Jahrgang 27 | Dezember 2017

UK|FUK BB aktuell

Das Mitteilungsblatt der Unfallkasse Brandenburg und Feuerwehr-Unfallkasse Brandenburg

Leitartikel: kommmitmensch

Weitere Themen:

Leistungen der Feuerwehr-Unfallkasse

Schulportal

UK|FUK BB
Unfallkasse Brandenburg und
Feuerwehr-Unfallkasse Brandenburg

Impressum:

Ausgabe: Dezember 2017
UK/FUK BB aktuell – Das Mitteilungsblatt der Unfallkasse und Feuerwehr-Unfallkasse Brandenburg
PF 1113, 15201 Frankfurt (Oder), Telefon: 0335/5216-0, Telefax: 0335/5216-222,
E-Mail: presse@ukbb.de

Verantwortlich:
stellvertretender Geschäftsführer Dieter Ernst

Konzept und Redaktionsleitung:
Sabine Merker

Redaktionsbeirat in alphabetischer Reihenfolge:
Dr. Oliver Kuppinger, Sandy Ocker, Cathleen Positzki, Andreas Scheele, Ulf Spies

Bildnachweis:
Titel © DGUV, S. 3 - 7 © Sabine Merker, S. 10 Fotolia © pressmaster, S. 11 © www.sichere-schule.de, S.12 © Sabine Merker UK BB, S. 14 © HFUK Nord und FUK Mitte, S. 15 © Sabine Merker UK BB, S. 18 Fotolia © vege, S. 20 und 21 © Sabine Merker UK BB, S. 22 oben © Sabine Merker UK BB, S. 22 unten © MBJS, S. 23 oben © Sabine Merker UK BB, S. 23 unten © Anke Schmidt UK BB, S. 24 oben © Anke Schmidt UK BB, S. 24 unten © Sabine Merker UK BB, S. 25 und 26 © Sabine Merker UK BB, S. 27 © Rolf Reich UK BB, S. 28 oben © UK Sachsen, S. 28 Mitte © UK Sachsen, S. 28 unten © Sabine Merker UK BB, S. 29 und 30 © HFUK Nord, S. 32 oben Fotolia © bluedesign, S.32 unten © Carola Schubbel, Rücktitel © refresh(PIX)

Herstellung:
Schlaubetal-Druck Kühl OHG, Mixdorfer Straße 1, 15299 Müllrose

Nachdruck oder Vervielfältigung nur mit Zustimmung der Redaktion
und Quellenangabe.

Liebe Leserinnen und Leser,

das Jahr neigt sich dem Ende zu und wir blicken zurück auf ein ereignisreiches Jahr 2017. Neben Seminaren, Begehungen und Beratungen haben wir Ihnen im vergangenen Jahr zahlreiche Projekte vorgestellt. Daher möchten wir Sie, liebe Leserinnen und Leser mit Momentaufnahmen und kurzen Berichten an unserer täglichen Arbeit teilhaben lassen.

Das Jahr 2017 endet mit dem Auftakt der neuen Kampagne der Kultur der Prävention „kommmitmensch“, die ab 2018 fester Bestandteil unserer Arbeit sein wird. In der Kategorie Prävention möchten wir Ihnen die Kampagne vorstellen, die Sie als Versicherte und uns als gesetzlichen Unfallversicherungsträger für die nächsten zehn Jahre begleiten wird. Werden auch Sie ein „kommmitmensch“. Außerdem stellen wir Ihnen die DGUV Schulportale „Lernen und Gesundheit“ und „Die sichere Aula vor“.

Zum Ende des Jahres möchten wir Ihnen wieder einen Blick in die Arbeit der Unfallkasse Brandenburg gewähren. So wird die Selbstverwaltung der UK BB vorgestellt und es gibt einen Einblick in unsere Betriebliche Gesundheitsförderung. Es erwarten Sie auch ein Interview mit unserem Teamleiter EDV und Statistik sowie einige Momentaufnahmen aus dem Jahr 2017.

In der Kategorie Feuerwehr stellen wir Ihnen die Selbstverwaltung der FUK BB vor und berichten über unsere Teilnahme an der Messe Florian. Auch das Thema „PEERS“ (kollegiale Helfer) werden wir in dieser Ausgabe unter die Lupe nehmen.

Wie gewohnt finden Sie in der Kategorie Kurz & Knapp verschiedene Beiträge zu aktuellen Themen. Die aktuellen Medien finden Sie wie gewohnt am Ende unseres Mitteilungsblattes. Aktuelle Informationen zu Themen und Projekten gibt es auch online unter www.ukbb.de oder www.fukbb.de.

Wir wünschen Ihnen viel Spaß beim Lesen. Für Fragen, Anregungen und Themenvorschläge stehen wir Ihnen gern unter der E-Mail-Adresse: presse@ukbb.de zur Verfügung.

Ihre Unfallkasse Brandenburg.

Inhaltsverzeichnis

Editorial 1

Prävention 3
- Kampagne Kultur der Prävention „kommmitmensch“
- DGUV Schulportal Lernen & Gesundheit
- Die sichere Aula
- Psychologische Erste Hilfe durch Peers (kollegiale Helfer)

Unfallkasse Intern 15
- Die Selbstverwaltung der Unfallkasse Brandenburg
- Die Betriebliche Gesundheitsförderung (BGF) in der UK BB
- DAK Firmenlauf
- Interview mit dem Teamleiter EDV und Statistik
- Momentaufnahmen aus unserer Arbeit

Feuerwehr 26
- Die Selbstverwaltung der Feuerwehr-Unfallkasse Brandenburg
- Messe Florian 2017
- Fachtagung der FUK in Hamburg

Kurz und Knapp 31
- Digitaler Lohnnachweis
- Urteile Rechtsprechung

Neue Medien 33

Seite 3

Seite 10

Seite 12

Seite 18

Seite 27

Präventionskultur

kommmitmensch **– eine Kampagne zur Präventionskultur**
Berufsgenossenschaften und Unfallkassen starten die langfristig angelegte Kampagne kommmitmensch**. Im Zentrum steht die Kultur der betrieblichen Prävention.**

Gemeinsam haben Berufsgenossenschaften und Unfallkassen ein Kampagnenkonzept entwickelt, das Betriebe, öffentliche Einrichtungen und Bildungseinrichtungen praxisnah dabei unterstützt, Sicherheit und Gesundheit gewinnbringend in ihren Organisationen zu etablieren. Der Hintergrund: Bei der Prävention von Unfällen und arbeitsbedingten Gesundheitsgefahren wurde bereits viel erreicht. Die Anzahl der Arbeits- und Wegeunfälle ist in den vergangenen 100 Jahren stark zurückgegangen - allerdings sinkt sie in den letzten Jahren deutlich langsamer. Die bisherigen Ansätze der Prävention reichen offenbar nicht aus, um der Vision Zero näherzukommen - einer Welt ohne Arbeitsunfälle und arbeitsbedingte Erkrankungen, wobei der Vermeidung tödlicher und schwerer Arbeitsunfälle und Berufskrankheiten höchste Priorität zukommt.

Neue Herausforderungen

Zudem verlangen die „Arbeitswelt 4.0“ und „Industrie 4.0“ ein neues Denken und Handeln von allen, die vorausschauend über Gefährdungen bei der Arbeit aufklären sowie vor Unfällen und Erkrankungen schützen wollen. Die Chancen und Herausforderungen für die Prävention sind ganzheitlich und interdisziplinär zu betrachten.[1] Belege dazu liefern unter anderem das Risikoobservatorium[2] der DGUV oder die Erkenntnisse aus Veranstaltungen zur „Zukunft der Arbeit“ am Institut für Arbeit und Gesundheit der Deutschen Gesetzlichen Unfallversicherung (IAG)[3] . Ein weiterer Aspekt ist das verstärkte Zutagetreten psychischer Belastungen als Anlass für krankheitsbedingte Ausfalltage oder für Unfälle. Bei all diesen Themen stehen die Berufsgenossenschaften und Unfallkassen in der Pflicht ihres Präventionsauftrages. Ein Begriff fasst zusammen, worauf es zukünftig ankommt: Präventionskultur.

Umfrage

Im Auftrag der DGUV wurden 2014 vom Marktforschungsinstitut infas 500 Unternehmerinnen und Unternehmer sowie 1.100 Beschäftigte befragt. Ziel war es, die Rolle und den Stellenwert von Sicherheit und Gesundheit in den Betrieben zu ermitteln sowie mögliche Handlungsfelder bzw. Schwerpunktthemen in diesem Bereich zu identifizieren.

Dabei gaben zwar 96 Prozent der befragten Unternehmensleitungen und 91 Prozent der Beschäftigten an, dass das Thema für ihren Betrieb wichtig sei, lediglich 59 Prozent der Leitungen und rund die Hälfte der Beschäftigten erklärten allerdings, dass finanzielle, personelle oder zeitliche Investitionen in Sicherheit und Gesundheit erkennbar seien. Die Hälfte der Unternehmensleitungen berichtete auch, dass Sicherheit und Gesundheit Bestandteile der Unternehmensziele seien. Im Durchschnitt gaben aber nur vier von zehn Betrieben an, dass das Thema in den Führungsleitlinien berücksichtigt würde. Stark abweichend davon gingen aber über 70 Prozent der Beschäftigten davon aus, dass Sicherheit und Gesundheit in den Führungsleitlinien enthalten seien.[4]

Aus Diskussionen, die Infas in Fokusgruppen im Bildungssektor mit Lehrkräften sowie Schülerinnen und Schülern führte,

ging gleichzeitig hervor, dass Sicherheit und Gesundheit bisher keine integrierten Bestandteile des Unterrichts sind. Aktivitäten fänden – wenn überhaupt – punktuell im Rahmen außerunterrichtlicher Projekte statt und seien in starkem Maße vom persönlichen Engagement und der Kompetenz der einzelnen Lehrkräfte oder Schulleitungen abhängig.[5]

Sicherheit und Gesundheit als zentrale Werte

Folgerichtig haben Berufsgenossenschaften und Unfallkassen ihre nächste Kampagne der Kultur der Prävention gewidmet. Und sie haben die Kampagne mit einer Laufzeit von bis zu zehn Jahren nachhaltig angelegt, wobei die Evaluationen jeder Kommunikationswelle Anlass geben werden, über das Fortgehen zu entscheiden. Dabei muss die Kampagne ihrem selbst gestellten Anspruch gerecht werden, die Erkenntnisse über den Wert von Sicherheit und Gesundheit breit und nachhaltig zu vermitteln.

Präventionsverständnis und Vision Zero

Die Kampagne wird Unternehmen, öffentliche Einrichtungen und Bildungseinrichtungen verstärkt dabei unterstützen, ein fundiertes und umfassendes Präventionsverständnis zu entwickeln. Sie spannt den Bogen jedoch über das betriebliche Umfeld hinaus: Die Kampagne thematisiert Sicherheit und Gesundheit als grundlegende Werte in allen Lebensbereichen. Ihre Kernbotschaft lautet: „Sicherheit und Gesundheit sind Werte für alle Menschen, jede Organisation und die Gesellschaft. Sie sollen Gegenstand allen Handelns werden. Präventives Handeln ist lohnend und sinnstiftend.“ Die Kommunikationsmaßnahmen der Kampagne setzen zunächst dort an, wo

Menschen lernen und arbeiten, weil hier Netzwerke der Unfallkassen und Berufsgenossenschaften bestehen.

„Sicherheit und Gesundheit sind Werte für alle Menschen, jede Organisation und die Gesellschaft. Sie sollen Gegenstand allen Handelns werden. Präventives Handeln ist lohnend und sinnstiftend.“

Dass die gesetzliche Unfallversicherung mit dem Ansatz, die Kultur der Prävention in den Betrieben und öffentlichen Einrichtungen in den Fokus zu nehmen, auf dem richtigen Weg ist, wurde aktuell auch auf internationaler Ebene bestätigt. Auf dem 21. Weltkongress für Sicherheit und Gesundheit bei der Arbeit in Singapur im September 2017 zogen sich die Themen Präventionskultur und eine am Menschen orientierte Prävention mit der klaren Ausrichtung auf die Vision Zero wie ein roter Faden durch zahlreiche Veranstaltungen und Vorträge – bis hin zur höchsten politischen Ebene. Bereits auf dem vorherigen Weltkongress 2014 in Frankfurt hatte die amtierende Bundesministerin für Arbeit und Soziales, Andrea Nahles, betont, dass jeder Arbeitsplatz so gestaltet sein müsse, dass die Beschäftigten nicht nur während der üblichen Arbeitsschritte, sondern auch im Falle eines menschlichen oder technischen Fehlers gut abgesichert seien. Dafür würde eine weltweite Präventionskultur gebraucht: Sicherheits- und Gesundheitsaspekte müssten bei allen Wirtschaftsprozessen von vornherein mitgedacht werden. Nur so könne die Vision Zero Wirklichkeit werden.

Fachkonzept als Basis

Die inhaltliche Umsetzung der Kampagne basiert auf einem Fachkonzept[6], das von den Berufsgenossenschaften, Unfallkassen und der DGUV entwickelt und verabschiedet wurde. Dabei wurden sechs Handlungsfelder identifiziert, die besonderen Einfluss auf eine Kultur der Prävention in Organisationen haben und die den eher abstrakten Begriff „Präventionskultur“ auf die betriebliche Realität herunterbrechen und handhabbar machen. Die Handlungsfelder (s. Kasten) sind eng miteinander verknüpft. Ein Beispiel: So wie sich gute Führung immer der Kommunikation bedient, gehört zu einem guten Betriebsklima immer die Beteiligung der Beschäftigten. Zukünftigen Generationen von Präventionsfachkräften sollen die Kampagnenthemen bereits in der Ausbildung vermittelt

werden. Dazu ist geplant, die Themen der Handlungsfelder in das bestehende Konzept zur Qualifizierung zu integrieren.

BU: Die sechs Handlungsfelder der Kampagne sind miteinander verknüpft.

Die Botschaft der Kampagne

Das gemeinsame Kampagnenlogo und

kommmitmensch

Sicher. Gesund. Miteinander.

der Slogan „kommmitmensch“ Sicherheit und Gesundheit sollen zum Maßstab allen Handelns werden - privat, beruflich, gesellschaftlich. Auf allen diesen Ebenen kann die Kampagne ihre Wirkung entfalten, indem sie gleichlautende Botschaften sowohl in den öffentlichen Raum als auch in die Betriebe aussendet und dort praktische Handlungshilfen anbietet. Über Medien und insbesondere durch ihre Präventionsfachkräfte können Berufsgenossenschaften und Unfallkassen die Unternehmerinnen und Unternehmer sowie die Beschäftigten am Arbeitsplatz erreichen. Dort sind die Menschen zwar in ihrer beruflichen Rolle angesprochen, wollen aber auch als Individuum überzeugt werden. In diesem Sinne lädt die Kampagne Menschen auf eine Reise ein, auf der es um den Wert von Sicherheit und Gesundheit im eigenen Handlungsrahmen geht. Diese Idee drückt der Slogan aus: kommmitmensch – SICHER. GESUND. MITEINANDER. Beispiele und Handlungshilfen greifen den beruflichen oder schulischen Alltag auf und holen die Menschen dort ab, wo sie konkret mit Sicherheit und Gesundheit zu tun haben – auch wenn sie dies erst auf den zweiten Blick erkennen.

