Informationen für Arbeitsicherheit und Gesundheitsschutz

INFA

2/2006

Betriebliches Gesundheitsmanagement

Unfallkasse Thüringen
Körperschaft des öffentlichen Rechts

Inhaltsverzeichnis:

Vorwort

Was zur INFA zu sagen ist 3

Betriebliches Gesundheitsmanagement

Betriebliche Gesundheitsförderung – auch für die öffentlichen Verwaltungen interessant 4 – 5
Betriebliches Eingliederungsmanagement 6 – 7

Neues aus der UKT

Zweitfertigung der Unfallanzeige wird nicht mehr benötigt 8
Verbandbuch gibt Versicherungsschutz 8
Grundschule Dachwig zeigt Vorbildhaltung in der Unfallmeldung 8
„Voll Bock auf Sport?!" – Schulwettbewerb startet 8

Fakten

Besserer Schutz gegen Nadelstichverletzungen jetzt Pflicht 9 – 10
Arbeits- und Gesundheitsschutz für Beschäftigte in Arbeitsangelegenheiten 11 – 13

Frage und Antwort 14

Mitteilungen 15

Impressum:

Nr. 2/2006, 14. Jahrgang

Nachdruck und Vervielfältigungen nur mit Quellenangabe

Erscheinung: halbjährlich

Herausgeber:
Unfallkasse Thüringen
Telefon: 03621 777-222
Telefax: 03621 777-111
Internet: www.ukt.de

Verantwortlich für den Inhalt:
Renate Müller, Geschäftsführerin

Redaktionsteam:
Stephanie Robus und
Sabine Petzke

Fremdautor:
ipse Communication
Kai Weller
Albrechtsstraße 14 B
10117 Berlin
Telefon: 030 288846-20
Fax: 030 288846-46
E-Mail: k.weller@ipse.de

Fotos Quellennachweis:
Seiten 1, 3 und 12
Pixelquelle

Gestaltung: UKT

Auflage: 4.500 Exemplare

Herstellung:
Druckhaus Gera GmbH

Was zur INFA zu sagen ist

Gesellschaft und Arbeitswelt unterliegen in der heutigen Zeit einem ständigen Wandel. Schlagworte wie Globalisierung, Öffnung der Märkte und Dienstleistungsgesellschaft begleiten unseren Arbeitsalltag. Deshalb rücken die Mitarbeiter in Unternehmen immer mehr in den Mittelpunkt. Von ihnen wird mehr eigenverantwortliches Handeln verlangt und die Bewältigung von zusätzlichen Aufgaben. Somit können die Faktoren Leistungsverdichtung, Zeitdruck und Null-Fehler-Produktion gesundheitliche Risiken bergen.

Um im zunehmenden Wettbewerb die Position eines Unternehmens zu sichern, benötigt es gesunde, motivierte und qualifizierte Mitarbeiter. Daher legen Unternehmen großen Wert auf Gesundheit und Wohlbefinden ihrer Mitarbeiter am Arbeitsplatz.

Aber wie sieht es in der Praxis aus?
Öffentliche Verwaltungen weisen den höchsten Krankenstand im Vergleich zu anderen Branchen auf. Sie haben nur begrenzte Erfahrungen in der Anwendung von betrieblicher Gesundheitsförderung. Oftmals bieten sie Betriebssport und Grippeschutzimpfungen an, um für die Gesundheit Sorge zu tragen. Aber für geeignete Maßnahmen ist kein Budget vorgesehen und es fehlt ein systematisches Vorgehen.

In dieser Ausgabe möchten wir Ihnen aufzeigen, warum betriebliche Gesundheitsförderung für öffentliche Verwaltungen interessant ist und was betriebliches Eingliederungsmanagement den Unternehmen für Vorteile bringt.

Das Redaktionsteam

Betriebliche Gesundheitsförderung - auch für die öffentliche Verwaltung interessant?

Was ist Betriebliche Gesundheitsförderung?

„Betriebliche Gesundheitsförderung (BGF) umfasst alle gemeinsamen Maßnahmen von Arbeitgebern, Arbeitnehmern und Gesellschaft zur Verbesserung von Gesundheit und Wohlbefinden am Arbeitsplatz. Dies kann durch eine Verknüpfung folgender Ansätze erreicht werden:

- Verbesserung der Arbeitsorganisation,
- Förderung einer aktiven Mitarbeiterbeteiligung,
- Stärkung persönlicher Kompetenzen.“*

(* Luxemburger Deklaration, 1997)

BGF ist eine moderne Unternehmensstrategie, die darauf abzielt, arbeitsbedingten Erkrankungen vorzubeugen, Gesundheitspotenziale zu stärken und das Wohlbefinden am Arbeitsplatz zu verbessern. Sie beruht auf freiwilligen Aktivitäten und setzt voraus, dass unter allen Kräften im Unternehmen Konsens hergestellt wird. Indem sie auch Bereiche wie Organisations- und Personalentwicklung mit einschließt, geht BGF über die gesetzlichen Anforderungen des traditionellen Arbeitsschutzes hinaus.

Wie ist die aktuelle Situation?

Eine Studie der Unternehmensberatung „Gallup“ aus dem Jahr 2004 ergab, dass nur 13 % der Mitarbeiter in deutschen Betrieben als engagiert gelten. Der Rest macht „Dienst nach Vorschrift“ oder gibt zu, „innerlich gekündigt zu haben“. In der gleichen Studie kam man zu dem Ergebnis, dass allein in 2004 demotivierte Mitarbeiter in Deutschland einen Schaden von 234 bis 245 Milliarden Euro angerichtet haben.

Finnische Forscher haben im Februar 2004 in der Fachzeitschrift „British Medical Journal“ eine Studie mit folgendem Ergebnis veröffentlicht: Das Herzinfarkt-Risiko verdoppelt sich, sobald in einer Firma Arbeitsplätze abgebaut werden; es verfünffacht sich, wenn die Situation 4 Jahre anhält. Wer als Arbeitgeber mit leichter Hand umstrukturiert und seine Mitarbeiter wie Schachfiguren auf dem Brett verschiebt, spielt ein gefährliches Spiel. Da er ihnen keine Chance zur Mitgestaltung gibt.
Das Düsseldorfer Wirtschafts- und Sozialwissenschaftliche Institut kommt bei einer Studie von 2004 zu folgendem Ergebnis: In einem von zehn Betrieben gab es eine Betriebsvereinbarung zum Arbeits- und Gesundheitsschutz, jede achte Firma hat von sich aus Maßnahmen zum Schutz der Mitarbeiter ergriffen, der Rest zieht es vor, über kranke Mitarbeiter zu klagen – statt endlich etwas für deren Schutz zu tun.

