2018 Wasserpfeifentabak, anfangs mit sieben und mittlerweile mit 23 Beschäftigten. Mit dem Wachstum gab es vieles, was die Verantwortlichen dort lernen mussten, nicht zuletzt im Arbeitsschutz.

Da kam es gerade recht, dass Claudia Krause, Assistentin der Geschäftsführung, im Juni 2022 auf das BGN-Projekt „Sicherheit und Gesundheit im Kleinbetrieb“ aufmerksam wurde. „Wir wollten sehen, wo wir im Arbeitsschutz stehen. Außerdem war es nach der durch Corona und Abstandhalten geprägten Zeit eine tolle Möglichkeit, sich endlich mal wieder mit den Kolleginnen und Kollegen intensiv auszutauschen.“

Die Verantwortlichen bei Adalya Tobacco entschieden sich für die vier Themen „Unterweisung“, „Betriebsanweisungen“, „Erste Hilfe“ und „Wertschätzung“. Im ersten Schritt schauten sich Claudia Krause und ihr Kollege Kemal Kudretoglu die BGN-Arbeitspakete an, um sie dann im Anschluss an die Mittagspause gemeinsam mit dem restlichen Team durchzusprechen. „Das kann man nicht zwischen Tür und Angel machen“, findet die Assistentin der Geschäftsführung. „Und wenn man in größerer Runde diskutiert, erfährt man auch, was man an den Arbeitsplätzen verändern kann oder sogar muss.“

Bei der Bearbeitung der einzelnen Pakete habe man festgestellt, dass man bereits auf dem richtigen Weg sei, aber manchmal noch ein paar Kleinigkeiten ergänzt werden müssten, zum Beispiel die Kontaktdaten des Durchgangsarztes auf dem Erste-Hilfe-Plakat. Auch bei den Betriebsanweisungen müsse noch einiges überarbeitet werden. „Gerade hier waren die Rückmeldungen von der BGN sehr hilfreich“, erzählt Claudia Krause. Auf die Frage, warum sie das Projekt auch anderen kleineren Betrieben empfehlen würde, erwidert die engagierte Frau: „Gerade als kleiner Mittelständler hilft es einem zu sehen, wo man steht und worauf man noch achten muss. Ja, es kostet Zeit, aber die ist ja nicht verschwendet. Wenn wir etwas ändern, damit die Beschäftigten besser arbeiten können, hat jeder gewonnen, auch die Firma, und das ist gerade in der heutigen Zeit des Fachkräftemangels sehr wichtig. Und wir hatten Spaß an dem Projekt.“ ■

WIR FÜR SIE

MENSCHEN BEI DER BGN

Sophia Linnemann
ist Personalentwicklerin und Ausbildungsleiterin bei der BGN in Mannheim.

MEINE AUFGABEN BEI DER BGN

sind vielfältig und haben mit der wichtigsten Ressource im Unternehmen zu tun – den Menschen! Ich berate Führungskräfte, moderiere Workshops und begleite Veränderungsprozesse – immer mit dem Fokus auf Weiterentwicklung. Als Ausbildungsleiterin verantworte ich die verschiedenen Ausbildungs- und Studiengänge der BGN.

ICH FREUE MICH,

wenn ich mit meiner Arbeit Menschen bewege und natürlich, wenn unsere Azubis und Studenten erfolgreich ihren Abschluss schaffen!

ICH WÜNSCHE MIR,

dass meine Arbeit Wirkung zeigt und die bei uns versicherten Unternehmen und Menschen das in jedem Kontakt mit uns – ihrem Dienstleister – spüren.

BGN
Ihre gesetzliche
Unfallversicherung
Lust auf Karriere bei der BGN?
Wir bilden aus und stellen ein.
Jetzt informieren und bewerben. Infos unter www.bgn.de/karriere

BGN
Ihre gesetzliche
Unfallversicherung
Lust auf Karriere bei der BGN?
Wir bilden aus und stellen ein.
Jetzt informieren und bewerben. Infos unter www.bgn.de/karriere