Mehrwert für Unternehmen

Trägt die Kampagne Früchte, schaffen Unfallkassen und Berufsgenossenschaften damit einen Mehrwert für die von ihnen versicherten Betriebe und Einrichtungen. Unternehmen und Verwaltungen profitieren von einer betrieblichen Präventionskultur unter anderem durch geringere Ausfallzeiten und Unfallzahlen, den Zugewinn an Qualität und Attraktivität.[7] So liegt das Kosten-Nutzen-Verhältnis von Investitionen in die betriebliche Präventionsarbeit in Deutschland nach Forschungsergebnissen der Justus-Liebig-Universität Gießen bei 1,6. Das bedeutet: Für 100 Euro, die ein Unternehmen in Gesundheit und Sicherheit investiert, stehen langfristig 160 Euro Ertrag zu Buche.[8]

Vorlauf

Die Kampagne wird von einem Kampagnenteam der DGUV in enger Abstimmung mit Gremien vorbereitet und abgestimmt, in denen die Unfallversicherungsträger auf der Ebene der Geschäftsführungen, Präventionsleitungen und Kommunikationsverantwortlichen vertreten sind. Das fachliche Know-how wird gestärkt durch die Fachbereiche Bildung, Gesundheit im Betrieb sowie Expertinnen des IAG in Dresden.

Seminarangebot des IAG

Für die Kampagne hat das IAG einen Katalog entwickelt, in dem die laufenden Seminare aufgelistet werden, die in einem inhaltlichen Bezug zu den sechs Handlungsfeldern der Kampagne stehen.[9] Er enthält:

- eine Übersicht der Präsenz-Seminare, die thematisch den Handlungsfeldern der Kampagne zugeordnet sind,
- die Beschreibung eines dreitägigen Einführungsseminars.

Zudem wird das IAG mit Unterstützung einer Projektgruppe aus Fachleuten der Unfallversicherungsträger Seminare zu den einzelnen Handlungsfeldern vorbereiten. Diese sollen 2018 verfügbar sein.

E-Learning auf gemeinsamer Plattform

Für Aufsichtspersonen und Präventionsberaterinnen und -berater konzipiert ein Projektteam des IAG ein E-Learning-Programm, das ab dem kommenden Jahr auf der Lernplattform ILIAS (Integriertes Lern-, Informations- und Arbeitskooperations-System)[10] zur Verfügung gestellt werden soll.
Als Grundlage dafür dienen die Materialien der Kampagne. Die Fachleute lernen die Handlungshilfen und Dokumente kennen, die sie selbst in den Betrieben einsetzen können. Zugleich dient das E-Learning-Programm dazu, vorhandenes Wissen einzuschätzen und zu überprüfen. Das Material ist durch unterschiedliche didaktische Methoden aufbereitet und kann von der Plattform für eigene Zwecke heruntergeladen werden.

Handlungshilfen für die betriebliche Praxis

Zum Kampagnenstart werden verschiedene übergreifende Handlungshilfen inklusive Checklisten bereitstehen und über die Internetseite www.kommmitmensch.de der Kampagne angeboten.

- „Selbstverständlich sicher und gesund“ richtet sich an Unternehmerinnen und Unternehmer sowie Führungskräfte in Betrieben und öffentlichen Einrichtungen. Die Handlungshilfe umfasst eine Einführung in das Thema und die Handlungsfelder, um den generellen Einstieg in das Thema Kultur der Prävention zu ermöglichen. Zum anderen setzt sie direkt bei den Handlungsfeldern an, hilft mit Kurzchecks bei deren Analyse und steuert in klarer und verständlicher Sprache konkrete Umsetzungsideen für Betriebe und Einrichtungen bei.

- Die „komm**mit**mensch-Dialoge“ sollen als leicht handhabbares Instrument Präventionsfachkräften und Betrieben dabei helfen, Führungskräfte und Beschäftigte anzuleiten, um gemeinsam ihren gegenwärtigen Umgang mit Sicherheit und Gesundheit – auch in spielerischer Weise – zu untersuchen und Veränderungsansätze erarbeiten zu können. Dabei dient das Stufenmodell der gesetzlichen Unfallversicherung[11] als Orientierungshilfe. Sie werden zunächst als Box mit Postern, Karten und anderen Arbeitsmitteln angeboten. Eine trägerspezifische Aufbereitung ist möglich.

- Für Präventionsfachkräfte steht eine 44-seitige Broschüre „Handlungshilfe für Präventionsfachkräfte der Träger der gesetzlichen Unfallversicherung“[12] zur Verfügung, welche sowohl einen Überblick über das Thema Kultur der Prävention gibt als auch konkrete Anregungen, wie das Thema bei der Betreuung von Betrieben aufgegriffen werden kann. Sie liefert den Präventionsfachkräften vor allem Argumente dafür, warum sich Betriebe, öffentliche Einrichtungen und Bildungseinrichtungen mit den Themen der Kampagne auseinandersetzen sollten. Außerdem stellt es die Handlungshilfen und Checklisten vor, die im Rahmen der Dachkampagne zur Verfügung stehen.

- Zusätzlich werden zielgruppenspezifische Handlungshilfen zu den einzelnen Handlungsfeldern entwickelt, die an betrieblichen Gegebenheiten ansetzen. Sie stellen unter anderem dar, wie Unternehmen und Einrichtungen eine Wertediskussion führen, auch an bereits bestehende gute Ansätze andocken und daraus Veränderungen ableiten können. Diese Ansätze lassen sich gut in bestehende Prozesse integrieren und häufig mit Bordmitteln umsetzen. Langfristig ist geplant, die Handlungshilfen auch zu mobilen Applikationen, die online abrufbar sind, weiterzuentwickeln. Alle Unfallversicherungsträger können die Handlungshilfen und darin enthaltenen Module als Grundlage für eigene Ansätze und Kampagnenmedien nutzen.

Fazit

Viele Unternehmen und Einrichtungen haben häufig schon positive Ansätze in der

Prävention und entwickeln sich ständig weiter. Andere sind weniger gut aufgestellt und haben Sicherheit und Gesundheit noch nicht als wirkliches Handlungsfeld für sich erschlossen. Genau da kann der komm**mit**mensch ansetzen. Er wird wichtige Impulse geben, Bewusstsein schaffen, Informationen vermitteln und die passenden Hilfestellungen anbieten, damit sich möglichst viele Unternehmen und Einrichtungen Sicherheit und Gesundheit als zentrale Werte zu eigen machen und entsprechend handeln.

[1] Industrie 4.0 Herrausforderung für die Prävention - Positionspapier der gesetzlichen Unfallversicherung vom Juli 2017
[2] Ergebnisse des DGUV Risikoobservatoriums: zehn Top-Präventionsthemen im Überblick unter www.dguv.de/ifa/fachinfos/arbeiten-4.0/risikobeobachtung
[3] IAG Report 2/2017 „Die Zukunft der Arbeit - Sicherheit und Gesundheit im 4.0 Zeitalter Arbeit - Verkehr - Bildung“ (www.dguv.de, webcode 12536)
[4] IAG Report 2/2016 Kultur der Prävention in Unternehmen und Bildungseinrichtungen
[5] Fachkonzept für die nächste gemeinsame Präventionskampagne der DGUV und ihrer Mitglieder 2015 (S. 10)
[6] Fachkonzept für die nächste gemeinsame Präventionskampagne der DGUV und ihrer Mitglieder
[7] S. Fachkonzepte, S. 7 ff.
[8] S. DGUV Report 1/2013
[9] Seminarangebot des IAG zu den sechs Handlungsfeldern der Präventionskampagne „kommmitmensch“ (www.dguv.de/iag)
[10] ILIAS ist eine freie Software zum Betreiben einer Lernplattform, mit deren Hilfe sowohl internetbasierte Lehr- und Lerninhalte (für E-Learning) erstellt und verfügbar gemacht als auch Kommunikation und Kooperation unter Lehrenden und Lernenden, Prüfungen und Evaluationen sowie didaktische Strukturen für komplette Kurse verwirklicht werden können
[11] In Anlehnung an Hudson P. (2007) Implementing safty culture in a major multi-national. Safty Science, 45, 697-722
[12] Handlungshilfe für Präventionsfachkräfte der Träger der gesetzlichen Unfallversicherung (DGUV 2017), voraussichtlich ab 18.10.2017 verfügbar
[13] Auszug aus der „Handlungshilfe für Präventionsfachkräfte der Träger der gesetzlichen Unfallversicherung“ (DGUV)

Quelle: DGUV

Die sechs Handlungsfelder der Präventionskultur
Die Arbeit in sechs Handlungsfeldern trägt dazu bei, dass Sicherheit und Gesundheit in Betrieben, öffentlichen Einrichtungen und Bildungseinrichtungen für Führungskräfte und Beschäftigte selbstverständlich werden:

I. Führung
Die Unternehmensleitung ist ein entscheidender Impulsgeber für die Botschaft, dass Sicherheit und Gesundheit zentrale Themen im Betrieb sind. Führungskräfte sind Vorbilder für die Beschäftigten, ihr Verhalten wird übernommen.

II. Kommunikation
Probleme und Ideen zum Thema Sicherheit und Gesundheit sollten Unternehmen regelmäßig und auf Augenhöhe mit allen Beschäftigten besprechen, wichtige Informationen sollten vollständig und gut verständlich bei allen ankommen, die sie betreffen. Denn bereits die Kommunikation über Risiken und Verbesserungspotenziale erhöht das Sicherheits- und Gesundheitsniveau für alle.

III. Beteiligung
Die Beschäftigten kennen ihre eigenen Arbeitsplätze am besten und schätzen es, wenn ihre Meinung und ihre Erfahrungen gefragt sind. Wer ihr Wissen nutzt, indem er sie an wichtigen Entscheidungen zu Sicherheit und Gesundheit beteiligt, kann effektiver und effizienter handeln.

IV. Fehlerkultur
Unternehmen, die Abweichungen und Beinahe-Unfälle systematisch erfassen und zusammen Lösungen erarbeiten, reduzieren Unfallrisiken erheblich. Ereignen sich doch Unfälle und Erkrankungen, sollten diese offen und ohne Schuldzuweisung diskutiert werden, sodass alle für die Zukunft daraus lernen.

V. Betriebsklima
Ein gutes Betriebsklima entsteht durch gegenseitige Wertschätzung, Vertrauen und Fairness und sorgt dafür, dass sich alle Beschäftigten wohlfühlen.

VI. Integration von Prävention in alle Aufgaben*
Egal, ob es um die Anschaffung einer neuen Maschine geht, um Umstrukturierungen in der Firma oder darum, den Pausenraum umzugestalten – die Sicherheit und die Gesundheit der Beschäftigten sollten bei allen wichtigen betrieblichen Entscheidungen im Blick sein.
*** In der Kommunikation mit den Mitgliedsbetrieben wird dieses Thema unter den Begriff „Sicherheit und Gesundheit“ gefasst.**

Fünf gute Gründe für die Umsetzung der Kampagne kommmitmensch[13]
1. Prävention im Betrieb wirksam umsetzen: Maßnahmen zur Förderung von Sicherheit und Gesundheit stehen häufig auf dem Papier – wenn Sicherheit und Gesundheit integrierte Werte sind, steigt die Chance, sie auch konkret umzusetzen.
2. Nachhaltigen Erfolg erzielen: Eine gute Präventionskultur erhöht die Sicherheit, unterstützt die Förderung von Gesundheit, steigert die Arbeitszufriedenheit, das Engagement, verbessert die Arbeitsfähigkeit, erleichtert die Bindung von Fachkräften und zahlt sich aus.
3. Die Vision Zero – eine Welt ohne Arbeitsunfälle und arbeitsbedingte Erkrankungen mit ihrer höchsten Priorität, tödliche und schwere Arbeitsunfälle und Berufserkrankungen zu vermeiden – gezielt verfolgen: Dieses Ziel kann nur erreicht werden, wenn Sicherheit und Gesundheit hohe Priorität im Unternehmen bzw. in der Einrichtung haben und bei allen wichtigen Handlungen und Entscheidungen mit beachtet werden – dorthin muss die Kultur der Prävention entwickelt werden.
4. Den Wandel der Arbeit in der Prävention effektiv berücksichtigen: Der schnelle Wandel in der Arbeitswelt erfordert es, dass neue Risiken und Potenziale für Sicherheit und Gesundheit schnell erkannt werden und darauf reagiert wird. Regeln und Checklisten reichen dafür nicht aus, vielmehr müssen die Unternehmensführungen wie auch die Beschäftigten diese Themen immer im Blick haben und auf Augenhöhe zusammen gestalten.
5. Konkrete Handlungsansätze finden: Die sechs Handlungsfelder der Kampagne und die darauf aufbauenden Medien, Handlungshilfen und Checklisten helfen dabei, das als abstrakt empfundene Thema Kultur der Prävention gerade auch für kleine und mittlere Unternehmen und Einrichtungen handhabbar zu gestalten.

„Ohne gute Führung ist alles nichts“

Im Oktober haben Berufsgenossenschaften und Unfallkassen ihre neue Kampagne zu Sicherheit und Gesundheit bei der Arbeit gestartet. Das Ziel: die Kultur der Prävention in den Unternehmen zu fördern. Wir sprachen mit Dr. Walter Eichendorf, dem stv. Hauptgeschäftsführer des Verbandes der Unfallversicherungsträger, der Deutschen Gesetzlichen Unfallversicherung (DGUV), über die Gründe für die neue Kampagne, warum Prävention sich lohnt und mit welcher Veränderung Arbeitgeber Sicherheit und Gesundheit im Betrieb am wirksamsten verbessern können.

Herr Dr. Eichendorf, ich habe meine Gefährdungsbeurteilung erstellt, ich achte darauf, dass meine Beschäftigten ihre persönliche Schutzausrüstung tragen – warum sollte ich mich als Arbeitgeber jetzt auch noch um die Präventionskultur in meinem Unternehmen kümmern?

Eichendorf: Sie sind ja schon auf einem guten Weg.

Gut! Dann kann ich ja jetzt gehen.
(lacht) Nicht so schnell. Ich würde Ihnen trotzdem empfehlen, sich unsere neue Kampagne näher anzuschauen. Sie würden sonst etwas verpassen.

Und das wäre?
Die Chance, noch mehr Sicherheit und Gesundheit für Ihre Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zu erreichen. Oder Sie verpassen sogar eine Information, die Ihnen geholfen hätte, einen schweren Unfall zu verhindern.