Die öffentliche Verwaltung befindet sich seit Jahren im Umbruch. In Thüringen wurde die Verwaltungsstrukturreform auf den Weg gebracht. Dies bedeutet u. a., dass bis zum Jahr 2009 7.400 Stellen in der Landesverwaltung abgebaut werden sollen. Nicht weniger problematisch ist die Situation in den Thüringer Kommunen. Viele Kommunen sind überschuldet, eine Haushaltskonsolidierung ist unbedingt erforderlich. Gespart werden soll dabei auch bei den Beschäftigten. Von Personalabbau, Haustarifverträgen und Vorruhestandsregelung ist die Rede. Hinzu kommt der vergleichsweise hohe Krankenstand bei relativ hohem Durchschnittsalter der Beschäftigten.

Dabei stellt sich folgende Frage: Wie kann man trotz dieser Reformen die Qualität der Arbeit und Dienstleistungen weiterhin gewährleisten bzw. noch verbessern – Schlagwort: Bürgernahe Verwaltung

Was kann Betriebliche Gesundheitsförderung leisten?

Betriebliche Gesundheitsförderung ist ein langfristig angelegter Prozess des gesamten Unternehmens. Ganz klar abzutrennen davon sind Einzelmaßnahmen von manchen Unternehmen, wie z. B. Angebote zur gesunden Ernährung, Angebote zur Rückenschule usw., wenn kein Gesamtkonzept dahinter steht.

Von entscheidender Bedeutung ist eine IST-Analyse im Unternehmen. Beleuchtet werden dabei Faktoren wie Arbeitsorganisation, Führungskräfteverhalten, Betriebsklima, Mitarbeiterzufriedenheit, Arbeitsplatzgestaltung usw. Im Ergebnis dieser Analyse steckt das Unternehmen selbst seine Ziele ab (z. B. Verbesserung des Betriebsklimas, Verbesserung der Kundenzufriedenheit, Senkung der Fehlzeiten). Wichtig dabei ist immer eine größtmögliche Transparenz sowie die Einbeziehung der Mitarbeiter in den Prozess.

Ziel ist eine „gesunde“ Organisation, in der die Arbeitsbedingungen, Kommunikationsstrukturen, Entwicklungs- und Entfaltungsmöglichkeiten auf das Wohlbefinden aller ausgerichtet sind. Der Begriff Wohlbefinden meint in diesem Zusammenhang das Gegenteil von Unwohlfühlen/Unbehagen und ist die **Voraussetzung für gute Arbeit** - im Sinne von „Arbeit kann auch Spaß machen“. Er betont die subjektive Seite von Gesundheit, denn Gesundheit bedeutet für jeden etwas anderes. Während manche Unternehmen der Privatwirtschaft die Bedeutung des Wohlbefindens für die Leistungsbereitschaft und -fähigkeit ihrer Beschäftigten erkannt haben und gezielt damit werben (z. B. wirbt RWE mit dem Slogan „Wohlfühlen am Arbeitsplatz“), tun sich öffentliche Verwaltungen mit dem Begriff noch schwer – warum eigentlich?

Ich möchte in meinem Unternehmen Betriebliche Gesundheitsförderung implementieren – wer kann mir dabei behilflich sein?

Die Unfallkasse Thüringen bietet ihren Mitgliedsbetrieben bei der Umsetzung der Betrieblichen Gesundheitsförderung fachliche Unterstützung an. Betriebliche Gesundheitsförderung kann aber nicht von außen in den Betrieb hineingetragen werden. Sie ist nur dann erfolgreich, wenn sie Teil eines ganzheitlichen Personalmanagements ist. Der entscheidende Erfolgsfaktor ist: Betriebliche Gesundheitsförderung muss Chef-Sache sein.

Wer sich näher mit dem Thema auseinandersetzen möchte: Die Unfallkasse Thüringen veranstaltet im Jahr 2007 zwei Seminare zum Thema Betriebliche Gesundheitsförderung. Die genauen Termine können Sie dem Seminarplan 2007 entnehmen, welcher ab Oktober 2006 auf der Internetseite der Unfallkasse Thüringen abrufbar ist.

Jens Arnold
Fachbereich Prävention

Arbeits- und Gesundheitsschutz sowie betriebliche Gesundheitsförderung haben einen hohen Stellenwert in Unternehmen. Betriebliches Eingliederungsmanagement ist die dritte Ebene der Prävention. Dabei stehen nicht nur die Menschen mit Behinderungen im Vordergrund, sondern es geht um Arbeitnehmer, deren Krankheitsphasen länger als sechs Wochen andauern und dadurch den Erhalt ihres Arbeitsplatzes gefährden. Um als Unternehmen produktiv und wettbewerbsfähig zu bleiben, ist eine Sicherung langfristiger Arbeitsfähigkeit der Arbeitnehmer zu schaffen. Stabile inner- und außerbetriebliche Strukturen müssen ermöglichen, Arbeitsunfähigkeit frühzeitig zu erkennen und schnellstmöglich geeignete Maßnahmen einzuleiten.

Dazu hat die Bundesarbeitsgemeinschaft für Rehabilitation einen Handlungsleitfaden gemeinsam mit Krankenversicherung, Rentenversicherung, Unfallversicherung, Bundesagentur für Arbeit und Integrationsämtern mit folgendem Inhalt erarbeitet:

Betriebliches Eingliederungsmanagement lohnt sich!
Wenn gesundheitlich beeinträchtigte Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter durch geeignete Maßnahmen im Betrieb wieder adäquat eingesetzt werden können, profitieren davon nicht nur die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter und die Träger der sozialen Sicherung.
Betriebliches Eingliederungsmanagement rechnet sich auch für die Betriebe. Es verringert Ausfallzeiten sowie Kosten der Entgeltfortzahlung und verbessert Arbeitsabläufe durch schnellere Rückkehr der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer in den Betrieb.
Betriebliches Eingliederungsmanagement fördert Motivation und Zufriedenheit bei den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern in einem Klima des Vertrauens und sichert damit auch die Wettbewerbsfähigkeit des Unternehmens. Nach außen präsentiert sich das Unternehmen zudem als fairer und weitblickender Arbeitgeber gegenüber der Belegschaft sowie in der gesamten Region.

