

# DGUV Forum

## Ehrenamtliche Feuerwehrkräfte



Prävention  
Internationales

Versicherungsrecht

Neues Rollenverständnis der Aufsichtspersonen  
Indien: Grundstein für  
Zusammenarbeit im Arbeitsschutz  
Grundsatz des fairen Verfahrens

# Liebe Leserinnen, liebe Leser,

in Amerika gelten sie als Helden, und auch hierzulande genießen sie eine Sympathie und Zustimmung wie kaum eine andere Berufsgruppe: Die Rede ist von den Feuerwehrleuten. Sie helfen nicht nur bei alltäglichen Einsätzen wie Hausbränden oder Unfällen, ihre Aufgabe umfasst weitaus mehr. Sie müssen auch da helfen, wo unter Umständen Katastrophen drohen: Waldbrände oder Hochwasser sind nur zwei eindrückliche Beispiele.

In Deutschland stehen täglich rund 1,3 Millionen freiwillige Feuerwehrmänner und -frauen für den Dienst an der Gesellschaft ein. Zu Recht verdienen sie den Titel „Helden des Alltags“. Feuerwehrleute riskieren täglich ihre Gesundheit und ihr Leben – um andere zu retten. Dafür haben auch sie den bestmöglichen Schutz verdient. Die gesetzliche Unfallversicherung bietet ihnen diesen Rundum-Schutz: Im Fall des Falles eine optimale medizinische Versorgung und wenn



Foto: DGUV

**„Feuerwehrleute riskieren täglich ihre Gesundheit. Die Träger der Unfallversicherung unterstützen sie dabei mit Präventionsmaßnahmen.“**

nötig eine umfassende Rehabilitation und Entschädigung, also Rente – übrigens auch für Hinterbliebene. Doch ebenso unterstützen die Träger der Unfallversicherung mit wirksamen Präventionsmaßnahmen, damit es möglichst erst gar nicht zu Schäden kommt: Training und Beratung sorgen für die notwendige Kenntnis und Informationen zu möglichen Gefahren und deren Vermeidung. Zudem testen die Forschungsinstitute der DGUV moderne Schutzausrüstungen anhand neuester Ver-

fahren – um das Material immer weiter zu verbessern und Schädigungen so weit wie möglich zu reduzieren. All dies geschieht in engem Austausch mit den Feuerwehrverbänden, um die Praxistauglichkeit sicherzustellen. Diese Partnerschaft hat sich seit vielen Jahren bewährt. Davon zeugen auch die in dieser Schwerpunktausgabe enthaltenen Beiträge.

Wir sind stolz darauf, das Engagement der Feuerwehrleute für die Gesellschaft unterstützen zu können – dies soll ihre wichtige Arbeit stärken. Lassen Sie uns dies nicht vergessen, auch wenn die Feuerwehrleute selbst es bescheiden so formulieren: „Sie nennen uns Helden, aber wir tun nur unsere Arbeit.“

Mit den besten Grüßen

Ihr



Dr. Joachim Breuer

Hauptgeschäftsführer der Deutschen Gesetzlichen Unfallversicherung

› Editorial/Inhalt ›››	2 – 3
› Aktuelles ›››	4 – 9
› Titelthema ›››	10 – 21
Unfallverhütungsvorschrift „Feuerwehren“ Sicherheit und Gesundheitsschutz für ehrenamtliche Einsatzkräfte <i>Tim Pelzl</i>	10
Gefährdungsbeurteilung im Feuerwehrdienst Brennpunkt Gefährdungsbeurteilung <i>Bayerischer Gemeindeunfallversicherungsverband</i>	14
Verkehrssicherheit bei Einsatzfahrten Nur wer ankommt, kann helfen <i>Marion Pieper-Nagel, Jürgen Wiegand</i>	16
Interview Freiwillige Feuerwehr – ein unverzichtbares Ehrenamt <i>Christian Leis</i>	19
› Prävention ›››	22 – 31
Gemeinsame Muster-Prüfungsordnung Neues Rollenverständnis der Aufsichtspersonen <i>Manfred Rentrop</i>	22
Interview Wirksamkeit von Hautschutzpräparaten <i>Hans Drexler</i>	28
Nachhaltigkeit der Präventionskampagne „Aktion: Sicherer Auftritt“ <i>Joachim Berger</i>	31
› Europa und Internationales ›››	32 – 33
Indien Grundstein für Zusammenarbeit im Arbeitsschutz <i>Eva-Marie Höffer</i>	32
› Unfallversicherungsrecht ›››	34 – 40
Sozialgerichtliches Verfahren Der Grundsatz des fairen Verfahrens <i>Dirk Dahm</i>	34
Regress der Unfallversicherungsträger Kein Klageverbot trotz Teilungsabkommen <i>Jerom Konradi</i>	38
› Aus der Rechtsprechung ›››	41
› Markt und Medien/Impressum ›››	42