Aber diese Information erhalte ich doch von Ihnen, von der gesetzlichen Unfallversicherung. Sie schauen, was passiert, und sagen mir dann, was ich tun muss, damit das in meinem Unternehmen nicht vorkommt.
Und sehen Sie, genau damit kommen wir nicht mehr weiter: Sie nicht in Ihrem Unternehmen und wir nicht als gesetzliche Unfallversicherung.

Jetzt verwirren Sie mich.
Lassen Sie es mich erklären: Berufsgenossenschaften und Unfallkassen haben gemeinsam mit den Unternehmen bereits viel erreicht, um Unfälle und Berufskrankheiten zu vermeiden. Die Zahl der tödlichen Arbeitsunfälle ist stark gesunken, inzwischen deutlich unter 500 im Jahr. Bei den schweren Unfällen sieht es nicht anders aus. Das ist erst mal ein großer Erfolg. Sie haben nun allerdings ein Problem: Sie kommen immer stärker in die Situation hinein, dass jeder Unfall ein immer stärker isoliertes Ereignis ist, aus dem Sie kaum noch etwas lernen können. Wenn wir unser Ziel aber nicht aufgeben wollen, eine Welt ohne Arbeitsunfälle und arbeitsbedingte Erkrankungen zu erreichen – kurz die Vision Zero – dann brauchen wir einen anderen Ansatz.

Und der wäre?
Wir müssen eine Ebene abstrakter werden und die Kultur der Prävention selbst thematisieren. Wir müssen es schaffen, dass alle Betriebe, alle Schulen, alle öffentlichen Einrichtungen, alle Menschen Prävention zu ihrem 7-24-Thema machen, dass sie die Prävention also an jedem Tag der Woche Tag und Nacht zum Begleiter des Lebens machen. Das bedeutet für die Unternehmen: Sicherheit und Gesundheit werden zu einem unverzichtbaren Baustein betrieblichen Denkens und Handelns. Das zu erreichen, ist das Ziel unserer neuen Präventionskampagne „kommmitmensch“.

Das klingt alles ziemlich abstrakt. Was bedeutet das konkret für mich als Arbeitgeber?
Zunächst einmal: Sie haben Recht, Kultur der Prävention klingt im ersten Moment abstrakt. Das ist auch der Grund, warum wir einerseits die Kampagne auf einen sehr langen Zeitraum ausgerichtet haben und andererseits im Oktober zuerst mit der medialen Dachkampagne starten, die Aufmerksamkeit für das Thema wecken soll. Erst ab 1. März 2018 gehen wir dann mit dem ersten Thema in die Betriebe hinein: der Führungskultur. Das Thema mag trivial erscheinen, aber der Blick auf die Präventionskultur rückt zentrale Fragen in den Fokus: Sind im Unternehmen Führungsleitlinien vorhanden, die Sicherheit und Gesundheit aktiv thematisieren? Bestätigt der Arbeitgeber den Beschäftigten also, dass Sicherheit und Gesundheit für ihn Top-Priorität haben? Da werden die meisten Betriebe sicher feststellen, dass sie darüber noch nie nachgedacht haben.

Aber reicht es wirklich aus, etwas aufzuschreiben? Papier ist geduldig, sagt der Volksmund.
Wenn Sie eine Präventionskultur nicht jeden Tag leben und als Führungskraft vorleben, von der Spitze des Unternehmens abwärts, dann werden sie keinen Erfolg haben. Deswegen reden wir über Präventionskultur als Bestandteil allen Handelns. Auf der Ebene der Führungskräfte, aber auch im Miteinander der Kollegen.
Es gibt ein beeindruckendes Beispiel aus Singapur, wie das gelingen kann – und zwar aus dem Schiffbau. Die Arbeit auf Werften ist an sich schon gefährlich. In Singapur kommt noch das tropische Klima hinzu, das die Konzentration beeinträchtigt und damit die Fehleranfälligkeit erhöht. Dementsprechend hatte Singapur relativ hohe Unfallhäufigkeiten in diesem Bereich. Dennoch ist es ihnen gelungen, diese um 80 Prozent zu verringern.

Wie?
Mit guter Führung. Die Unternehmensführung hat klar kommuniziert, dass alle Beschäftigten sich nicht nur für die eigene Sicherheit verantwortlich fühlen sollen, sondern auch für die der Kolleginnen und Kollegen. Um das zu erleichtern, haben sie überall in der Werft Telefone angeschraubt. Diese Telefone hatten nur zwei Tasten: eine Taste zur internen Arbeitsschutzabteilung, die andere war direkt ins Arbeitsministerium geschaltet. Dann wurde allen Leuten gesagt: Wenn ihr irgendwo eine Gefährdung seht – sei es unsicheres Handeln oder eine technische Gefährdung – greift zum Hörer und gebt dem internen Arbeitsschutz Bescheid, damit er das beheben kann. Wenn ihr dem aus irgendwelchen Gründen nicht traut oder das Gefühl habt, da passiert nichts, dann ist es genauso okay, wenn ihr im Ministerium anruft und die Gefahr meldet. Das hat das Unternehmen so konsequent umgesetzt, dass es auf der Werft nun als gut angesehen wurde, wenn man zum Hörer griff. Die Werft hat es geschafft, bei allen Beschäftigten ein Bewusstsein zu schaffen: Wenn ich irgendein Detail sehe – einen rostigen Nagel, eine Ölpfütze – dann schaue ich da nicht drüber weg, sondern stelle über den Anruf sicher, dass auch niemand anderem eine Gefahr droht. Das ist das, was wir mit Kultur der Prävention meinen.

Das klingt aber nach etwas sehr Betriebsspezifischem. Eine Werft ist ja etwas anderes als eine Arztpraxis oder Schreinerei.
Das stimmt. Mein Beispiel passte zu diesem Betrieb und seiner Kultur. In einem anderen Unternehmen hätte es so vielleicht nicht funktioniert. Dennoch: Vom Grundsatz her sind die Werkzeuge gar nicht so unterschiedlich. Wir werden zum Beispiel im Rahmen von kommmitmensch einen Prototyp für Führungsleitlinien anbieten, den das Unternehmen dann intern diskutieren und gegebenenfalls anpassen muss. In den meisten Fällen wird es dann so sein, dass 60 oder 70 Prozent des Prototyp passen, dass es aber einen gewissen Bereich gibt, der angepasst werden muss, weil es ganz am Ende zwischen der Arztpraxis und der Schreinerei eben doch Unterschiede gibt. Genauso werden wir für das Thema Fehlerkultur im Werkzeugkasten eine Reihe von Handlungshilfen haben, mit denen die Betriebe das Thema angehen können.

Warum spielt die Fehlerkultur so eine wichtige Rolle? Soll eine Kultur der Prävention nicht verhindern, dass Fehler passieren?
Sieht wie ein Widerspruch aus, ist aber keiner. Ich habe ja vorhin erwähnt, dass die Zahl der Unfälle so stark gesunken ist, dass Sie kaum noch etwas lernen können aus dem, was geschieht. Das trifft aber nicht auf die Beinahe-Unfälle zu. In diesen steckt noch eine Menge Wissen für mehr Sicherheit. Da wollen wir ran.

Nun gibt aber keiner gerne zu, dass er einen Fehler gemacht hat.
Stimmt. Fehlerkultur, das ist etwas, das für Betriebe und in vielen Berufen ein echt schwieriges Thema ist. Wobei es nicht einfach darum geht, dass Fehler aus Angst vor Strafe verborgen werden. Ich glaube, da hat sich unserer Kultur schon weiterentwickelt. Wir wollen aber noch einen Schritt weiterkommen: Wir wollen, dass Fehler als etwas Positives gesehen werden.
Wir wissen ja, dass jeder Mensch Fehler macht. Das kann man gar nicht vermeiden. Zur Fehlerkultur sollte gehören, dass man über falsches Handeln offen spricht. Dadurch kann man Beinahe-Unfälle oder konkrete und abstrakte Gefährdungen im Betrieb so diskutieren, dass man daraus etwas lernen kann.

Insgesamt klingt das recht aufwendig. Ist Präventionskultur damit nicht eher ein Thema für große Konzerne und weniger für kleine und mittlere Betriebe?
Ich glaube, viele der größeren Betriebe haben in diesem Bereich schon eine ganze Menge gemacht. Sie sind aufgrund ihrer internationalen Ausrichtung, aber auch aufgrund der Erfahrung mit schweren Unfällen viel mehr als kleine und mittlere Betriebe gezwungen, Sicherheit und Gesundheit bei der Arbeit ernst zu nehmen. Nicht zuletzt auch aus Sorge um ihre Reputation. Einen Kleinbetrieb trifft es aber letztlich viel härter, wenn ein schwerer Unfall passiert. Das wissen wir aus Erfahrung. Nehmen Sie einen Handwerksbetrieb mit vielleicht fünf oder zehn Beschäftigten. Der wird ins Mark getroffen, wenn ein guter Mitarbeiter ausfällt. Der Mitarbeiter sollte an dem Tag vielleicht zu einem Kunden und jetzt ist er eine Woche weg, ungeplant. Schaut man sich dann die Folgen an, sieht man: Der Umsatzausfall, den das Unternehmen in dieser einen Woche hat, den kann es normalerweise nie wieder wettmachen. Außer, die übrigen Beschäftigten machen Überstunden, die allerdings teuer sind. Insofern ist der Kleinbetrieb noch viel stärker auf die Kultur der Prävention angewiesen, um im Markt bestehen zu können.

Aber kann ich als Betrieb nicht auch argumentieren, wenn ich weniger investiere, kann ich billiger anbieten und bekomme mehr Aufträge? Dann könnte ich den Umsatzausfall auch so kompensieren.
Das ist zum einen ethisch bedenklich, zum anderen ist es auch betriebswirtschaftlich ein Fehler. Es gibt inzwischen eine ganze Reihe von Studien, die zeigen: Investitionen in Prävention erzielen ungefähr das Doppelte an Rendite. Das heißt, für jeden investierten Euro kriege ich bis zu zwei zurück. Mal abgesehen davon, dass eine solche Einstellung einen auch am Arbeitsmarkt nicht gut dastehen lässt. Gerade KMU haben ohnehin Schwierigkeiten, gute Mitarbeiter zu gewinnen, und bei der Entscheidung für oder gegen einen Arbeitgeber können Sicherheit und Gesundheit bei der Arbeit eben auch ein Faktor sein. Da hilft es, wenn man in dem Ruf steht, das Thema Sicherheit und Gesundheit bei der Arbeit ernst zu nehmen.

Fast überzeugt. Ein letzter Einwand noch: Lege ich mir nicht möglicherweise Ketten an, wenn ich permanent darüber nachdenke, was alles passieren könnte? Bremst das nicht meine Kreativität aus?
Man kann es umgekehrt auch als Herausforderung an die Kreativität sehen. Schauen Sie: Im Betrieb habe ich als Führungskraft die Situation, dass ich das Wohlbefinden der Menschen negativ oder positiv beeinflussen kann. Wenn ich selbst nicht krank werden oder einen Unfall haben möchte, dann muss ich akzeptieren, dass das auch die anderen nicht möchten. Dann habe ich die Pflicht, einen Teil meiner Kreativität in die Prävention zu investieren. Wenn ein Arbeitgeber das akzeptiert hat, ist er bei unseren Handlungsfeldern und kann sich aus unserem Werkzeugkasten bedienen. Er muss nur motiviert dazu sein.

Zum Abschluss: Wenn Sie nur eine Sache benennen dürften, um etwas für die Präventionskultur im Unternehmen zu erreichen – welche wäre es?
Ganz klar Führung. Darum haben wir dieses Handlungsfeld auch an den Anfang unserer Kampagne gestellt. Ohne gute Führung ist alles nichts. Wenn an der Spitze eines Unternehmens ein Mensch steht, der beim Thema Sicherheit nachlässig ist, der nachlässig mit seiner Gesundheit umgeht, dann färbt das negativ auf die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter ab. Stellen Sie sich einen Abteilungsleiter vor, der in seinem Büro oder draußen vor der Tür regelmäßig raucht und so gut wie nie Pausen macht. Wie soll der seinen Leuten glaubwürdig machen, dass ihm das Thema Sicherheit und Gesundheit wichtig ist? Führung macht im Betrieb den Unterschied. Denken Sie an mein Beispiel aus Singapur: Hätte die Geschäftsführung das nicht vorgelebt, hätte das nie und nimmer funktioniert.

Herr Dr. Eichendorf, wir danken Ihnen für das Gespräch.

Quelle: DGUV

Schulportal „Lernen und Gesundheit“

Das Schulportal „Lernen und Gesundheit“ der Deutsche Gesetzlichen Unfallversicherung (DGUV) bietet Lehrkräften kostenlose Unterrichtsmaterialien zu den Themen Sicherheit und Gesundheit in der Schule.

Ob Primarstufe, Sekundarstufe I und II oder berufsbildende Schulen, die Themen reichen von Aggression in der Schule über Sicherheit in der Schule bis hin zum digitalen Lernraum.
Die Materialien finden sich alphabetisch geordnet auf der Webseite www.dguv-lug.de/.

Das Konzept der Guten Schule soll Schülerinnen und Schüler in ihren Kompetenzen und Einstellungen fördern und damit wichtige Grundlagen für eine gesunde und sichere Lebensführung in der Schule und im Beruf vermitteln. Die Inhalte sind didaktisch-methodisch aufbereitet und werden in Form von herunterladbaren Broschüren bereitgestellt. Zielgruppe der alters- und schulbezogenen Unterrichtsmaterialien sind Lehrkräfte von allgemein- und berufsbildenden Schulen sowie betriebliche Ausbilder und Meister.

Nachfolgend werden beispielhaft einige Themenbereiche vorgestellt.

Im Bereich Primarstufe des Portals findet sich der Themenkomplex „Bewegte Schule – mein Körper“. Hier wird darüber informiert, dass es weder spezielle Bewegungsräume noch sportlich ausgebildete Lehrende braucht, um sich und die Schüler zu bewegen. Lernphasen mit Bewegung können von jeder Lehrkraft in jedem Klassenzimmer durchgeführt werden. Bewegungsspiele im Unterricht machen Spaß und verbessern die Aufnahme des Lernstoffes, sodass zusammen auf lange Sicht die Lernergebnisse verbessert und Zeit gewonnen werden kann.

Ebenfalls im Bereich der Primarstufe kann der Themenbereich „Natur, Umwelt, Technik - sicheres Experimentieren“ ausgewählt werden. Ziel ist es, Kinder der Klassenstufen 2 bis 4 an das sichere Experimentieren heranzuführen. Dazu werden Kenntnisse zum sicheren Experimentieren vermittelt. Nach erfolgreichem Bearbeiten der Aufgaben erhalten die Schüler den Experimentier-Führerschein als Urkunde.
Im Portalbereich Sekundarstufe I befinden sich u. a. Themen zur Sicherheit in der Schule wie z. B. Sucht- und Gewaltprävention sowie Ernährung und Verbraucherbildung.