Betriebliches Eingliederungsmanagement

Betriebliches Eingliederungsmanagement – Was ist das?
Betriebliches Eingliederungsmanagement dient dazu, Arbeitsunfähigkeit zu überwinden, erneuter Arbeitsunfähigkeit vorzubeugen und den Arbeitsplatz zu erhalten.
Zum betrieblichen Eingliederungsmanagement gehören alle Maßnahmen, einschließlich der Einleitung einer Prüfung von Leistungen zur Teilhabe am Arbeitsleben, die geeignet sind, die Beschäftigungsfähigkeit der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter mit gesundheitlichen Problemen oder Behinderungen nachhaltig zu sichern. Dabei kommt es nicht darauf an, ob die gesundheitliche Gefährdung arbeitsbedingt ist oder nicht.

Wie wird betriebliches Eingliederungsmanagement umgesetzt?
Ist eine Mitarbeiterin/ein Mitarbeiter länger oder wiederholt arbeitsunfähig, klärt die Arbeitgeberin/der Arbeitgeber bzw. seine Beauftragte/sein Beauftragter, mit welchen Leistungen oder Hilfen die Arbeitsfähigkeit wieder erreicht, erneuter Arbeitsunfähigkeit vorgebeugt und der Arbeitsplatz erhalten werden kann. Für die Einleitung eines Eingliederungsmanagements ist die Zustimmung und Beteiligung der betroffenen Mitarbeiterin/des betroffenen Mitarbeiters notwendig. Der Betriebsrat - bei schwerbehinderten Menschen außerdem die Schwerbehindertenvertretung - ist zu beteiligen. So weit erforderlich wird die/der Betriebs- oder Werksärztin/arzt hinzugezogen.

Für ein erfolgreiches Eingliederungsmanagement bei der Integration von gesundheitlich beeinträchtigen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern sind Kenntnisse über die verschiedenen Rehabilitationsmöglichkeiten, den Zugang zu diesen Leistungen, Grundkenntnisse im Arbeits- und Schwerbehindertenrecht sowie über Tätigkeitsfelder und den sich daraus ergebenden unterschiedlichen Anforderungen im Betrieb hilfreich. Soweit diese Kenntnisse im Betrieb nicht vorhanden oder weitergehende Leistungen zur Teilhabe erforderlich sind, bieten Krankenkassen, Berufsgenossenschaften, Rentenversicherungsträger, Agenturen für Arbeit, Integrationsämter bzw. Integrationsfachdienste (www.integrationsaemter.de) ihre Unterstützung an. Kommen Leistungen zur Teilhabe oder begleitende Hilfen im Arbeitsleben in Betracht, werden vom Arbeitgeber die örtlichen Gemeinsamen Servicestellen der Rehabilitationsträger (Adressen siehe „Gemeinsame Servicestellen für Rehabilitation“ oder www.deutsche-rentenversicherung.de) oder bei schwerbehinderten Beschäftigten das Integrationsamt hinzugezogen.

Ablauf des betrieblichen Eingliederungsmanagements

1. Frühzeitiges Erkennen der gesundheitlich eingeschränkten Arbeitnehmer

Handlungsbedarf besteht spätestens dann, wenn eine Arbeitnehmerin/ein Arbeitnehmer 6 Wochen ununterbrochen oder wiederholt arbeitsunfähig ist. Kenntnis hiervon erhält in der Regel zunächst der/die direkte Vorgesetzte oder die Arbeitgeberin/der Arbeitgeber, in größeren Unternehmen die Personalabteilung. Die Arbeitgeberin/der Arbeitgeber oder eine verantwortliche Mitarbeiterin/ein Mitarbeiter nimmt diese Information zum Anlass, weitere Schritte anzustoßen. Selbstverständlich ist die im Gesetz genannte Dauer der Arbeitsunfähigkeit nicht der einzige Anhaltspunkt für entsprechenden Klärungsbedarf. Dieser entsteht auch in allen anderen Fällen, in denen erkennbar wird, dass der Arbeitsplatz für eine Mitarbeiterin/einen Mitarbeiter aufgrund von gesundheitlichen Einschränkungen nicht länger angemessen ist. Instrumente und Frühwarnsysteme, die entsprechende Prognosen ermöglichen, sind z. B. arbeitsmedizinische Vorsorgeuntersuchungen.

2. Kontaktaufnahme mit den betroffenen Arbeitnehmern

Die Arbeitgeberin/der Arbeitgeber nimmt Kontakt auf mit der betroffenen Arbeitnehmerin/dem betroffenen Arbeitnehmer und klärt mit ihr/ihm in einem ersten Schritt Fragen über die Möglichkeiten des weiteren Einsatzes und die Ziele und Vorstellungen der Mitarbeiterin/des Mitarbeiters selbst ab. Alle sich hieraus ergebenden weiteren Schritte bedürfen der Zustimmung der Mitarbeiterin/des Mitarbeiters.

3. Beteiligung der betrieblichen Arbeitnehmervertretungen

Besteht Handlungsbedarf, schaltet die Arbeitgeberin/der Arbeitgeber oder seine Beauftragte/sein Beauftragter die betriebliche Arbeitnehmervertretung bzw. bei einer schwerbehinderten Mitarbeiterin/einem schwerbehinderten Mitarbeiter die Schwerbehindertenvertretung ein.

4. Weitere Umsetzungsschritte des betrieblichen Eingliederungsmanagements

Nach Erfassung der Ausgangssituation besprechen die Arbeitgeberin/der Arbeitgeber oder seine Beauftragte/sein Beauftragter und die Mitarbeiterin/der Mitarbeiter, welche Maßnahmen notwendig sind, um eine schnelle Rückkehr in den Betrieb zu erreichen. Dies können betriebsinterne Maßnahmen sein (z. B. Arbeitsplatzanpassung oder Umsetzung auf einen anderen Arbeitsplatz), Unterstützungsmaßnahmen durch einen Rehabilitationsträger (z. B. Zuschüsse für Arbeitshilfen im Betrieb, Kfz-Hilfen) oder außerbetriebliche Maßnahmen durch Rehabilitationsträger (z. B. medizinische Leistungen zur Rehabilitation, Leistungen zur Teilhabe am Arbeitsleben wie etwa berufliche Qualifizierungsmaßnahmen).

Stephanie Robus
Fachbereich Prävention

Zweitausfertigung der Unfallanzeige wird nicht mehr benötigt!

Wir bearbeiten seit dem 2. Januar 2006 alle Akten ausschließlich digital. Eingehende Post wird gescannt und Papieroriginale werden vernichtet. Das gescannte Dokument wird mit einer qualifizierten elektronischen Signatur nach dem Signaturgesetz versehen und digital weitergeleitet. Wir garantieren durch dieses Verfahren die Übereinstimmung der Abbilder aus dem optischen Archiv mit den Originalen. Auf Grund des geänderten Verfahrens können Sie künftig auf die Übersendung der Zweitausfertigung der Unfallanzeige verzichten. Dies spart Ihnen Zeit und Kosten.