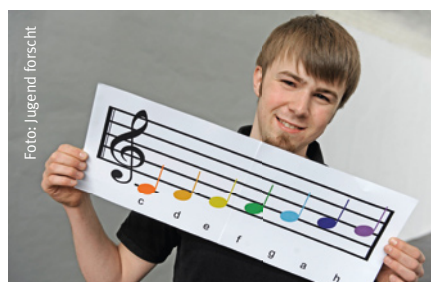
## Junge Forscher entdecken neue (Arbeits-) Welten

Beim Bundesfinale des Forschungswettbewerbs Jugend forscht in Essen präsentierten sich in diesem Jahr 179 Jungforscher mit 107 herausragenden Projekten. Zwölf davon im Fachgebiet Arbeitswelt.

Zweiter Bundessieger und Preisträger der DGUV für die beste Arbeit zu Prävention und Rehabilitation wurde Lutz Broszio (19), Absolvent der Fürst-Johann-Ludwig-Schule in Hadamar. Er löst mit seiner Entwicklung das Problem, dass Blinde im Chemieunterricht Farbveränderungen bei Reaktionen nicht wahrnehmen können. Mit einer Webcam wird bei seiner Erfindung der Farbumschlag registriert und daraus ein Ton berechnet: tiefe Töne für Rot, hohe Töne für Blau und Violett.



Die Bundesministerin für Bildung und Forschung Dr. Annette Schavan gratuliert Fabian Rupp (li.), Fabian Anhorn und Marc Imbery (re.)



Lutz Broszio (19), Preisträger der Deutschen Gesetzlichen Unfallversicherung (DGUV)

Sehbehinderte Schüler an der Blindenstudienanstalt Marburg testeten das Verfahren und optimierten es gemeinsam mit dem jungen Forscher. Diese Erfindung wird zukünftig im Chemieunterricht in Marburg eingesetzt.

Den Preis für die originellste Arbeit, gestiftet von der Bundeskanzlerin, sowie den Preis des Arbeitgeberverbandes Gesamtmetall erhielten Marc Imbery (20), Fabian Anhorn (21) und Fabian Rupp (21),

Auszubildende der SICK AG in Waldkirch. Die drei entwickelten eine hochkomplexe automatisierte Wicklungsmaschine für Feuerwehrrettungsleinen. Der „ROPEoter Advanced“ sorgt neben einer erheblichen Zeitersparnis für hohe Genauigkeit beim Wickelvorgang und für eine zuverlässige Erkennung von Schwachstellen.

! Weitere Informationen: [www.jugend-forscht.de](http://www.jugend-forscht.de)

## DVR und DVW gegen Altersabsenkung beim Führerschein

Gegen eine Altersabsenkung in der Führerscheinklasse AM von jetzt 16 auf 15 oder gar 14 Jahre sprechen sich der Deutsche Verkehrssicherheitsrat (DVR) und die Deutsche Verkehrswacht (DVW) aus. Eine EU-Führerscheinrichtlinie, die bis zum 19. Januar 2013 in nationales Recht umgesetzt werden muss, sieht diese Möglichkeit vor. Demnach könnten bereits 14- oder 15-jährige Jugendliche zweirädrige Kleinkrafträder, Quads oder Leicht-Pkw mit einer bauartbedingten Höchstgeschwindigkeit von maximal 45 km/h steuern.