Sucht- und Gewaltprävention sowie Cybermobbing treten heutzutage verstärkt auf. Der Umgang mit Gewalt und Aggression sollte thematisiert werden. Oft führt der Mangel, zwischenmenschliche Bindungen aufzubauen, auch innerhalb des Klassenverbandes zu Problemen. Im Lebensraum Schule sollten deshalb Konflikte und Probleme konstruktiv angegangen werden. Ein soziales Kompetenztraining ist in Kombination mit der Verbesserung des Schulklimas besonders wichtig.
Gesundheitsförderliche Ernährung, reflektierter und selbstbestimmter Konsum und ein verantwortungsbewusster Umgang mit der eigenen Gesundheit sind im Kontext mit der schulischen Verbraucherbildung wichtige Ziele. Verbraucherbildung weist zahlreiche Anknüpfungspunkte zu bereits vorhandenen Schulfächern und Lerninhalten auf.

Themenbereiche wie „Projekte“ und „Medienerziehung“ finden Sie im Portalbereich der Sekundarstufe II.

Im Themengebiet „Projekte“ sollen angehende Abiturientinnen und Abiturienten neben anderen Schlüsselqualifikationen und Kompetenzen-, auch Projektkompetenzen erwerben. Diese bilden eine gute Basis, um im zukünftigen Studium oder Beruf Anforderungen strukturiert und zeitlich begrenzt anzugehen.

Beim Themengebiet „Medienerziehung“ soll ein optimaler und gesundheitskonformer Umgang mit Medien aufgezeigt werden. Dieses ist ein integrativer Bestandteil unserer gesellschaftlichen Wirklichkeit. Bücher und Zeitschriften werden von Fernsehen, Computer, Videospielen, Internet und digitalen Medien zunehmend verdrängt. Die Nutzer müssen sich daher mit einer wachsenden Flut an Information und medial vermittelter Werteorientierung auseinandersetzen. Somit haben die digitalen Medien sowohl im familiären als auch im schulischen Bereich stark an Erziehungspotenzial gewonnen.
Beim Anklicken des Portalbereiches „berufsbildende Schulen“ finden Sie u. a. die Themenbereiche „Arbeitssicherheit“ und „psychische Belastung“.

Im Themenbereich „Arbeitssicherheit“ werden junge Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer zwischen 20 und 29 Jahren angesprochen. Diese Altersgruppe ist an Arbeitsunfällen überproportional beteiligt. Deshalb sollten Auszubildenden und jungen Berufseinsteigern möglichst frühzeitig Kompetenzen in den Bereichen Arbeitssicherheit und psychische Belastung vermittelt werden.
Das Portal „Lernen und Gesundheit“ soll die Lehrkräfte sowie die betrieblichen Ausbilder und Meister bei der kontinuierlichen Umsetzung der Sicherheits- und Gesundheitsschutzziele hilfreich unterstützen.

Die sichere Aula

Onlineportal „Sichere Schule“ erweitert sein mobiles Angebot

Das Portal „Sichere Schule“ der Deutschen Gesetzlichen Unfallversicherung (DGUV) hat seinen mobilen Internetauftritt um eine weitere Schulstätte erweitert. Neben der Sporthalle und dem Unterrichtsraum können Interessierte nun auch die Aula der virtuellen Schule von allen mobilen Endgeräten aus erkunden. Der digitale Rundgang bietet dabei eine umfassende Darstellung aller sicherheitsrelevanten Themen.

Wie werden Scheinwerfer sicher montiert? Wie muss die Bestuhlung angeordnet sein? Wer trägt insgesamt die Verantwortung für die Sicherheit? Ob beim Bau, bei der Ausstattung oder im Betrieb – die virtuelle und mobile Aula enthält zahlreiche Tipps und Organisationshilfen und stellt Betriebs- und Nutzungsordnungen bereit. Darüber hinaus gibt es Hinweise zur Qualifizierung aufsichtführender Personen. Schulleitungen, Lehrkräfte, Bauplanende oder weitere Aufsichtspersonen erhalten zusätzlich umfassende Informationen zu den rechtlichen Grundlagen.

„Taucht zum Beispiel eine Sicherheitsfrage auf, sei es bei der Installation oder bei einer Theaterprobe, kann diese direkt vor Ort geklärt werden. Das ist der große Vorteil der mobilen Variante“, erklärt Boris Fardel von der Unfallkasse NRW. „Das Informationsangebot kann somit bei Bedarf schnell und flexibel abgerufen werden – das spart Zeit und reduziert Gefährdungspotenziale.“ Über die kompakte Navigation sind alle Menüpunkte auf einen Blick zu erfassen. Wer mithilfe der virtuellen 360-Grad-Optik mit dem Smartphone oder dem Tablet durch die Aula schlendert, kann dabei weitere interessante Themen entdecken, zum Beispiel: Wie können Raucheffekte für eine Aufführung sicher erzeugt werden?

Zusätzlich bietet die integrierte Druckfunktion die Möglichkeit, dargestellte Seiten direkt an einen Drucker zu senden und zu drucken. Schnell, benutzerfreundlich und modern, so präsentiert sich die neue mobile Version der Aula – Vorhang auf!

https://www.sichere-schule.de/

Psychologische Erste Hilfe durch Peers (kollegiale Helfer)

Dr. Gerd Reimann

In Unternehmen und Verwaltungen (Organisationen) ist es heutzutage gesetzlich vorgeschrieben, Brandschutz- und Ersthelfer für den Bedarfsfall auszubilden. Im System des Katastrophenschutzes haben insbesondere Großschadensereignisse wie das Zugunglück in Eschede, der Amoklauf in Erfurt, die Panik auf der Love-Parade in Duisburg sowie die aktuellen Terrorlagen dazu beigetragen, dass nicht nur medizinische, sondern auch psychosoziale Unterstützung nach traumatischen Ereignissen kurzfristig gewährleistet werden muss.

Das Bundesamt für Bevölkerungsschutz und Katastrophenhilfe (BBK) hat sich im Konsensusprozess 2008 bis 2010 intensiv mit dieser Thematik befasst und Leitlinien und Qualitätsstandards entwickelt. Strukturen und Begrifflichkeiten wurden vereinheitlicht und der Begriff Psychosoziale Notfallversorgung (PSNV) hat sich durchgesetzt.

Dieser Diskussionsprozess hat sich auch auf Organisationen ausgewirkt. In Organisationen sollte unmittelbar nach einem traumatischen Ereignis PSNV geleistet werden. Derzeit werden im Katastrophenschutz im Bereich PSNV während der Akutphase (24 bis 48 Stunden nach dem Ereignis) ehrenamtlich tätige Notfallseelsorger eingesetzt, die entweder von der Polizei oder der Feuerwehr alarmiert werden. In Ausnahmefällen bringen Polizei und/oder Feuerwehr zum Einsatzort der Organisation Notfallseelsorger mit. Darauf können sich Organisationen jedoch nicht verlassen.

In der Akutphase und auch in der Einwirkzeit (4-6 Wochen nach dem Ereignis) kann noch keine belastbare Diagnose gestellt werden. Alle Diagnosesysteme (DSM-5 oder ICD-10-GM) erlauben die Diagnose Posttraumatische Belastungsstörung erst vier Wochen nach dem Ereignis. Deshalb kann davon ausgegangen werden, dass die meisten Betroffenen gesund, aber belastet sind. Ausnahmen sind die Betroffenen, die bereits vor dem Ereignis eine psychische Erkrankung hatten (Komorbidität).
Eine psychotherapeutische oder psychiatrische Intervention ist daher sowohl in der Akutphase als auch in der Einwirkzeit bei gesunden, belasteten Betroffenen fachlich falsch und hat bereits zu Stigmatisierung, Klinifizierung oder Psychiatrisierung geführt.

Es gehört zur Fürsorgepflicht öffentlicher und privater Arbeitgeber, psychosoziale Notfallhilfe im Bedarfsfall anbieten zu können. Das kann durch ein externes Kriseninterventionsteam oder durch kollegiale Helfer, die sogenannten Peers, ermöglicht werden. In der Akutphase sind die von Arbeitgebern eingesetzten Peers die beste Lösung. Sie kennen die Organisationsstruktur und -kultur und sind direkt vor Ort, sodass die Unterstützung zeit- und arbeitsplatznah umgesetzt werden kann.
Während es noch immer Hemmschwellen gibt, Psychologen, Psychotherapeuten oder Psychiater aufzusuchen, zeigen die Erfahrungen der letzten Jahre, dass die Peer-Unterstützung gut angenommen wird.

Die Peers sollten auf ihre verantwortungsvolle Tätigkeit gut vorbereitet werden.
Die Ausbildung von Peers ist bisher nicht einheitlich geregelt. Die Deutsche Gesetzliche Unfallversicherung (DGUV) hat diese „Lücke“ erkannt und bereitet derzeit eine DGUV-Information 206-023 mit dem Titel „Standards in der betrieblichen psychologischen Erstversorgung bei traumatischen Ereignissen“ vor (voraussichtliche Veröffentlichung: Oktober 2017).

Der Peer-Einsatz versteht sich als präventive Maßnahme. Er ermöglicht es, nicht nur Traumatisierungen, sondern auch psychischen Erkrankungen vorzubeugen, die sich infolge von stark belastenden Ereignissen entwickeln können. Dazu zählen Posttraumatische Belastungs- und Anpassungsstörungen, Depressionen, Angststörungen und substanzbezogene Störungen. Ob und wie Peer-Hilfe geleistet wird, kann ausschlaggebend dafür sein, dass die Betroffenen das traumatische Ereignis verarbeiten können oder ob sie sich (frühestens nach 4-6 Wochen) einer trauma- oder psychotherapeutischen Behandlung unterziehen müssen.
Das Ziel besteht darin, psychische Belastungen zu reduzieren, aktuelle Bedürfnisse zu erkennen und angemessenes Verhalten zu begünstigen.

Zielgruppen der Peer-Unterstützung können sein:
- Betroffene und Opfer von Unfällen, Überfällen, Terrorlagen, Naturkatastrophen
- Kollegen
- Angehörige
- Zeugen
- Vermissende

Kernelemente der Peer-Unterstützung sind:
- Angemessenen Kontakt zum Betroffenen herstellen, beruhigen und entlasten
- Zur Stabilisierung und Normalisierung beitragen, Sicherheit fördern
- Soziale Ressourcen erkennen und aktivieren
- Selbstwirksamkeit und Kontrollerleben stärken
- Aktuelle Bedürfnisse erkennen
- Informationen zur Bewältigung geben, Psychoedukation
- Über weitere psychosoziale Kontakte informieren
- Im Prinzip kann sich jeder zum Peer ausbilden lassen. Persönliche Mindeststandards sind insbesondere:
- Kommunikations- ,Kontakt- und Konfliktfähigkeit
- Empathie und Einfühlungsvermögen
- Vertrauenswürdigkeit
- Stabile Persönlichkeit und Belastbarkeit
- Souveränität
- Kenntnis der eigenen Grenzen, Selbstreflexionsfähigkeit
- Klares Aufgaben- und Rollenverständnis
- Akzeptanz bei Beschäftigten und Führungskräften
- Freiwilligkeit

Die Unfallkasse Brandenburg und Feuerwehr-Unfallkasse Brandenburg (UK/FUK BB) bietet erfolgreich seit 2013 Peer-Ausbildungen für Organisationen an. Seitdem gibt es eine enge und vertrauensvolle Kooperation zwischen der UK/FUK BB und der Gideon GmbH. Das Konzept für diese Peer-Ausbildung wurde in den letzten 25 Jahren nach zahlreichen Einsätzen der vom Berufsverband Deutscher Psychologinnen und Psychologen e.V. (BDP) zertifizierten Notfallpsychologen der Gideon GmbH erarbeitet. Diese Einsätze betrafen die Nachbetreuung von Betroffenen nach Raubüberfällen, Geisellagen, Suiziden, Arbeitsunfällen mit Verletzten oder Todesfolgen sowie Einsätze in Großschadenslagen. Zu den Auftraggebern der Gideon GmbH gehören Banken und Sparkassen, Spielbanken, Wohnungsbauunternehmen, Reiseveranstalter, Logistikunternehmen, Automobilhersteller, Unfallkassen, Berufsgenossenschaften, EAP-Anbieter (Employee Assistance Program) und Polizei.

Wichtige inhaltliche Schwerpunkte der modularen Peer-Ausbildung sind:

Modul 1: Grundlagenseminar (1 Tag)

1. Einführung

Im Einführungsabschnitt werden Begriffe und Tätigkeitsschwerpunkte geklärt, z. B. Peers, Notfallseelsorge, Notfallpsychologie, Traumatherapie, Psychotherapie, Psychiatrie, Kriseninterventionsteam, aber auch Konsensusprozess, Erstbetreuung, Psychosoziale Unterstützung (PSU), Psychosoziale Notfallversorgung (PSNV).
Es werden Klassifikationen von Traumata (Typ I und II) vorgestellt sowie Zeiträume der akuten Krise und der Einwirkzeit, der jeweiligen Merkmale und Interventionsansätze diskutiert.
Es werden Folgen einer Krise oder eines Traumas und mögliche komorbide Störungen vorgestellt.
Die Peer-Unterstützung wird in den Gegenstand der Krisenintervention und in die Prinzipien der Krisenintervention eingeordnet.

2. Reaktionsmuster von Betroffenen

Vorgestellt und an Beispielen erläutert werden insbesondere:
- Akute Belastungsreaktion (psychischer Schock)
- Medizinischer Schock
- Bewältigungsphasen von Betroffenen
- Posttraumatische Belastungsstörung (PTBS)
- PTBS: schützende Faktoren
- PTBS: verstärkende Faktoren
- Kritische Persönlichkeitsmerkmale
- Situative Merkmale eines Überfalls
- Traumatisierende Faktoren
- Manifestierende Faktoren

3. Die Organisation der Stunden danach

- Der Ereignisort - Was findet man vor?
- Betreuungsfunktion
- Präsenz an Folgetagen
- Einzuleitende Maßnahmen
- Konkretes Vorgehen - Erste psychologische Hilfe

4. Fehlervermeidung

- Katalog kritischer Fragen und Aussagen
- Katalog kritischer Handlungen

FUK MITTE
DER LÄNDER SACHSEN-ANHALT UND THÜRINGEN

HFUK Nord
Feuerwehr-Unfallkasse für Hamburg,
Mecklenburg-Vorpommern und Schleswig-Holstein

Leitfaden
Psychosoziale Notfallversorgung
für Feuerwehrangehörige

Modul 2: Aufbauseminar (1 Tag)
1. Kurze Wiederholung der Grundlagen

2. Gesprächstechniken
- Allgemeine Kommunikationsregeln
- Non-direktive Gesprächsführung (W-Fragetechnik)

3. Umgang mit indirekt Betroffenen (Zeugen, Zuschauer, Angehörige)

4. Helfer lernen helfen
- 4-S Basisregeln für Ersthelfer (Peers) am Unfallort
- Verhaltensgrundsätze
- Sinnvolle Verhaltensweisen
- Katalog unkritischer Fragen
- Eigene Psychohygiene
- Übung - Eigene Psychohygiene (Selbstreflexion)

5. Rechtliche Grundlagen (Datenschutz, Schweigepflicht, Fürsorgepflicht)

6. Betriebliche Rettungskette und betriebliche Nachsorgekonzepte

Die nächsten Seminare der UK/FUK BB finden am 16.05.2018 (Modul 1) und am 27.06.2018 (Modul 2) in Potsdam statt.