Verbandbuch gibt Versicherungsschutz

In Thüringer Schulen sind bis zu 50 Prozent von Unfallmeldungen der Schulleitung nicht bekannt. Deshalb möchte der Fachbereich Prävention, Lehrer und Eltern umfassender informieren. Das dafür entwickelte Faltblatt „Verbandbuch gibt Versicherungsschutz“ enthält wichtige Hinweise zur Rechtslage. Zum Schuljahresbeginn haben alle Schulen das Faltblatt erhalten. Diese Problematik soll u. a. in Elternabenden ihren festen Bestandteil haben.

Grundschule Dachwig zeigt Vorbildhaltung in der Unfallmeldung

Im Rahmen des Staatssekretärsgespräches am 21. Juni 2006 im Thüringer Kultusministerium wurden 20 Thüringer Schulen genau unter die Lupe genommen. Als Kriterium stand, inwieweit der Schulleitung Unfälle gemeldet sind. Bei der „Geschwister Scholl“ Grundschule in Dachwig waren alle gemeldeten Unfälle sowohl bei der UKT als auch der Schulleitung bekannt. Bei anderen Schulen fällt die Resonanz durchaus schlechter aus. Im Vergleich dazu waren 20 Prozent von Unfällen der Schulleitung unbekannt. Die Geschäftsführerin Renate Müller zeichnet die Grundschule Dachwig für die gute Zusammenarbeit mit zwei Erste-Hilfe-Taschen und zwei Handballtornetzen aus.

„Voll Bock auf Sport?!“ - Schulwettbewerb startet!

Sportlehrer leben das Motto „Sport ist gesund“. Doch Schüler sehen das anders. Sport kann Verletzungen zur Folge haben, die einem auf der Couch oder vor dem PC hätten nie passieren können. Statt dem Aufruf des Sportlehrers zu folgen, entwickelt der gesundheitsbewusste Schüler Taktiken, um sich vor der Sportstunde zu drücken. Der Sportunterricht liefert einen wichtigen Beitrag für körperliche und geistige Entwicklung. Deshalb starten wir einen Wettbewerb „Voll Bock auf Sport?!“. Ziel soll sein, die Schüler zu animieren, Ideen und Vorschläge zu liefern, wie sie sich einen Sportunterricht vorstellen, der sie begeistert. Die Beteiligung am Wettbewerb soll selbstverständlich belohnt werden. Tolle Preise, wie z. B. ein Erlebnistag an der Bleilochtalsperre oder in einem Freizeitbad, warten darauf, eingelöst zu werden.

Weiter Informationen unter www.ukt.de

Besserer Schutz gegen Nadelstichverletzungen jetzt Pflicht

Die Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin hat die Novelle der Technischen Regeln für Biologische Arbeitsstoffe (TRBA) veröffentlicht. Beschäftigte im Gesundheitswesen müssen jetzt besser vor Infektionen durch Nadelstichverletzungen geschützt werden. Denn täglich gehen Ärzte, Ärztinnen und Pflegekräfte bei Verletzungen an benutzten Arbeitsgeräten das Risiko ein, sich z. B. mit dem HEP-B-Virus, dem HEP-C-Virus oder dem HI-Virus zu infizieren. Die Neufassung der TRBA schreibt in festgelegten Arbeitsbereichen eine vollständige Umstellung auf verletzungssichere Instrumente vor. Weiterhin dürfen grundsätzlich alle Tätigkeiten, bei denen „Körperflüssigkeit in infektionsrelevanter Menge übertragen“ werden können, nur noch mit Sicheren Instrumenten ausgeführt werden.

Die Kritik an dem Abschnitt 4.2.4 der Technischen Regel für Biologische Arbeitsstoffe (TRBA 250) ist so alt wie die Richtlinie selbst. Sie sollte die Mitarbeiter vor Verletzungen an scharfen oder spitzen medizinischem Gerät und damit vor gefährlichen Infektionen schützen. Viele Arbeitgeber sahen sie bisher aber nicht als verbindlich an. Die Neufassung schreibt jetzt den Einsatz von Sicheren Instrumenten in bestimmten Bereichen unmissverständlich vor. Dazu zählen Rettungsdienst, Notaufnahme und Gefängniskrankenhäuser sowie die Behandlung von fremdgefährdenden Patienten und die Behandlung und Versorgung von Patienten, die durch Erreger der Risikogruppe drei (einschließlich 3**) oder höher infiziert sind. Sichere Instrumente müssen auch bei allen Tätigkeiten verwendet werden, bei denen Körperflüssigkeit in „infektionsrelevanter Menge“ übertragen werden kann. An erster Stelle zu nennen ist hier die Blutentnahme. Experten weisen aber darauf hin, dass auch kleinste und sogar unerkannte Nadelstichverletzungen ausreichen können, um den Betroffenen zu infizieren. Die Initiative SAFETY FIRST! begrüßt die Novelle als Schritt in die richtige Richtung. Trotzdem ist weiterhin viel Aufklärungsarbeit notwendig. Denn die neue TRBA erlaubt Abweichungen von der Regel, wenn im Rahmen einer Gefährdungsbeurteilung ein „geringes Infektionsrisiko ermittelt wurde“. Eine Einschränkung, die nach Ansicht von Experten unsinnig ist und an der klinischen Realität vorbei geht. Denn: „Die Gefahr vor Nadelstichverletzungen lässt sich, das belegen alle Studien, letztlich nur durch Sichere Instrumente minimieren. Zu diesem Ergebnis müsste eigentlich auch jede einzelne Gefährdungsbeurteilung kommen“, so Dr. Andreas Wittmann, Fachgebiet Arbeitsphysiologie, Arbeitsmedizin und Infektionsschutz der Bergische Universität Wuppertal.

Neufassung der TRBA 250: Nadelstichverletzungen: Infektionsrisiko durch Patientenblut

Unter Nadelstichverletzungen versteht man Schnitte oder Stiche an benutzten medizinischen Arbeitsgeräten, die mit Blut oder anderen Körperflüssigkeiten von Patienten verunreinigt sein können. Jede dieser Verletzungen kann das Risiko einer Infektion mit Hepatitis-B-Virus, Hepatitis-C-Virus oder HIV bergen. Ca. 500.000 dieser Unfälle passieren jährlich allein in deutschen Kliniken.

- Einfache technische Schutzmaßnahmen, z. B. Sichere Instrumente, schützen vor Nadelstichverletzungen.