DVR und DVW gehen davon aus, dass die Herabsetzung des Alters bei den betroffenen Jugendlichen diese Fahrzeuge attraktiver machen würde. „Wir gehen davon aus, dass als Folge dieser Attraktivitätssteigerung die Verkehrsbeteiligung mit

derartigen Fahrzeugen zunimmt und die Unfallzahlen steigen werden“, befürchtet DVR-Präsident Dr. Walter Eichendorf.

Erkenntnisse aus anderen Ländern erhärten diese Vermutung. So haben in Österreich im Zeitraum 2000 bis 2009 die Mopedunfälle der 15-Jährigen um das Vierzehnfache zugenommen, nachdem die Regierung die Altersgrenze geändert hat. Als Gründe dafür gelten der geringe Erfahrungsschatz junger Verkehrsteilnehmer und ihre überdurchschnittliche Risikofreudigkeit im Straßenverkehr. Aktuell haben die Bundestagsfraktionen von CDU/CSU und FDP einen Antrag eingebracht, den Erwerb von Zweiradführerscheinen zu erleichtern und bereits ab einem Alter von 15 Jahren zu ermöglichen.

## Solidarität heute: DGUV Jahrbuch 2009/2010 erschienen

Hat der Begriff Solidarität heute ausgedient? Das im Mai vorgelegte Jahrbuch der DGUV mit dem Titel „Solidarität heute“ gibt dazu eine eindeutige Antwort: Keineswegs, angesichts der Wirtschafts- und Finanzkrise erlebt er vielmehr eine Renaissance. Denn allerorten wird inzwischen eine Rückbesinnung auf tragfähige Werte gefordert. Dabei erweisen sich die solidarischen sozialen Sicherungssysteme als stabile Pfeiler moderner Staaten, weshalb nicht nur die Internationale Arbeitsorganisation (ILO) hier verstärkte Investitionen fordert.

Für die gesetzliche Unfallversicherung ist Solidarität ein Kerngedanke, wie ein Blick in das Jahrbuch zeigt: solidarisch zwischen Arbeitgebern und Arbeitnehmern, innerhalb der Unternehmenschaft, in gesellschaftlicher Hinsicht und vieles mehr. Zahlreiche Gastbeiträge und Fachartikel zeigen ihr wichtiges Wirken für eine sichere und gesunde Arbeitswelt, eine funktionierende Wirtschaft und eine gerechte Gesellschaft. Zu den Themen gehören dabei beispielsweise Prävention von Gewalt an Schulen und Arbeitsplatz, europäische Sozialpolitik, Nanotechnologie, Rehabilitation sowie Berufskrankheiten. Das DGUV-Jahrbuch erscheint alle zwei Jahre.



Quelle: DGUV



Es kann im Internet bestellt werden:

[www.dguv.de/inhalt/medien/bestellung/schrift/documents/dguv\\_jb\\_2010.pdf](http://www.dguv.de/inhalt/medien/bestellung/schrift/documents/dguv_jb_2010.pdf)

## Dokumentarfilmfestival: Beiträge aus der Arbeitswelt gesucht

Quelle: Dok Leipzig



DOK Leipzig – das Internationale Leipziger Festival für Dokumentar- und Animationsfilm – lädt Filmemacher, Produzenten und Verleiher aus aller Welt ein, ihre neuesten Produktionen einzureichen. Bis zum 10. Juli 2010 können sich Interessierte unter anderem für den Filmpreis „Gesunde Arbeitsplätze“ bewerben. Die Europäische Agentur für Sicherheit und Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz (EU-OSHA) vergibt diesen Award zum zweiten Mal. Sie setzt damit ihre Zusammenarbeit mit dem erfolgreichen Festival fort.

Mit dem Preis werden die besten Dokumentarfilme zu arbeitsbezogenen Themen ausgezeichnet. Im Mittelpunkt, so lautet die Vorgabe, steht der Mensch in einer sich verändernden (Arbeits-)Welt. Der beste Beitrag wird mit einem Preisgeld in Höhe von 8.000 Euro ausgezeichnet. Dokumentarfilme können allerdings nur am Wettbewerb teilnehmen, wenn sie bis zum Ende von DOK Leipzig 2010 in Deutschland noch nicht öffentlich gezeigt wurden.