Weitergehende Informationen zu diesem Thema:
Leitfaden PSNV
https://www.hfuknord.de/hfuk-wAssets/docs/psnv/Leitfaden_PSNV_2016_final.pdf

DGUV Information 206-017 „Gut vorbereitet für den Ernstfall“
http://publikationen.dguv.de/dguv/pdf/10002/206-017.pdf

DGUV Information 206-023 „Standards in der betrieblichen psychologischen Erstbetreuung (bpE) bei traumatischen Ereignissen)“
http://publikationen.dguv.de/dguv/pdf/10002/206-023.pdf

DGUV Grundsatz 306-001 „Traumatische Ereignisse – Prävention und Rehabilitation“
http://publikationen.dguv.de/dguv/pdf/10002/306-001.pdf

Internetseite des Fachbereiches „Gesundheit im Betrieb“ und des Sachgebietes „Psyche und Gesundheit in der Arbeitswelt“ der DGUV
http://www.dguv.de/de/praevention/fachbereiche_dguv/gib/psyche/index.jsp

Internetseite des Fachbereiches „Feuerwehren, Hilfeleistungen, Brandschutz“ und des Sachgebietes „Feuerwehren und Hilfeleistungsorganisationen“ der DGUV
http://www.dguv.de/de/praevention/fachbereiche_dguv/fhb/feuerwehren/index.jsp

Selbstverwaltung der Unfallkasse Brandenburg

Bild: Die Mitglieder der Selbstverwaltung der Unfallkasse Brandenburg
Von links nach rechts

Selbstverwaltung	
Dieter Ernst	stv. Geschäftsführer der Unfallkasse und Feuerwehr-Unfallkasse Brandenburg
Wolff-Thomas Lehmann	Vorstandsmitglied Unfallkasse Brandenburg
Michael Wolf	altern. Vorstandsvorsitzender der Unfallkasse Brandenburg
Jürgen Hänsel	Vorstandsmitglied Unfallkasse Brandenburg
Ute Sucher	Vorstandsmitglied Unfallkasse Brandenburg
Michael Knäbke	Vorstandsmitglied Unfallkasse Brandenburg
Dirk Rieckers	Vorstandsmitglied Unfallkasse Brandenburg
Thomas Kühn	Vorstandsmitglied Unfallkasse Brandenburg
Claus Heuberger	Vorstandsvorsitzender Unfallkasse Brandenburg
Andreas Simat	altern. Vorsitzender der Vertreterversammlung der Unfallkasse Brandenburg

Gesunde Beschäftigte – gesundes Unternehmen?!

Betriebliche Gesundheitsförderung in der Unfallkasse Brandenburg

Die Unfallkasse Brandenburg (UK BB) versichert rund 685.000 Personen im Land Brandenburg. Die derzeit 145 Beschäftigten der UK BB geben in den Bereichen Prävention, Entschädigung und Interner Service täglich ihr Bestes für die Versicherten im Land Brandenburg. Um dies sicherzustellen, ist es jedoch wichtig, den Gesundheitszustand und das Wohlbefinden der eigenen Beschäftigten zu erhalten und zu fördern. Die UK BB bietet ihren Beschäftigten neben zahlreichen fachlichen Weiterbildungen auch eine interne Betriebliche Gesundheitsförderung (BGF) an. Diese ist Teil des Betrieblichen Gesundheitsmanagements. Das Betriebliche Gesundheitsmanagement (BGM) wird oft mit der Betrieblichen Gesundheitsförderung (BGF) gleichgesetzt, geht jedoch weit darüber hinaus.

Wie unterscheiden sich BGM und BGF?

„Betriebliches Gesundheitsmanagement (BGM) ist die systematische, zielorientierte und kontinuierliche Steuerung aller betrieblichen Prozesse mit dem Ziel, Gesundheit, Leistung und Erfolg für den Betrieb und alle seine Beschäftigten zu erhalten und zu fördern“ (vgl. Kraus-Hoffmann et al. 2014, S. 9). BGM ist demnach die Entwicklung integrierter, betrieblicher Strukturen und Prozesse, die die gesundheitsförderliche Gestaltung der Arbeit und Organisation und des Verhaltens am Arbeitsplatz zum Ziel haben. Dies kommt den Beschäftigten wie dem Unternehmen gleichermaßen zugute. In diesem Sinne bildet das BGM den Rahmen für die gesetzlichen Arbeitsschutzvorschriften, die freiwillige BGF und das Betriebliche Eingliederungsmanagement (BEM).
Die Grundlage für das BGM sind die drei durch gesetzliche Regelungen vorgegebenen Handlungsfelder Arbeitsschutz, BEM und BGF.
Der Arbeitsschutz hat die Vermeidung von Arbeitsunfällen und Berufskrankheiten zum Ziel. Das BEM regelt die Überwindung von Arbeitsunfähigkeit, Verminderung von Fehlzeiten und Reintegration von kranken Beschäftigten. Die BGF gibt Maßnahmen zur Gesundheitsförderung für die Beschäftigten vor (vgl. Kraus-Hoffmann et al. 2014, S. 11).

Der BGM-Prozess integriert die drei Handlungsfelder in die Kernprozesse Analyse, Planung von Maßnahmen sowie deren Umsetzung und die anschließende Evaluation. Nach Ulrich Ilmarinen basiert das BGM auf dem sogenannten Haus der Arbeitsfähigkeit.
Die Abbildung 1 zeigt die sechs „Etagen“ der Arbeitsfähigkeit.

Abbildung 1: Haus der Arbeitsfähigkeit, eigene Darstellung in Anlehnung an Ilmarinen

Die 1. Etage (von unten nach oben) stellt die Basis zur Erreichung und Erhaltung der Arbeitsfähigkeit dar. Diese umfasst den Arbeitsschutz, die Betriebliche Gesundheitsförderung, das Gesundheitsmanagement und das Betriebliche Eingliederungsmanagement. Im Arbeitsschutzrecht wird die betriebliche Verantwortung an verschiedenen Stellen unterstrichen. Dazu zählen folgende Gesetze: Arbeitsschutzgesetz (ArbSchG), Arbeitssicherheitsgesetz (ASig), Arbeitsstättenverordnung (ArbStättV), Maschinenverordnung, Sozialgesetzbuch (SGB) sowie der gesetzliche Rahmen zur (stufenweisen) Wiedereingliederung.

Auf der 2. Etage ist der Bereich Gesundheit angesiedelt. Dieser umfasst sowohl die gesunden Arbeitsbedingungen als auch die betriebliche Wiedereingliederung. Sind Beschäftigte innerhalb eines Jahres oder wiederholt innerhalb eines Jahres mehr als sechs Wochen arbeitsunfähig, ist das Unternehmen gesetzlich verpflichtet, den Beschäftigten eine BEM anzubieten. Eine vereinbarte Maßnahme des BEM ist z. B. die stufenweise Wiedereingliederung („Hamburger Modell“). Diese umfasst die langsame Rückkehr in das Berufsleben unter ärztlicher Aufsicht. Mögliche Maßnahmen, die durch das BEM vorgeschlagen werden können, sind die Anpassung des Arbeitsplatzes, z. B. durch die Beschaffung von höhenverstellbaren Schreibtischen oder die Einrichtung eines Telearbeitsplatzes.
Die nächste Etage beschreibt den Bereich Kompetenz inklusive der Schlagworte Resilienz und Sucht. Das ursprünglich aus der Wertstoffkunde stammende Wort Resilienz bezeichnet die Eigenschaft eines Materials, sich nach der Verformung in seine Ursprungsform zurückzubilden. Diesen Begriff haben Psychologinnen und Psychologen auf Menschen übertragen, die die Fähigkeit besitzen, sich trotz schwieriger Lebensumstände nicht unterkriegen zu lassen. Auch diese Fähigkeit basiert auf den zuvor beschriebenen Ressourcen (persönlich, sozial und arbeitsbezogen). Im Rahmen der Suchtprävention werden durch die Deutsche Gesetzliche Unfallversicherung (DGUV) spezielle Seminare zum Umgang mit suchterkrankten Beschäftigten angeboten.
Den Beschäftigten der Unfallkasse Brandenburg wird in diesem Zusammenhang z. B. die Teilnahme an einem Raucherentwöhnungskurs (Rauchfrei durch zielorientiertes Mentaltraining) angeboten.
Das Gesundheitsverhalten der Beschäftigten sowie deren Werte und Einstellungen nehmen Einfluss auf die Erreichung bzw. Erhaltung der Arbeitsfähigkeit (4. Etage). Die größten gesundheitlichen Risikofaktoren am Arbeitsplatz sind Bewegungsmangel und falsche Ernährung. Laut Arbeitsmedizinern besteht die ideale Büroarbeit aus 50 Prozent Sitzen, 25 Prozent Stehen und 25 Prozent Bewegung. Um dem Mangel an Bewegung entgegenzuwirken, besteht für die Beschäftigten der UK BB die Möglichkeit der Teilnahme an regelmäßigen Bewegungspausen und wöchentlich stattfindenden Rückenschulen in den Räumlichkeiten der Verwaltung.
Arbeitsbedingungen und Führung be-

finden sich auf der 5. Etage im Haus der Arbeitsfähigkeit nach Ilmarinen. Diese umfasst auch die Vorbildwirkung von Führungskräften und deren Einfluss auf die Beschäftigten. So wirkt sich die Vernachlässigung der eigenen Gesundheit der Führungskräfte negativ auf das Verhalten der Beschäftigten aus. Ein großes Problem ist dabei der in der Arbeitsmedizin sogenannte Präsentismus. Dieser bezeichnet das Verhalten von Beschäftigten, die sich trotz Krankheit am Arbeitsplatz einfinden. Studien aus den USA kommen zu dem Schluss, dass die dadurch verursachten Kosten fast dreimal so hoch sind wie der Produktionsverlust durch Fehltage.

Die Vorbildwirkung von Führungskräften bezieht sich auch auf die Teilnahme an BGF-Maßnahmen und die Unterstützung von Beschäftigten, die sich aktiv für die BGF engagieren. Die Führungskräfte der Unfallkasse Brandenburg nehmen die Angebote der BGF selbst wahr und motivieren ihre Beschäftigten zur Teilnahme an den hausinternen Angeboten. So nehmen jährlich Führungskräfte am Bewegten Firmentag, am Gesundheitstag oder am DAK Firmenlauf teil.
Das Dach des Hauses bildet mit der 6. Etage die Arbeitsfähigkeit (vgl. Kraus-Hoffmann et al. 2014, S. 66 ff.). In der Praxis erfolgt keine strikte Trennung der einzelnen Etagen, da die Inhalte fließend ineinander übergehen.

Die Betriebliche Gesundheitsförderung ist Bestandteil des Betrieblichen Gesundheitsmanagements. Die BGF umfasst alle gemeinsamen Maßnahmen von Arbeitgebern und Beschäftigten zur Verbesserung von Gesundheit und Wohlbefinden am Arbeitsplatz.
Dies kann durch eine Verknüpfung folgender Ansätze erreicht werden:

- Verbesserung der Arbeitsorganisation und der Arbeitsbedingungen
- Förderung einer aktiven Mitarbeiterbeteiligung
- Stärkung persönlicher Kompetenzen (vgl. ebd., S. 10)

Bei den Maßnahmen der BGF handelt es sich um freiwillige Gesundheitsangebote des Arbeitgebers für die Beschäftigten eines Unternehmens. Diese Aktivitäten zielen in zwei Richtungen. Zum einen sollen gesunde Verhaltensweisen am Arbeitsplatz gefördert werden und so zu einem gesunden Lebensstil auch außerhalb des Unternehmens motivieren. Zum anderen sollen Fehlbelastungen abgebaut und gesundheitsförderliche Maßnahmen gestärkt werden. Maßnahmen, die sich auf die Arbeitsbedingungen und nicht auf die Beschäftigten beziehen, werden unter dem Begriff „Verhältnisprävention“ zusammengefasst. Darunter fallen die Verbesserung der Ergonomie am Arbeitsplatz, die Arbeits- und Aufgabenorganisation oder auch eine gesundheitsgerechte Mitarbeiterführung.
Alles, was auf eine Veränderung des Verhaltens der Beschäftigten abzielt, fällt unter den Begriff „Verhaltensprävention“. Dies umfasst Maßnahmen wie Rückenschule, Suchtberatung oder Stressmanagement.

Um eine nachhaltige Verbesserung zu erreichen, ist es notwendig, zunächst verhältnispräventive Maßnahmen wie eine gute Mitarbeiterführung seitens der Vorgesetzten umzusetzen. Die Trennung von Verhaltens- und Verhältnisprävention gestaltet sich in der betrieblichen Praxis schwierig. Eine moderne BGF zielt auf einen ganzheitlichen Ansatz ab. Sie sucht nicht nur nach potenziell krank machenden Faktoren der Arbeit, sondern ermittelt, was Beschäftigte gesund erhält und deren Ressourcen stärkt (vgl. ebd., S. 12).

Wie wird Betriebliche Gesundheitsförderung in der UK BB umgesetzt und gelebt?

Die hausinterne Betriebliche Gesundheitsförderung wurde im Juli 2011 in der Unfallkasse Brandenburg implementiert. Grundlage für die Implementierung einer BGF in der UK BB war die Kooperation mit der BARMER GEK. Die Konzepte und Maßnahmen der BGF werden durch den „Arbeitskreis Gesundheit“ der UK BB entwickelt und gesteuert. Dieser umfasst 16 Personen aus den Abteilungen Entschädigung und Interner Service sowie die Fachkraft für Arbeitssicherheit. Die Mitglieder des Arbeitskreises Gesundheit sind auch im Arbeitsschutzausschuss vertreten, um die dort identifizierten Bedarfe direkt in die Maßnahmenplanung einfließen zu lassen. Die übergreifende Zusammenarbeit der einzelnen Gremien spielt eine wichtige Rolle.
Durch den Steuerkreis wurden in den vergangenen Jahren verschiedene Maßnahmen und Konzepte entwickelt.