Richtlinien für den Arbeitgeber: Schutz vor Nadelstichverletzungen ist Pflicht

Der Einsatz von Sicheren Instrumenten ist Pflicht. Um die gesetzliche Forderung nach Sicheren Instrumenten zu unterstreichen, hat der Ausschuss für Biologische Arbeitsstoffe (ABAS) im Mai diesen Jahres eine Verschärfung der Technischen Regel für Biologische Arbeitsstoffe (TRBA) 250 verabschiedet.

- Die jetzt gültige Fassung der TRBA 250 verschärft die bisherige Formulierung, (konventionelle Instrumente) „sollen ersetzt werden“ zu einem klaren „sind zu ersetzen“.

Zusammenfassung: TRBA 250, Abschnitt 4.2.4

Punkt 1:

Verpflichtend schreibt die TRBA 250 den Einsatz von Sicheren Instrumenten in folgenden Arbeitsbereichen vor:

- Behandlung und Versorgung von Patienten, die nachgewiesenermaßen durch Erreger der Risikogruppe 3 (einschließlich 3**) oder höher infiziert sind
- Behandlung fremdgefährdender Patienten
- Rettungsdienst und Notfallaufnahme
- Gefängniskrankenhäuser

Punkt 2:

Grundsätzlich sind sichere Instrumente bei allen Tätigkeiten einzusetzen, bei denen „Körperflüssigkeiten in infektionsrelevanter Menge übertragen werden können“. Explizit nennt die TRBA 250 in diesem Kontext Blutentnahme und sonstige Punktionen zur Entnahme von Körperflüssigkeiten.

Hinweis: Experten weisen darauf hin, dass auch kleinste und sogar unerkannte Nadelstichverletzungen zu Infektionen führen können.

Punkt 3:

Abweichungen von Punkt 2 sind möglich, wenn:

- Gemeinsam mit dem Betriebsarzt ein geringes Verletzungs- bzw. geringes Infektionsrisiko ermittelt wurde.

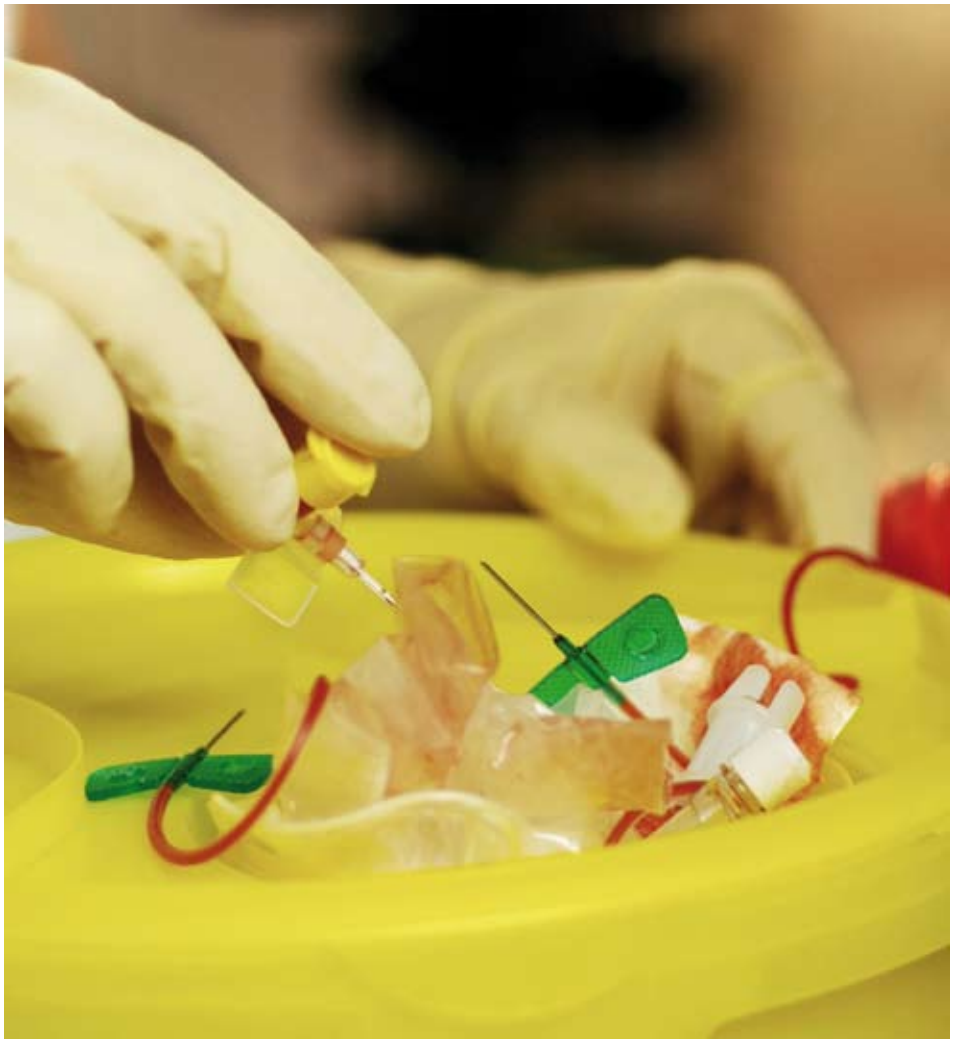
Bedingungen hierfür sind:

- Festgelegte Arbeitsabläufe, die auch in Notfallsituationen nicht umgangen werden
- Schulungen und jährliche Unterweisungen der Beschäftigten
- Ein erprobtes und sicheres Entsorgungssystem für verwendete Instrumente

Hinweis: Experten betonen, dass diese Einschränkung an der klinischen Realität vorbei gehe. Denn: Die Gefahr vor Nadelstichverletzungen lässt sich, das belegen Studien, letztlich nur durch Sichere Instrumente minimieren. Zu diesem Ergebnis müsste auch jede einzelne Gefährdungsbeurteilung kommen.

Infokasten: Rechtliche Bedeutung der TRBA 250

- Die Technische Regel für biologische Arbeitsstoffe (TRBA) 250 enthält konkrete Vorschriften zum betrieblichen Arbeitsschutz, die sich nach dem aktuellen Stand der Technik richten.
- Die TRBA 250 wird ausdrücklich in der Biostoffverordnung erwähnt als verbindliche Richtlinie für den Arbeitgeber, um Beschäftigte vor Gefahren am Arbietsplatz zu schützen.
- Die Biostoffverordnung ihrerseits konkretisiert das Arbeitsschutzgesetz.
- Wer die TRBA 250 nicht kennt oder einfach ignoriert, handelt der Biostoffverordnung zuwider.
- Konkret heißt das: Die Technischen Regeln werden von den Gerichten wie vorweggenommene Sachverständigengutachten aufgefasst. Der Arbeitgeber, der die Technischen Regeln umsetzt, handelt gemäß seiner gesetzlichen Verpflichtung.
- **Verantwortlich für die Umsetzung der TRBA 250 ist der Arbeitgeber.**
- Die TRBA 250 wird vom Ausschuss für Biologische Arbeitsstoffe (ABAS) des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales erstellt.