Die Maßnahmenplanung folgt dabei drei Bereichen:
1. Arbeitsinhalte/-aufgaben,
2. Arbeitsmittel/Ergonomie
3. Führung und Betriebsklima
Der Bereich Arbeitsinhalte/-aufgaben umfasst Seminare, Workshops und Informationsveranstaltungen zu gesundheitlich relevanten Themen (z. B. gesunde Ernährung, Augengesundheit, Arbeitsplatzsport).
Alle Maßnahmen zur Verbesserung der Gesundheit am Arbeitsplatz (z. B. höhenverstellbare Schreibtische, Bildschirmarbeitsplatzergonomie, Computerbrillen) werden im Bereich Arbeitsmittel und Ergonomie zusammengefasst und werden durch den Arbeitsschutzausschuss (ASA) unterstützt.

Der Bereich Führung und Betriebsklima schließt alle Schritte ein, die das Miteinander der Beschäftigten untereinander und das Miteinander zwischen Beschäftigten und Führungskräften verbessern sollen. In diesem Bereich werden regelmäßig Führungskräfteschulungen und Veranstaltungen für die Beschäftigten angeboten.
Als verhaltenspräventive Maßnahmen werden in der UK BB Rückenschulkurse, Yoga, die Minipause Bewegung und die Minipause Recabic, das Frauentagsfrühstück, der Tag der Männergesundheit, Massagen und Seminare zur gesunden Ernährung sowie Workshops zur Augengesundheit angeboten.

Zu den verhältnispräventiven Lösungen zählen die Anschaffung von höhenverstellbaren Schreibtischen, die Anschaffung von ergonomischen Bürostühlen sowie die Erneuerung der Bürobeleuchtung.
Bei der Betrieblichen Gesundheitsförderung handelt es sich um eine freiwillige Aufgabe des Arbeitgebers. Sie ist ein Teil der Wertschätzungskultur in der Unfallkasse Brandenburg, sie wird von den Beschäftigten akzeptiert und von den Führungskräften gelebt und gefördert.

Quellen:
Kraus-Hoffmann, Peter, Doreen Mollnár und Reinhold Sochert (2014): Gesunde Mitarbeiter - gesundes Unternehmen. Eine Handlungshilfe für das Betriebliche Gesundheitsmanagement, Berlin: Initiative Neue Qualität der Arbeit c/o Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin

Interview mit Dietmar Paulenz
Teamleiter Datenverarbeitung und Statistik

Herr Paulenz, nach 25 Jahren in der Unfallkasse Brandenburg gehen Sie in diesem Jahr in den wohlverdienten Ruhestand.

Welche Rolle hatten Sie in der Unfallkasse Brandenburg?
Ich wurde im Oktober 1992 beim damaligen Gemeindeunfallversicherungsverband Brandenburg eingestellt, um eine neue Datenverarbeitungsanlage zu installieren und so einzurichten, dass eine Softwarelösung, welche aus dem Saarland beschafft wurde, für unser Haus eingesetzt und weiterentwickelt werden konnte.

Da zu dieser Zeit bei den meisten Unfallversicherungsträgern individuelle Lösungen im Einsatz waren, die insbesondere bei den größeren Trägern auch auf Großrechentechnik realisiert wurden, war es nicht so einfach, eine zukunftsweisende Lösung für unser doch eher kleines Haus zu finden, die mit einer geringen Personalstärke betrieben und weiterentwickelt werden konnte. Die Entscheidungen für eine solche Lösung und ein entsprechendes Vorgehen waren durch die Geschäftsführung bereits getroffen worden.

Mein Glück bestand darin, dass ich zu der Zeit einen Qualifizierungslehrgang auf der mittleren Datentechnik absolviert hatte, sodass ich direkt neu erworbene Kenntnisse in meiner neuen Tätigkeit einsetzen konnte. Mit der Vervollständigung der Verwaltungsstruktur und der Einstellung eines weiteren Mitarbeiters wurde ich Referatsleiter eines kleinen, aber überaus motivierten Teams von drei und später vier Mitarbeitern.

Das Aufgabenfeld war immer sehr vielfältig und reichte von der strategischen Planung über die Beschaffung und den Betrieb der Datenverarbeitungsanlagen, einschließlich der Datensicherung und Wiederherstellung, bis zur Pflege und Programmierung der Softwarelösung sowie der Anwenderschulung.

Als IT-Leiter war es meine Aufgabe, all diese Prozesse zu steuern, aber auch selbst konkrete Aufgaben zu übernehmen und strategische Entwicklungen wie etwa Gesetzesänderungen in die Weiterentwicklung der DV-Landschaft sowohl bezüglich der Hardware wie auch der Software einfließen zu lassen.

Wie hat sich Ihr Aufgabenbereich in den letzten 25 Jahren verändert?
Am Anfang war es wichtig, die zentrale Datenverarbeitungsanlage für alle Bereiche des Hauses nutzbar zu machen und den laufenden Betrieb abzusichern.

Dazu war es notwendig, ganz neue Anwendungsgebiete zu programmieren und Routinen für die Datensicherung und andere Services zu entwickeln. Später kamen durch die neuen Möglichkeiten in der Kommunikation und der Anbindung weiterer Systeme auch Netzwerkverbindungen sowie weitere Betriebssysteme in unseren Aufgabenbereich.

Zum Ende des letzten Jahrhunderts begannen wir mit der Umstellung unserer Anwendungslandschaft auf grafische Oberflächen. Um den Aufwand gering zu halten, entschieden wir uns für solche Softwareprodukte, die eine Weiternutzung des vorhandenen Programmcodes in weiten Teilen ermöglichten. Gleichzeitig setzten wir auf die Terminalserver-Technologie mit überwiegend Terminals an den Arbeitsplätzen, um die Betreuung der Arbeitsplatzsysteme mit geringem personellem Aufwand leisten zu können.

Um die steigende Zahl elektronisch eingehender Dokumente direkt in unserer Fachanwendung verarbeiten zu können, entschlossen wir uns, die Fachanwendung auf ein anderes Datenbanksystem umzustellen. Zu dieser Entscheidung trug auch die Notwendigkeit bei, weitere elektronische Verfahren einzuführen und, wie z. B. eine neue Finanzbuchhaltung, mit unserer Fachanwendung zu verbinden. Mit der Anbindung an verschiedene elektronische Verfahren sowie der verstärkten Nutzung des Internets rückten auch Fragen des Datenschutzes und der Datensicherheit stärker in den Fokus unserer Arbeit.
Bereits vor etwa zehn Jahren begannen wir mit der Virtualisierung der Server, um die physische Anzahl der zu betreuenden Systeme beherrschen zu können. Ebenfalls in diese Zeit fällt die Einführung eines ersten Speichernetzwerkes, einer Technologie, mit der wir heute den gesamten Speicherbedarf unserer Serversysteme abdecken. Eine wesentliche Änderung brachte auch die Einführung eines elektronischen Dokumentenmanagementsystems, wodurch alle eingehenden Dokumente digitalisiert und somit der elektronischen Bearbeitung zur Verfügung gestellt wurden.

Die letzten großen Veränderungen in unserer Arbeit ergaben sich durch die Einführung der Fachanwendung GUSO² im Jahre 2015 und dem Betrieb dieser Anwendung sowie einiger damit verbundener Dienste in einem zentralen Rechenzentrum für die gesamte GUSO-Gemeinschaft seit diesem Jahr. Die Reduzierung der Möglichkeiten, durch eigene Softwarelösungen zur Verbesserung der gesamten Anwendungslandschaft beizutragen, hat jedoch meinen Entschluss befördert, in den vorzeitigen Ruhestand zu gehen.

Was waren die größten Herausforderungen in Ihrer beruflichen Laufbahn?
Mit einer so geringen Personalstärke alle Aufgaben der IT zu erledigen, war über die gesamte Zeit meiner Tätigkeit bei der Unfallkasse eine Herausforderung. Aber auch die technologischen Veränderungen zu meistern, war nicht immer einfach. Als Projekte mit hohem Anspruch sind die Umstellung auf grafische Oberflächen, die Einführung des Oracle-Datenbanksystems, die Virtualisierung der gesamten Serverlandschaft und die Einführung eines elektronischen Dokumentenmanagementsystems zu nennen. Aber auch die Umstellung auf eine ganz neue Fachanwendung und schließlich der Übergang in den Betrieb in einem externen Rechenzentrum stellten große Herausforderungen dar, wobei die letztere nun insbesondere durch die verbleibenden Mitarbeiter gemeistert werden muss.

Was waren Ihre größten beruflichen Erfolge?
Letztendlich bleibt der größte Erfolg in meiner Arbeit, die vorher genannten Herausforderungen gemeistert zu haben. Dabei bin ich mir völlig klar darüber, dass das nur durch die Zusammenarbeit in einem starken Team möglich war. In vielen Diskussionen haben wir gemeinsam nach der optimalen Lösung für unsere konkreten Gegebenheiten gesucht und diese meist auch gefunden.

Konkret bleiben insbesondere die Einführung eines elektronischen Dokumentenmanagementsystems mit unserer eigenen Fachanwendung und der stabile Betrieb über fünf Jahre als Erfolgsprojekt meiner beruflichen Tätigkeit. In diesem Zusammenhang ist auch das Verfahren zur automatisierten Klassifikation und Extraktion zu nennen, das wir in der Posteingangsverarbeitung eingeführt haben und welches als innovative Lösung bei den Unfallkassen seinesgleichen sucht. Schließlich ist als Erfolg meiner beruflichen Tätigkeit das hohe technologische Niveau zu nennen, welches wir mit der vollständigen Virtualisierung der Serverlandschaft sowie dem Speichernetzwerk und dem Einsatz der Terminalserver erreicht haben.

Was werden Sie am meisten vermissen?
Sicher werde ich den täglichen Kontakt mit vielen netten und kompetenten Kolleginnen und Kollegen vermissen. Aber auch die Arbeit an interessanten und manchmal unlösbar erscheinenden Aufgabenstellungen wird mir fehlen. Hat sich doch aus der Lösung solcher Probleme auch immer ein Gefühl großer Zufriedenheit in der beruflichen Tätigkeit ergeben. Außerdem haben mir insbesondere die Gespräche mit den Teammitgliedern, die so manches Mal auch persönliche Probleme berührt haben, immer wieder Kraft und Motivation für die Arbeit gegeben. Kraft und Motivation für viele private Projekte hoffe ich zukünftig aus der noch stärkeren Hinwendung zur Familie und insbesondere aus der intensiven Beschäftigung mit den Enkelkindern zu schöpfen.

Was möchten Sie Ihrem Nachfolger, Herrn Hagen, mit auf den Weg geben?
Herr Hagen trägt seit vielen Jahren die Aufgaben des Teams Datenverarbeitung und Statistik mit und hat sich ganz besonders bei der Lösungsfindung und Problembeseitigung eingebracht. Auch wenn er sich erst kürzlich mit dem Gedanken anfreunden konnte, dieses Team zu leiten, glaube ich, dass er dafür beste Voraussetzungen hat. Nun wird es darauf ankommen, die Fähigkeiten eines jeden Mitarbeiters zu nutzen, aber auch deren Besonderheiten zu berücksichtigen, um die bestmöglichen Leistungen für die Unfallkasse Brandenburg erbringen zu können.

Mit der weiteren Ausgestaltung des Betriebes in dem externen Rechenzentrum werden sich jedoch die Aufgaben des Teams so stark verändern, dass ganz neue Aufgaben auf Herrn Hagen und sein Team zukommen. Für die Bewältigung dieser Aufgaben wünsche ich ihnen allen die notwendige Gelassenheit und der Unfallkasse Brandenburg insgesamt viel Erfolg.

Mit Feuereifer am Start – die Feuerwehr-Unfallkasse Brandenburg startet beim DAK Firmenlauf Frankfurt (Oder)

Bereits zum dritten Mal in Folge nahmen die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Unfallkasse und Feuerwehr-Unfallkasse Brandenburg am jährlichen DAK Firmenlauf in Frankfurt (Oder) teil. In diesem Jahr erhielten wir Unterstützung von Marco Böttche, den alternierenden Vorstandsvorsitzenden der Feuerwehr-Unfallkasse Brandenburg. Unsere Mannschaft trat unter dem Motto „Mit Feuereifer am Start“ zum DAK Firmenlauf an. Dabei ging es weniger ums Gewinnen als um das „Wir-Gefühl“ der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter. Gemeinsam repräsentierten Beschäftigte und Vorstand die Feuerwehr-Unfallkasse Brandenburg.

Bild von links nach rechts: A. Scheele, A. Dunst, S. Ocker, A. Hauke, M. Böttche

Momentaufnahmen aus unserer Arbeit

Abschluss der Weiterbildung im Modellprojekt Schulgesundheitsfachkräfte

Am 27.10.2017 beendeten die an Brandenburger Schulen Eingesetzten erfolgreich ihre tätigkeitsbegleitende Qualifikation. Nach drei Monaten Schulung und weiteren acht Monaten der tätigkeitsbegleitenden Weiterbildung sind die examinierten Gesundheits- und Kinder-/Krankenpflegekräfte nun umfassend auf ihre Tätigkeit an den 20 Modellschulen im Land Brandenburg vorbereitet. Damit wurden erstmalig in Deutschland Schulkrankenschwestern nach einer zuvor festgelegten Ausbildung (Curriculum) geschult. Die Unfallkasse Brandenburg hat sich mit dem Thema „Sicherheit und Gesundheit bei der Arbeit und in der Schule“ in mehreren Modulen der Ausbildung eingebracht.

Mehr über das Projekt erfahren Sie unter: https://www.awo-potsdam.de/projekte/schulgesundheitsfachkraefte-im-land-brandenburg.html

Notfallmanagement der Unfallkasse Brandenburg

Bei der diesjährigen Weiterbildungsveranstaltung für das Notfallteam referierte Herr Dipl.-Psych. Finkeldei sehr anschaulich zu Möglichkeiten der Frühintervention nach belastenden Ereignissen bei Kindern und Jugendlichen.
Aufgrund seiner langjährigen Erfahrung konnte er anhand von zahlreichen Beispielen (z. B. nach dem Amoklauf in München) die Vorgehensweisen sehr anschaulich vermitteln. Es fand ein reger Austausch der teilnehmenden 42 Psychologen, Schulpsychologen und Mitarbeitern der Unfallkasse zur möglichen Umsetzung der Lerninhalte bei zukünftigen Ereignissen statt.
Des Weiteren wurden die Einsätze des Notfallteams im Vorjahr ausgewertet und nach Verbesserungsmöglichkeiten gesucht.

Urologische Schulung

Am 14.11.2017 fand in den Räumen der Unfallkasse Brandenburg eine Schulung zu Unfallfolgen auf urologischem Fachgebiet bei Beckenringfrakturen und Wirbelsäulenverletzungen statt. Herr Dr. Schöps, Facharzt für Urologie, schilderte sehr anschaulich, welche Krankheitsbilder bei verschiedenen Verletzungsmustern auftreten können.
Er erläuterte die möglichen Untersuchungsmethoden zum Nachweis der Störungen (z. B. Blasenfunktionsstörung) und Behandlungsmaßnahmen zur Beseitigung und Linderung derselben.
Unterstützt wurde er dabei von der Hilfsmittelberaterin Frau Biesewig, die verschiedene Hilfsmittel wie z. B. Katheter zur Veranschaulichung vorstellte. Anhand des Vortrages wurde deutlich, wie sehr manche Verletzte durch Unfallfolgen auf urologischem Gebiet in ihrer Lebensqualität eingeschränkt sind und welche Erleichterungen sie durch die modernen Hilfsmittel erlangen können.

Teilnahme der Ausbildungsleitung und der Auszubildenden an der Ausbildungsmesse „Vocatium“ in Frankfurt (Oder)

Mit viel Charme und Einfühlungsvermögen wurden die Sachbearbeiter sensibilisiert, auf Unfallfolgen ihres Fachgebietes zu achten und zu hinterfragen sowie auf mögliche zu genehmigende Hilfsmittel und Maßnahmen (z. B. Kostenübernahme der Behandlung bei Kinderwunsch) vorbereitet zu sein.

Landesprogramm „Gute Gesunde Schule“ wird verlängert

Das Programm „Gute Gesunde Schule“ wird fortgeführt: Bildungsministerin Britta Ernst unterzeichnete heute mit den Kooperationspartnern eine entsprechende Vereinbarung für die nächsten drei Jahre. In dieser Zeit sollen weitere 50 Schulen für das Projekt gewonnen werden. Bisher werden 41 Schulen betreut.

Die 12 Kooperationspartner des Bildungsministeriums – unter ihnen Krankenkassen, Gesundheits- und Präventionseinrichtungen sowie die Vernetzungsstelle Schulverpflegung – wollen durch Gesundheitsaufklärung die Qualität des Lernens fördern. Dafür werden den Schulen vielfältige Beratungen, Fortbildungen und Vorträge angeboten und Materialien bereitgestellt. Themen sind unter anderem Ernährungsbildung, Stressbewältigung, Bewegung, psychische Gesundheit und Suchtpräventation.

Bildungsministerin Britta Ernst:
„Das wachsende Interesse der Schulen an unserem Landesprogramm zeigt, dass die Schulleitungen und Lehrkräfte den hohen Stellenwert des Themas erkannt haben. Sie erfahren, dass gesundheitsfördernde Maßnahmen die Schul- und Unterrichtsqualität positiv beeinflussen. Ich freue mich, dass wir das Projekt mit Unterstützung unserer Kooperationspartner weitere drei Jahre fortsetzen können.“

Unterzeichnung der Kooperationsvereinbarung des Landesprogrammes „Gute Gesunde Schule“

Ministerium für Bildung, Jugend und Sport
Heinrich-Mann-Allee 107
14473 Potsdam
Pressesprecher: Ralph Kotsch
Hausruf: (0331) 866 35 20
Funk: (0170) 482 7765
Fax: (0331) 27548-4905
Internet: mbjs.brandenburg.de
ralph.kotsch@mbjs.brandenburg.de

Teilnahme an Azubimesse in Frankfurt (Oder)

Fachtagung „Bewegung à la Hengstenberg“

Zukunftstag in der Unfallkasse Brandenburg

Teilnahme am Zukunftstag Brandenburg

Verkehrserziehungsprojekt „Bin gleich da“

Ausbildung und Studium bei der Unfallkasse Brandenburg

Die Selbstverwaltung der Feuerwehr-Unfallkasse Brandenburg

Bild (von links nach rechts):

Selbstverwaltung	
Manfred Gerdes	Vorstandsvorsitzender
Marco Böttche	alternierender Vorstandsvorsitzender
André Nedlin	Vorstandsmitglied
Wolfgang Welenga	Vorstandsmitglied
Dieter Ernst	stellvertretender Geschäftsführer
Sven Wolfram	alternierender Vorstandvorsitzender der Vertreterversammlung

Am 4. Oktober 2017 traten die gewählten Mitglieder der Selbstverwaltung der Feuerwehr-Unfallkasse Brandenburg zur konstituierenden Sitzung zusammen.
Zum Vorsitzenden der Vertreterversammlung wurde Herr Wilhelm Garn (Arbeitgeberseite) und zum alternierenden Vorsitzenden Herr Sven Wolfram (Versichertenseite) gewählt.
Der gewählte Vorstand der FUK setzt sich wie folgt zusammen:

Gruppe der Versicherten
Herr Manfred Gerdes (Vorstandsvorsitzender)
Herr Wolfgang Welenga

Gruppe der Arbeitgeber
Herr Marco Böttche (altern. Vorsitzender)
Herr André Nedlin

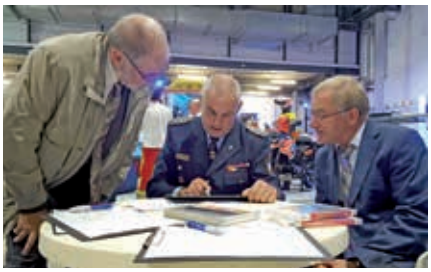
Prävention hautnah erlebt auf der Florian 2017

Bei der diesjährigen Fachmesse ... für Feuerwehr, Zivil- und Katastrophenschutz ... „Florian“ in Dresden wurde erstmals ein gemeinsamer Messestand der Unfallkasse Sachsen, des Institutes für Arbeit und Gesundheit der DGUV (IAG) und der Feuerwehr-Unfallkasse Brandenburg (FUK BB) betrieben.
Dieser gemeinsame Stand eröffnete die Möglichkeit, mit Angehörigen der Feuerwehren ins Gespräch zu kommen und Präventionsthemen zu vermitteln. Dabei konnten die Besucher Fragen stellen und Probleme ansprechen. Beide Unfallversicherungsträger sowie das IAG nahmen direkten Kontakt mit den Versicherten auf und warben für Prävention.

„Mit 16 000 Besuchern hat die Fachmesse „Florian“ im 16. Jahr ihres Bestehens eine neue Rekordmarke aufgestellt. Im vergangenen Jahr waren noch 14 000 Besucher ins Messegelände gekommen. Von Donnerstag bis Samstag hatten sich in der Messe Dresden auf 15 000 Quadratmetern Ausstellungsfläche 220 Aussteller aus zehn Ländern präsentiert – so viele wie nie zuvor seit der Premiere der „Florian“ 1997 in Dresden“ (Quelle: Dresdner Neueste Nachrichten - http://www.dnn.de/Dresden/Lokales/Besucherrekord-auf-der-Florian - Autor Thomas Baumann-Hartwig).

Für die anstehenden vier Messetage wurde ein gemeinsames Konzept für den Stand, bestehend aus drei Teilen, ausgearbeitet. Am Glücksrad haben Kinder und Jugendliche ihr Wissen getestet. Unterteilt in zwei Altersklassen wurden hier Fragen gestellt, die die Jugendfeuerwehr und die Regeln der Straßenverkehrssicherheit betrafen. Toni Ullbrich, Aufsichtsperson im Vorbereitungsdienst der Unfallkasse Brandenburg: „Das Kinder- und Jugendquiz wurde von den „kleinen“ Messebesuchern gut angenommen. Obwohl jedes Kind seine eigene spezielle Frage zur Jugendfeuerwehr bzw. zur Verkehrssicherheit beantworten sollte, stellte sich schnell heraus, dass Teamarbeit nicht nur in der Feuerwehr eine Rolle spielt. So bildete sich am Gemeinschaftsstand eine Traube an Messebesuchern, wo sich zeigte, dass Vorfahrtsfragen nicht nur für Jugendliche schwierig zu beantworten waren.“
Das Quiz für die erwachsenen Feuerwehrangehörigen thematisierte die Fahrsicherheit beim Führen von Feuerwehrfahrzeugen. Anspruchsvolle Fragen trafen auf interessierte Besucher, die oft zum längeren Nachdenken angeregt wurden. Die dafür bereit liegende Informationsbroschüre „Unterweisungshilfen für Einsatzkräfte mit Fahraufgaben“ (DGUV Information 205-024) wurde intensiv genutzt. Mit der Auslosung eines Fahrsicherheitstrainings,

für Brandenburger Feuerwehren auf dem Testoval der DEKRA in Klettwitz und für die Sächsischen Feuerwehren auf dem Sachsenring, wurde ein entsprechender Anreiz geschaffen, am Quiz teilzunehmen und alle Fragen richtig zu beantworten. Das gelang den Brandenburger und Sächsischen Feuerwehren mit unterschiedlichem Ergebnis: Insgesamt haben sich an diesem Quiz 285 Feuerwehrangehörige beteiligt – 218 aus Sachsen und 67 aus Brandenburg.
Am stärksten aus Brandenburg vertreten waren die Landkreise Elbe-Elster sowie Oberspreewald-Lausitz, sicher der örtlichen Nähe zu Dresden geschuldet. 25 von 67 der Teilnehmern haben alle Fragen richtig beantwortet. Die größten Schwierigkeiten hatten Feuerwehrangehörige mit der Beantwortung der Fragen



- Müssen Feuerwehrhelme bei der Einsatzfahrt getragen werden? (falsche Antworten aus BB 23 %, aus Sachsen 26 %) Die richtige Antwort lautet: Es besteht keine Tragepflicht.
- Sind auch feuerwehrfremde Personen bei ihrer Mitfahrt im Feuerwehrauto über die Unfallkasse unfallversichert? (falsche Antworten aus BB 19 %, aus Sachsen 10 %) Die richtige Antwort lautet: Grundsätzlich nein.

- Was bewirkt auf nasser Fahrbahn die entscheidenden Bremskräfte? (falsche Antworten aus BB 13 %, aus Sachsen 16 %) Die richtige Antwort lautet: Die Haftreibung. Daher dürfen die Räder nicht blockieren.

Am Fahrsimulator des IAG wurden die Messebesucher zum richtigen Verhalten beim Führen von Einsatzfahrzeugen im öffentlichen Straßenverkehr sensibilisiert. Eindrucksvoll wurde aufgezeigt, wie zu hohe Fahrgeschwindigkeiten oder Ablenkungen bei der Fahrt mit dem Einsatzfahrzeug, insbesondere auch unter Alarmbedingungen, das Unfallrisiko drastisch erhöhen. Rückblickend betrachtet, fällt die Bewertung der Veranstaltung durch die Aussteller einheitlich gleich aus: Ein gelungener Auftritt beider Unfallversicherungsträger und des IAG. Die Nähe zu den Besuchern gab ein direktes Feedback. So konnten viele Teilnehmer ihr Wissen vervollständigen und Antworten auf unfallversicherungsrechtliche Fragen mitnehmen. Rolf Reich, Aufsichtsperson und Teamleiter der Unfallkasse Brandenburg, fasste den Auftritt auf der Florian zusammen: „Es zeigte sich, dass das Präventionsziel der Aussteller mit dem Messestand erreicht werden konnte. Die Teilnehmer am Quiz haben ihre Kenntnisse abgefragt und beim Lösen der Fragen ihre Wissenslücken insbesondere auf dem Gebiet der Fahrsicherheit aufgefüllt. Dazu stand neues Informationsmaterial zum Nachschlagen und Mitnehmen zur Verfügung. Gleichzeitig wurde der Kontakt der Feuerwehrangehörigen zu den beiden Unfallversicherungsträgern UK Sachsen und FUK BB wieder intensiviert.“

Zum Ende des letzten Messetages konnten die Gewinner des Fahrsicherheitstrainings ermittelt werden. Zwei Mitglieder einer Jugendfeuerwehr aus Sachsen zogen aus den richtig ausgefüllten Quizbögen die Sieger sowohl für Sachsen als auch für Brandenburg. Das waren die Feuerwehr Königstein aus Sachsen sowie die Feuerwehr Großräschen, Ortswehr Großräschen-Ost aus Brandenburg.

Fachtagung der Feuerwehr-Unfallkassen in Hamburg Sicherheit 4.0 oder Himmelfahrtskommando?

Krebsrisiko, Dreck, Atemschutzunfälle, Gefährdungen, psychische Belastungen, Terrorismus, Eignung, Feuerwehr 4.0: Entwickelt sich die Feuerwehr zu einer Art Himmelfahrtskommando? Die Themenauswahl für das siebte Forum „Sicherheit“ der Feuerwehr-Unfallkassen war offensichtlich ein Treffer ins Schwarze. Bereits im Juli 2017 war die Fachtagung in Hamburg mit 300 Teilnehmenden vollkommen ausgebucht. Die verschiedenen Beiträge spiegeln wichtige Themen der Gegenwart und Zukunft im Bereich der Sicherheit und Gesundheit im Feuerwehrdienst wider: Der Einsatz der Feuerwehr ist gefahrvoll und wird es auch bleiben! Zudem kommen neue Gefahren hinzu, worauf es sich vorzubereiten gilt.

Es sei wichtig, in regelmäßigen Abständen eine Standortbestimmung für die Sicherheit und Gesundheit der Feuerwehrangehörigen vorzunehmen, unterstrich die Geschäftsführerin der Feuerwehr-Unfallkasse Mitte, Iris Petzoldt, Erfurt, bei ihrer Begrüßung. Die Sicherheit der Einsatzkräfte gehöre immer in den Vordergrund und immer auf die Tagesordnung. Auch wenn Sicherheit viel Geld koste, müsse sie es dem Staat wert sein. Tue er dies nicht, ginge Vertrauen unweigerlich und unwiederbringlich verloren.

Feuerwehr muss weiter digitalisieren

Dirk Aschenbrenner, Direktor der Feuerwehr Dortmund, stellte den Teilnehmenden unter der Überschrift „Feuerwehr 4.0“ die Frage, welche Herausforderungen die Feuerwehren zu erwarten hätten. Damit legte Aschenbrenner bewusst einen Finger in „die Wunde“ der Feuerwehrzukunft. Wie könne die sich in allen Lebensbereichen abzeichnende Digitalisierung (Umstellung auf BOS-Digitalfunk, Industrie 4.0) in der Feuerwehr für den Brandschutz und die Gefahrenabwehr umgesetzt werden. Welche neuen Anforderungen werden auf Ausbildung und Feuerwehrführung zukommen? Anhand ausgewählter Forschungsprojekte zeigte Aschenbrenner mögliche Entwicklungen auf und benannte relevante Digitalisierungsparameter.

Atemschutzunfälle unter der Lupe

Dipl.-Ing. Jürgen Kalweit, leitende Aufsichtsperson der HFUK Nord, berichtete über die Untersuchung von Atemschutzunfällen, die gewonnenen Erkenntnisse und die Ableitungen für die Unfallverhütung. Das Unfallgeschehen der letzten Jahre erfordere weiter höchste Aufmerksamkeit. Dabei stehe nicht nur die Atemschutztechnik im Fokus der Unfallermittlungen. Vielmehr stünden auch Fragen der Ausbildung, des Trainings und des Verhaltens an der Einsatzstelle im Mittelpunkt.