Quelle:
Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin (BAuA)

Internet:
http://www.baua.de/de/Themen-von-A-Z/Biologische-Arbeitsstoffe/Ausschuss_20f_C3_BCr_20Biologische_20Arbeitsstoffe_20-_20ABAS/Informationen_20aus_20dem_20ABAS/Aktuelles.html__nn=true

Kai Weller
ipse Communication

Arbeits- und Gesundheitsschutz für Beschäftigte in Arbeitsgelegenheiten

Ging es in der InfA Heft 2 aus 1995 noch um „Arbeitssicherheit für Beschäftigte in ABM-Projekten“, so ist 10 Jahre danach dieses Problem, allerdings mit einer anderen Zielgruppe, wieder sehr aktuell geworden. Unter neuer Gesetzeslage und anderen Umstände treten seit dem Oktober 2004 Probleme auf, die es durchaus erlauben, von einem Déjà-vu-Erlebnis zu sprechen. Die Rede ist von den Arbeitsgelegenheiten und den Tätigkeiten, die in diesen Arbeitsgelegenheiten verrichtet werden.

Gesetzeslage
Im neuen § 16 des SGB II[1] geht es um die „Leistungen zur Eingliederung“. Nach seinem Absatz 3 sollen für erwerbsfähige Hilfebedürftige, die keine Arbeit finden können, Arbeitsgelegenheiten geschaffen werden.
Bei diesen so genannten Ein-Euro-Jobs sind die Voraussetzungen noch schärfer gefasst, als es bei ABM je war. Nach § 16 Abs. 3 sind die Arbeiten:

a.) im öffentlichen Interesse liegend und
b.) zusätzlich;

dann sollen sie zunächst als geförderte Arbeitsbeschaffungsmaßnahme durchgeführt werden.
Geschieht das nicht, dann müssen diejenigen Hilfebedürftigen, die sie (freiwillig oder nicht) machen sollen:

c.) erwerbsfähig sein
und es muss Ihnen
d.) zuzüglich zum Arbeitslosengeld II eine angemessene Entschädigung für Mehraufwendungen gezahlt werden.

Die weiteren Folgen für den Betroffenen konnten erst nach einiger Zeit geklärt werden. Weil diese Arbeiten kein Arbeitsverhältnis im Sinne des Arbeitsrechts begründen, bestand zunächst Unklarheit, ob überhaupt Unfallversicherung gegeben war. Die Vorschriften über den Arbeitsschutz waren von Anfang an entsprechend anzuwenden.

1 Sozialgesetzbuch - Zweites Buch (SGB II)

Arbeitsbedingungen
Arbeitnehmerhaftung
Die Betroffenen können zwar nicht in den Genuss des Status eines Beschäftigten in einem Arbeitsverhältnis kommen, dagegen sollen sie für Haftung ganz selbstverständlich genau so herangezogen werden[2]. Ob allerdings solche Forderungen realisierbar sind, bleibt zu klären, da ein Bezieher von ALG II kein Vermögen mehr besitzen dürfte, aus dem er entsprechende Schadenersatzforderungen befriedigen könnte. Damit läuft die Haftungsforderung wohl zwangsläufig zum Träger der Maßnahme zurück.
Dies ist in all den Fällen von besonderer Bedeutung, in denen während der Tätigkeiten eines Beschäftigten ein Dritter geschädigt wird, z.B. ein vorbeifahrendes Fahrzeug bei Freischneiderarbeiten in der Nähe von öffentlichen Straßen

2 für Schäden bei der Ausübung ihrer Tätigkeit haften erwerbsfähige Hilfebedürftige nur wie Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer

Arbeitsaufgabe/Zweck der Tätigkeit
Die Tätigkeiten, die von den Beschäftigten in Arbeitsgelegenheiten ausgeführt werden, müssen genau klassifiziert werden. Die Forderungen „im öffentlichen Interesse liegend“ und „zusätzlich“ sind durchaus auslegungsfähig und der Spielraum der Interpretation wird von manchen Maßnahmeträgern weit ausgeschöpft (*die Presse berichtete darüber*).

Fallbeispiel:
Es bedurfte z.B. schon einer einstweiligen Anordnung der 37. Kammer des SG Berlin, um zu verhindern, dass ein junger Mann eine Arbeitsgelegenheit antreten musste, von der nicht einmal der Maßnahmeträger zu diesem Zeitpunkt eine klare Vorstellung hatte, oder sich verbindlich fest legte, wo und wie der Arbeitslose tatsächlich eingesetzt werden sollte. Vielmehr hieß es von dieser Seite nur allgemein, dass „die beschäftigte Person verpflichtet ist, die zur Verfügung stehende Arbeitszeit

einzuhalten und die übergebenen Aufgaben zu erfüllen“. Die wöchentliche Arbeitszeit werde „entsprechend dem Bedarf der Beschäftigungsstelle“ abgestimmt.
Dem schob das SG insoweit einen Riegel vor, als es forderte: Das Job-Center[3] müsse nun aber selbst prüfen, ob dieser Einsatzplan den gesetzlichen Vorgaben entspreche. Es müsse zum Beispiel prüfen

- ob die Arbeit tatsächlich gemeinnützigen Zwecken diene und
- ob sie „zusätzlich“ sei oder
- ob dadurch reguläre Arbeitsplätze verdrängt würden.

Dazu müsse das Job-Center
- den konkreten Inhalt der Arbeit,
- die Arbeitszeit und
- die Dauer des Einsatzes kennen und überprüfen sowie
- die Höhe der „Mehraufwandsentschädigung“, die vom Maßnahmeträger an den Arbeitslosen gezahlt werde. –

Erst nach dieser Prüfung dürfe das Job-Center dem Arbeitslosen diesen Ein-Euro-Job verbindlich zuweisen.[4]

Ein-Euro-Job schließt gefährliche Arbeiten aus
Damit dürfte dann allen Versuchen, den Beschäftigten in Arbeitsgelegenheiten irgendwelche gefährlichen Arbeiten aufzuerlegen, ein wirksamer Riegel vorgeschoben sein, da diese in aller Regel zwar durchaus gemeinnützig, aber bestimmt nicht „zusätzlich“ sein können. Ein wichtiger Schutzmechanismus für Sicherheit und Gesundheit der Betroffenen.
Für die Betroffenen hat die Arbeitsgelegenheit den Sinn, „mit einem solchen Zusatzjob berufliche Erfahrungen zu sammeln, ihre Kenntnisse zu erweitern und soziale Kontakte zu knüpfen“ (Zitat aus dem Internet-Auftritt der Arbeitsagentur: http://arbeitslosengeld2.arbeitsagentur.de/chancen/zusatzjobs.php?valid=[ss2]).

Einen Arbeitsvertrag erhalten die Betroffenen dagegen nicht, sondern einen „berufspraktischen Einsatzplan mit den wesentlichen Informationen zu ihrem Zusatzjob.“ Darin werden u.a. Beginn und Dauer, Einsatzorte, Umfang und Verteilung der Arbeitszeit, Arbeitsinhalte, Höhe der Mehraufwandsentschädigung, Arbeitsschutz, Haftung, Unfallversicherung und Urlaub festgehalten.“

Ein Arbeitsverhältnis kann zwar (s.o.) nicht entstehen, letztendlich genießt der Betroffene, der eine Arbeitsgelegenheit ausfüllt, trotzdem gesetzlichen Unfallversicherungsschutz „wie ein Beschäftigter“ (nicht nach § 2 Abs. 1 Nr. 1 Sozialgesetzbuch, Siebtes Buch (SGB VII), sondern nach § 2 Abs. 2), was für ihn letztlich ohne Auswirkung bleibt, der Schutz ist immer der gleiche. (Siehe dazu auch den Internet-Auftritt der UKT „www.ukt.de“). Aus dem gesagten folgt, dass natürlich die Unfallverhütungsvorschrift „Grundsätze der Prävention“ (GUV-V A 1) gilt (§ 1 Abs. 1: Unfallverhütungsvorschriften gelten für Unternehmer und Versicherte; ...) Folglich fallen auch Arbeitsgelegenheiten hinsichtlich des vorbeugenden Arbeits- und Gesundheitsschutzes unter den § 2 Abs. 1 Satz 1 GUV-V A 1 und der Unternehmer hat die erforderlichen Maßnahmen zur Ver-

3 Träger der Leistungen nach dem Zweiten Buch Sozialgesetzbuch (SGB II), Organ der ARGE (Arbeitsgemeinschaft aus Arbeitsvermittlung und Grundsicherung für Arbeitssuchende in Berlin)
4 Beschluss des SG Berlin vom 18.07.2005, Az.: S 37 AS 4801/05 ER

hütung von Arbeitsunfällen, Berufskrankheiten und arbeitsbedingten Gesundheitsgefahren sowie für eine wirksame Erste Hilfe zu treffen.

Durch den Verweis auf die staatlichen Arbeitsschutzvorschriften im § 2 Abs. 2 Satz 2 kommen damit die Pflichten zur

- Gefährdungsbeurteilung der Tätigkeiten vor Aufnahme der Arbeitsgelegenheit (§5 ArbSchG und § 3 BetrSichV[5])
- schriftlichen Dokumentation der Ergebnisse der Gefährdungsbeurteilung (§ 6 ArbSchG)
- Prüfung der Beschaffenheitsvoraussetzungen geeigneter Arbeitsmittel vor deren Ausgabe an die Beschäftigten und laufend stichprobenhaft während der Arbeiten (§ 7 Abs. 1 und 5 BetrSichV)
- regelmäßigen Prüfung der Arbeitsmittel (§ 10 BetrSichV)

natürlich auch im Bereich der Arbeitsgelegenheiten voll zum Tragen.

Daneben greifen auch alle Pflichten der Arbeitgeber nach den sonstigen Unfallverhütungsvorschriften, wie z.B. die sicherheitstechnische Betreuung durch einen Sicherheitsingenieur oder eine Fachkraft für Arbeitssicherheit, die arbeitsmedizinische Beratung und Vorsorge (mit den erforderlichen Vorsorgeuntersuchungen, z.B. G 20 „Lärm“) durch einen Betriebsarzt oder Arbeitsmediziner, Bereitstellung der erforderlichen persönlichen Schutzausrüstungen, Bereitstellung von Pausenunterkünften bei Arbeiten im Freien und besonders wichtig: ausreichende Unterweisung und Ausbildung im Umgang mit gefährlichen Werkzeugen, Maschinen und Geräten oder Gefahrstoffen, sowie Arbeitsverfahren, bzw. in gefährdeten Bereichen, wie z.B. im öffentlichen Straßenverkehrsraum usw. Die UKT bietet u.a. Ausbildungen zum geprüften Freischneider- oder Motorsägenführer kostenlos für die Mitgliedsbetriebe und Versicherte an, unabhängig vom Status der Betroffenen.

Schlussfolgerungen

Als Fazit kann man den Trägern solcher Arbeitsgelegenheiten nur eines raten, was auch schon für die Beschäftigten der ABM vor 10 Jahren galt: wenn irgend möglich Arbeiten in gefährdeten Bereichen oder mit gefährlicher Technik vermeiden oder zumindest dann die Gefahren vorher ausreichend erfassen und die geeigneten Schutzmaßnahmen auswählen und umsetzen.
Als ganz wichtiger Ansprechpartner sind aber die Arbeitsagenturen hier mit in der Pflicht. Sie müssen sicherzustellen, dass diejenigen, die in Arbeitsgelegenheiten tätig sind, auch dahingehend überwacht werden, dass sie nur zu den Tätigkeiten eingesetzt werden, die in der Maßnahmebeschreibung formuliert wurden. Den Betroffenen muss der versprochene Arbeitsschutz auch zu gute kommen!

In bezug auf die notwendige Aus- und Weiterbildung derjenigen Personen in den ARGE´n, die für die Fragen des Arbeits- und Gesundheitsschutzes und solche Prüfungen zuständig sind, bietet die Unfallkasse Thüringen gerne geeignete Weiterbildungsseminare an. Anfragen richten Sie bitte an den Autor.

Robert Lehneking
Fachbereich Prävention

5 Verordnung über Sicherheit und Gesundheitsschutz bei der Bereitstellung von Arbeitsmitteln und deren Benutzung bei der Arbeit, über Sicherheit beim Betrieb überwachungsbedürftiger Anlagen und über die Organisation des betrieblichen Arbeitsschutzes (Betriebssicherheitsverordnung – BetrSichV)

1. SIFA - Forum für Arbeitssicherheit in Gehren, Waldarbeiterschule

10. Oktober 2006, 10:00 Uhr

Unter www.ukt.de. finden Sie den detaillierten Programmablauf.