Mit Laser zur Menschenrettung vor!

Löst irgendwann die Lasertechnik die hydraulischen Rettungsgeräte in der Unfallrettung ab? Dr. Stefan Kaierle vom Laser Zentrum Hannover meinte, dass mittelfristig einiges dafür spreche – auch bei den Freiwilligen Feuerwehren. Die konventionellen Rettungsmittel würden bei modernen Werkstoffen wie höchstfeste Stähle oder Kohlenfaserverbundwerkstoffen immer öfter an die Grenzen ihrer Leistungsfähigkeit stoßen. Mit dem Verbund-Forschungsprojekt „LaserRettung“ soll die Entwicklung eines Rettungssystems erfolgen, das Einsatzkräfte in die Lage versetzt, Fahrzeugkomponenten zu durchtrennen, um den Rettungseinsatz zügig durchführen zu können. Dabei müsse aber vor allem die Lasersicherheit gegeben sein.

Studie vorgestellt

Vor gut zwei Jahren begann eine bundesweite Diskussion über besondere Belastungen von Feuerwehrangehörigen mit Gefahrstoffen. Internationale Studien verwiesen darauf, dass ein höheres Risiko für Feuerwehrleute bestünde, an bestimmten Krebsarten zu erkranken. Allerdings fehlten für Deutschland und Europa vergleichbare Studien. Dr. Dirk Träger vom Institut für Prävention und Arbeitsmedizin der DGUV, Bochum, stellte den aktuellen Sachstand dar und berichtete über Untersuchungen von Feuerwehrleuten in Berlin

Landesbranddirektor Wilfried Gräfling von der Berliner Feuerwehr referierte über die Erkenntnisse aus dem Einsatz nach dem Terroranschlag auf einen Berliner Weihnachtsmarkt

und Hamburg. Dabei wird gemessen, ob und wie es zur Aufnahme polyzyklischer aromatischer Kohlenwasserstoffe bei verschiedenen Einsatzszenarien kommt. Rund 200 Einsatzkräfte beteiligen sich an dem Projekt.

Seinen Vorredner ergänzend, berichtete Tim Pelzl vom Sachgebiet „Feuerwehren und Hilfeleistungsorganisationen“ der DGUV über Kontaminationsschutz und Hygienemaßnahmen im Feuerwehrdienst. Schwerpunkt seiner Ausführungen waren die „Schwarz-Weiß-Trennung“ auf der Wache bzw. im Feuerwehrhaus sowie das konsequente Wechseln der kontaminierten Einsatzschutzkleidung.

Berliner Feuerwehr zieht Lehren aus Terroranschlag

Landesbranddirektor Wilfried Gräfling berichtete über Erfahrungen und Konsequenzen aus der Nachbereitung des Einsatzes nach dem Terroranschlag auf einen Berliner Weihnachtsmarkt vor gut einem Jahr. Beteiligt waren rund 390 Kräfte der Feuerwehren und des Rettungsdienstes. Gräfling sprach von einem aus Sicht der Feuerwehr insgesamt gut verlaufenen Einsatz. Es habe eine „professionelle Ruhe“ geherrscht, zudem waren klare Führungsstrukturen und Zuständigkeiten gegeben.

Gefährdungsbeurteilung wird immer wichtiger

Auch für die Unfallverhütung im Feuerwehrdienst rückt die „Gefährdungsbeurteilung“ immer weiter in den Mittelpunkt. Langjährige Erfahrung, Sachverstand und Intuition reichen nicht mehr aus. Es bedarf einer Dokumentation der Gefährdungen im „Betrieb Feuerwehr“ mit einer gleichzeitigen Konzeption zu deren Vermeidung. Dipl.-Ing. Ingo Piehl, Aufsichtsperson der HFUK Nord, präsentierte verschiedene Arbeitshilfen und eine Online-Lösung, mit der jede Feuerwehr eine Gefährdungsbeurteilung durchführen kann. Die Online-Lösung wird ab 2018 zur Verfügung stehen.

Psychische Belastungen im Feuerwehrdienst

Die Zeiten der Fragestellung, ob es im Feuerwehrdienst zu psychischen Belastungen kommen könne, seien vorbei. Im Mittelpunkt stünden heute die Fragen der Prävention und wie betroffenen Feuerwehrfrauen und -männern professionell geholfen werden könne, führte Dipl.-Ing. Ulf Heller von der HFUK Nord aus. Hier sind nicht nur der Unfallversicherungsträger, sondern auch die Gemeinde als Träger der Feuerwehr in der (Fürsorge-) Pflicht. Auch käme den Führungskräften eine besondere Verantwortung zu.

Wie leistungsfähig sind Feuerwehrleute?

Mit einer Studie will das Institut für Prävention und Arbeitsmedizin (IPA) der Deutschen Gesetzlichen Unfallversicherung (DGUV), Bochum, die Frage klären, ob die gängigen Eignungsuntersuchungen in Deutschland die Anforderungen an die Feuerwehrleute in der Praxis widerspiegeln. Eike M. Marek (IPA) verwies darauf, dass es bis heute keine Forschungsarbeiten gäbe, die ein Gesamtbild der körperlichen Belastungen aufzeigen. In der Studie des IPA sollen jetzt 100 Feuerwehrleute zwischen 20 und 50 Jahren untersucht werden. Besonderes Gewicht soll dabei auf eine praxisnahe Durchführung gelegt werden.

Körperliche Eignung: Hilfen für die Praxis

Dr. Patricia Bunke, Landesfeuerwehrärztin, Mecklenburg-Vorpommern, berichtete aus der Praxis eines Flächenlandes und stellte infrage, ob es den „durchtrainierten Universalfeuerwehrmann“ noch gibt? Einerseits werde der Feuerwehrdienst generell als „gefährliche Tätigkeit“ eingestuft, andererseits werden den Einsatzkräften aber keine engmaschigen gesundheitlichen Untersuchungen angeboten.

Präventionskultur in der Feuerwehr

Themenschwerpunkte des Referates von Christian Heinz, stellvertretender Geschäftsführer und Sachgebietsleiter Prävention der HFUK Nord, waren Führungskultur, Fehlerkultur und Präventionskultur in der Feuerwehr. Bei konsequenter Beachtung aller Sicherheitsvorschriften dürfte es zu keinen Unfällen im Feuerwehrdienst kommen. Dennoch zeigten die Auswertungen von Unfällen und Beinahe-Unfällen, dass tatsächlich immer noch ein Restrisiko bestünde. Aus diesem Grund müsse der Weg hin zu einer Präventionskultur in der Feuerwehr gegangen werden.

Die neue UVV „Feuerwehren“ kommt - in Zeitlupe

Nach scheinbar endlosen Abstimmungen in den zuständigen Bundes- und Länderministerien und beim Spitzenverband der Unfallversicherungsträger soll die neue UVV „Feuerwehren“ nach einer zeitlichen Verzögerung von gut zwei Jahren nun endlich kommen. Detlef Garz, Aufsichtsperson der FUK Mitte und Leiter des Sachgebietes „Feuerwehren und Hilfeleistungsorganisationen“ der DGUV erläuterte den Teilnehmenden die neue Vorschrift.

Die Feuerwehr-Unfallkassen zogen nach dem Ende des 7. FUK-Forum „Sicherheit“ ein positives Fazit: Die rundum gelungene Veranstaltung war wieder ein wichtiger Meilenstein der Präventionsarbeit. Dabei wurden wichtige Themen bearbeitet und neue Handlungsfelder in den Fokus genommen. 2019 – voraussichtlich wieder im Dezember – wird es das 8. FUKForum „Sicherheit“ geben.

Weitere Informationen zum 7. FUK-Forum „Sicherheit“ finden Sie auf www.hfuk-nord.de.

Digitaler Lohnnachweis

Neues UV-Meldeverfahren ab 2017
Lohnnachweis digital geht in die zweite Runde

Das neue digitale UV-Meldeverfahren, mit dem die Mitgliedsunternehmen Lohnsummen, Arbeitsstunden und die Anzahl der Versicherten an die Berufsgenossenschaften und Unfallkassen melden, ist Anfang 2017 erfolgreich gestartet. Mehr als die Hälfte der Mitglieder haben den LN digital über den einfachen Weg bereits abgegeben.

Für das Beitragsjahr 2017 noch einmal parallel!

Bis zum 16. Februar 2018 melden alle Unternehmen ihre Lohnsummen über das neue digitale Verfahren, das Bestandteil des Entgeltabrechnungsprogrammes ist, und zusätzlich auf herkömmlichem Weg. Das parallele Verfahren für 2017 ist noch notwendig, um die Qualität der Meldedaten zu sichern. Die Unfallkasse Brandenburg vergleicht die Daten aus beiden Verfahren miteinander, um eventuell noch vorhandenen Fehlern in Entgeltabrechnungsprogrammen und Herausforderungen für die Anwender begegnen zu können. Während des Parallelbetriebes beraten Mitarbeiter des Beratungs- und Prüfdienstes die Unternehmen der Unfallkasse Brandenburg, um für die Zukunft sicherzustellen, dass der Beitragsberechnung eine korrekte Lohnsummenmeldung zugrunde gelegt wird.

Das UV-Meldeverfahren im Schnelldurchlauf

Meldungen zum UV-Meldeverfahren erfolgen ausschließlich über gesicherte und verschlüsselte Datenübertragung aus systemgeprüften Entgeltabrechnungsprogrammen oder die Ausfüllhilfe sv.net.

Tipp: Immer die aktuelle Version des Entgeltabrechnungsprogrammes nutzen.

Vor der Erstattung des digitalen Lohnnachweises ist jährlich aus dem im Unternehmen genutzten Entgeltabrechnungsprogramm der automatisierte Stammdatenabgleich durchzuführen. Für das Beitragsjahr 2017 ist das seit 01. Dezember 2016 möglich.

Tipp: Führen Sie den Abruf der Stammdaten frühzeitig durch. Die Entgelte der Beschäftigten werden so bereits im Laufe des Jahres den richtigen Gefahrtarifstellen zugeordnet und die Abgabe eines korrekten digitalen Lohnnachweises am Ende des Jahres erleichtert.

Der digitale Lohnnachweis beinhaltet folgende Angaben:
Mitgliedsnummer des Unternehmens
Betriebsnummer der Unfallkasse Brandenburg
Bezogen auf die Gefahrtarifstellen:
Beitragspflichtiges Arbeitsentgelt
Geleistete Arbeitsstunden
Anzahl der Arbeitnehmer
Hat das Unternehmen mehrere meldende Stellen, ist für jede dieser Stellen ein Abgleich der Stammdaten erforderlich. Die Unfallkasse Brandenburg erwartet dann für jeden Abruf einen Teillohnnachweis und fasst diese in einem Beitragsbescheid zusammen.
Gehen erwartete Lohnnachweise nicht ein, schätzt die Unfallkasse Brandenburg die zur Beitragsberechnung erforderlichen Daten.

Lohnnachweis digital ohne Entgeltabrechnungsprogramm

Wird kein Entgeltabrechnungsprogramm genutzt, ist der digitale Lohnnachweis über die systemgeprüfte Ausfüllhilfe sv.net/standard oder sv.net/comfort abzugeben (mehr dazu im Internet unter http://www.itsg.de/oeffentliche-services/sv-net/). Dort erfolgt der Abruf der Stammdaten des Unternehmens automatisch unmittelbar vor der Abgabe des Lohnnachweises. Eine eigenständige Abfrage ist nicht notwendig.

Weitere Informationen

Weitere Detailinformationen zum Lohnnachweis digital und zum neuen UV-Meldeverfahren stehen in der Broschüre „Beschreibung zum UV-Meldeverfahren“ unter www.dguv.de/uv-meldeverfahren bereit.

kurz & knapp

Zeckeninfektionsgeschehen nunmehr versicherungsrechtlich praktikabel handhabbar

Mit dem Urteil des Bundessozialgerichts vom 27.06.2017, AZ: B 2 U 17/15 R, können nunmehr Klarheit und Sicherheit in die Verwaltungspraxis der Unfallversicherungsträger bei der Feststellung einer Berufskrankheit nach Nr. 3102 (Von Tieren auf Menschen übertragbare Krankheiten) der Berufskrankheitenverordnung (BKV) einziehen. Dies gilt namentlich für die konkret im Urteil behandelte Infektion mit Borrelien bzw. deren Nachweis durch Antikörper im Blut.

Weil das Urteil den Sachverhalt lehrbuchmäßig nach bestimmten, feststehenden Einwirkungen (Zeckenbissen) und in der begrifflichen Abgrenzung von Krankheit und Gesundheit unter funktionellen Gesichtspunkten behandelt, sei es jedem, der arbeitsmäßig Kontakt mit Zecken hat, auch aufgrund des gut verträglichen Umfangs der Entscheidungsgründe zur Lektüre empfohlen.

Lediglich Kernsätze sind nachfolgend extrahiert:

- Die Einwirkung von Zecken lässt sich konkret feststellen und nachweisen anhand von Bissen (Stichwort: festsitzende Zecken wurden entfernt)
- Der bloße laborchemische Nachweis von Antikörpern auf Borrelien ist nicht ausreichend für die Feststellung einer Krankheit im Sinne des Berufskrankheitenrechts nach § 9 Abs. 1 Sozialgesetzbuch VII (SGB VII); eine Erkrankung erfordert regelmäßig klinisch-sichtbare, funktionell relevante Erscheinungen(Symptome) als deren Ausdruck
- Bei dem zu einer bestimmten Personengruppe (z. B. Forstleute) gehörenden, gefährdeten Personenkreis wird die präventive Behandlung nach Zeckenbiss (ärztliche Blutentnahme und ggf. anschließende vorsorgliche Antibiotikagabe) als Behandlungsmaßnahme gem. § 3 der BKV zur Abwehr einer drohenden Berufskrankheit übernommen

Neue Schriften im Regelwerk

DGUV Information 215-112
Barrierefreie Arbeitsgestaltung

UK BB
Arbeitssicherheit in kommunalen Kassen

DGUV Information 206-023
Standards in der betrieblichen psychologischen Erstbetreuung (bpE) bei traumatischen Ereignissen

Mit Sicherheit für Sie da!
Ihre gesetzliche Unfallversicherung

Die Unfallkasse Brandenburg und die Feuerwehr-Unfallkasse Brandenburg wünschen ein unfallfreies Jahr 2018.

Unfallkasse Brandenburg und Feuerwehr-Unfallkasse Brandenburg

PF 1113, 15201 Frankfurt/Oder
Telefon: 0335 5216-0
Telefax: 0335 5216-222
E-Mail: presse@ukbb.de

UK FUK BB
Unfallkasse Brandenburg und
Feuerwehr-Unfallkasse Brandenburg