Herr A. aus Eisenach fragt:
Ich habe seit Jahren Probleme mit meinen Füßen, wenn ich Arbeitsschutzschuhe tragen muss. Deshalb habe ich mich bei einem Arzt vorgestellt, der mir ein Attest gab. Mein Arbeitgeber verlangt von mir das Tragen von Arbeitschutzschuhen, obwohl ich nur hinter einer Kehrwischmaschine hinterher laufen muss. Seitdem ich diese Schuhe wieder tragen muss, habe ich große Schmerzen. Was kann ich tun?

Sabine Petzke, Fachbereich Prävention, antwortet:
An Ihrem Arbeitsplatz ist eine Gefährdungsanalyse durchzuführen. Diese schätzt Risiken und mögliche Verletzungen durch den Arbeitsablauf ein. Daraus ergibt sich die Erfordernis, ob Schutzmaßnahmen notwendig sind. Tätigkeiten mit erhöhten Verletzungsgefahren, setzen das Tragen von Arbeitsschutzschuhen voraus. Ist das in Ihrem Fall so, können Sie die Arbeit an der Kehrwischmaschine nicht mehr ausführen. An erster Stelle steht immer Ihre Sicherheit und Gesundheit. Ihr Arbeitgeber hat Fürsorgepflichten und muss Sie vor Gefährdungen schützen. Wenden Sie sich an Personalrat und Sicherheitsfachkraft im Unternehmen. Sie kennen gesetzliche Grundlagen und unterstützen in der Umsetzung. Der Betriebsarzt kann Ihnen, bei der Vielzahl von Anbietern für Arbeitsschutzschuhe, ein passendes Modell empfehlen.

Frau R. aus Apolda fragt:
Wie muss ich mich nach einem Arbeitsunfall verhalten? Wo muss ich was melden und welche Beweise muss ich unter Umständen sichern, damit mir keine Ansprüche verloren gehen?

Stephanie Robus, Fachbereich Prävention, antwortet:
Erleiden Sie einen Arbeitsunfall, müssen Sie diesen unverzüglich Ihrem Arbeitgeber melden. Dieser ist verpflichtet, den Unfall beim zuständigen Unfallversicherungsträger anzuzeigen. Dafür steht ein gesetzlich vorgeschriebenes Formblatt (Unfallanzeige) zur Verfügung. Eventuelle Zeugen müssen Sie benennen. Sind die Verletzungen so gravierend, dass ärztliche Behandlung notwendig ist, suchen Sie bitte einen Durchgangsarzt auf. Durchgangsärzte sind erfahrene Fachärzte auf dem Gebiet der Unfallmedizin. Sie werden von den Berufsgenossenschaften bestellt und zeigen Ihren Unfall mittels Durchgangsarztbericht beim Unfallversicherungsträger an. Jedes Unternehmen ist verpflichtet, ein Verbandbuch zu führen. Ersthelfer notieren dort alle Verletzungen, auch wenn sie im ersten Moment klein und harmlos erscheinen. Diese Dokumentation ist wichtig, um den Nachweis zu erbringen, dass Sie sich die Verletzung bei einer versicherten Tätigkeit zugezogen haben. Die Aufzeichnungen können auf verschiedene Wege erfolgen, z.B. schriftlich oder elektronisch. Wichtig ist eine Aufbewahrungspflicht von mindestens fünf Jahren.

Allgemeine Unfallversicherung
GUV-R 178 „Vermessungsarbeiten“
Aktualisierte Fassung, erstellt von der Fachgruppe Verkehr.

Allgemeine Unfallversicherung
GUV-I 8635 „Sichere Anlagen für die Wildtierhaltung“
Diese Informationsschrift wurde durch die Fachgruppe „Forsten” neu erarbeitet und enthält grundsätzliche Anforderungen an die Anlagen sowie zum Schutz von Zoo-Mitarbeitern und Zoo-Besuchern.

Allgemeine Unfallversicherung
GUV-R 2112 „Einsatz von Forschungstauchern“
Betrifft alle Tauchereinsätzen mit wissenschaftlicher Zielsetzung, d. h. Forschungstauchereinsätze.

Allgemeine Unfallversicherung
GUV 71.10 „DVD Verkehr“
DVD mit folgenden Filmen: „Sicherheit ist Trumpf”, „Sicherheit und Gesundheitsschutz in Werkstätten”, „Ein Tag beim Winterdienst”, „Ein Tag beim Sommerdienst”, „Sicherheit beim LKW-Ausstieg” sowie „Begleitmaterial zum Werkstättenfilm” (von CD aus dem Medienpaket Werkstätten) und „Begleitbroschüren zum Sommer- und Winterdienstfilm”

Allgemeine Unfallversicherung
GUV-I 521 „Leitern sicher benutzen"
Diese Information gibt Hinweise zur Prüfung, Wartung und Instandsetzung von Leitern inklusive Mustern für Betriebsanweisung, Leiterkontrollblatt und Prüfliste.

Schüler- Unfallversicherung
GUV-SI 8014 „Naturnahe Spielräume“
Hier geht es um naturnah gestaltete Außenanlagen in Kindertagesstätten unter Aspekten der Sicherheit und den Pflichten des pädagogischen Fachpersonals.

Schüler- Unfallversicherung
GUV-SI 8038 „Metall – Ein Handbuch für Lehrkräfte“
Die Broschüre wurde fachlich geprüft und überarbeitet und liegt jetzt in aktualisierter Form vor.

Allgemeine Unfallversicherung
GUV-I 650 „Bildschirm- und Büroarbeitsplätze“
Ersatz für GUV-I 8566 mit praktischen Hinweisen für die Gestaltung der Arbeit an Bildschirm- und Büroarbeitsplätzen.

Allgemeine Unfallversicherung
GUV-I 8634 „Bereitstellung und Benutzung von Traversensystemen“
Broschüre gibt Hilfestellung zur Erreichung eines einheitlichen sicherheitstechnischen Niveaus für Bereitstellung und Benutzung von Traversensystemen.

Schüler- Unfallversicherung
GUV-SI 8041 „Holz – Ein Handbuch für Lehrkräfte“
Die Informationsschrift wurde unter Berücksichtigung des aktuellen Standes nationaler und europäischer Gesetzgebung fachlich angepasst.

Hinweis:
Alle Druckschriften können Sie unter www.ukt.de (Menüpunkt: Service >> Infomaterial) einsehen und herunterladen oder bei der Unfallkasse Thüringen bestellen.

Fitte
Mitarbeiter.
Fittes
Unternehmen.