DOK Leipzig gehört zu den führenden Festivals für künstlerischen Dokumentar- und Animationsfilm. Es ist das älteste Dokumentarfilmfestival der Welt und das zweitgrößte in Europa. In diesem Jahr findet es vom 18. bis 24. Oktober statt.



Details zur Teilnahme, das Programm und die Termine gibt es im Internet unter: [www.dok-leipzig.de](http://www.dok-leipzig.de)

## 1000. Teilnehmer des Fernlehrgangs für Fachkräfte für Arbeitssicherheit im IAG begrüßt

Im April 2010 begrüßte das Institut für Arbeit und Gesundheit der DGUV (IAG) den 1000. Teilnehmer des Fernlehrgangs für Fachkräfte für Arbeitssicherheit nach der neuen Ausbildungskonzeption. Die neue Ausbildung für den öffentlichen

Bereich wird seit 2001 im Auftrag der gesetzlichen Unfallversicherung von den Spezialisten der Firma Systemkonzept aus Köln durchgeführt. Organisation und Zuständigkeit liegen seit der Fusion der Spitzenverbände beim IAG in Dresden,

wo auch die Präsenzphasen der Ausbildung stattfinden. Pro Jahr bildet das Institut etwa 300 Fachkräfte für Arbeitssicherheit für den öffentlichen und den gewerblichen Bereich aus.

Der 1000. Teilnehmer, Andreas Steih-Winkler, wird nach erfolgreich absolvierter Ausbildung als Fachkraft für Arbeitssicherheit der Universitätsstadt Marburg (Hessen) tätig sein.



Foto: IAG/Klaus Giegga

**!** Weitere Informationen zu den Bildungsangeboten des IAG unter: [www.dguv.de/iag-seminare](http://www.dguv.de/iag-seminare)

(v.l.n.r.): Dr. Ulrich Winterfeld, IAG; Clarissa Eickholt, Sonja Wittmann, Firma Systemkonzept; Dr. Bodo Pfeiffer, IAG; Andreas Steih-Winkler; Reinhard Zipperer, IAG; Wolfgang Rothe, Unfallkasse Hessen

## Demografischer Wandel – Risiko und Chance zugleich

Alternde Belegschaften und Fachkräftemangel im Zuge der demografischen Entwicklung stellen für Wirtschaft und Verwaltung künftig eine große Herausforderung dar.

Auf welchen konkreten Feldern schon heute die Weichen gestellt werden können, um die Folgen des demografischen Wandels zu mildern oder gar aufzufangen, zeigen zwei Informationsbroschüren der DGUV. Die Informationsschrift „Die Mischung macht’s – Jung und Alt gemeinsam bei der Arbeit – Tipps für Wirtschaft, Verwaltung und Dienstleistung“ richtet sich an Arbeitgeber

und Führungskräfte von Verwaltungen und Wirtschaftsunternehmen.

Die Broschüre „Prävention kennt keine Altersgrenzen – Tipps und Argumente für die Prävention“ wendet sich an inner- oder außerbetriebliche Betriebsärzte und Sicherheitsfachkräfte.

Insbesondere für kleinere Verwaltungen und mittelständische Betriebe stellt der demografische Wandel eine neue, lange Zeit nur am Rande zur Kenntnis genommene Herausforderung dar, die Risiken, aber auch Chancen birgt. Ein umfassender innerbetrieblicher Gesundheitsschutz wird für Verwaltungen und Unternehmen zu einem zentralen Instrument werden müssen, damit Mitarbeiter vor dem Hintergrund längerer Lebensarbeitszeiten gesund und motiviert bleiben.

**!** Die Broschüren können unter [www.dguv.de](http://www.dguv.de) (Webcode > d69167) kostenlos heruntergeladen oder beim zuständigen Unfallversicherungsträger bestellt werden.



Quelle: DGUV

## Tagungsband zum FUK-Forum Sicherheit erschienen

Mit dem FUK-Forum Sicherheit „Vision Schutzausrüstung“ in Hamburg hat die Arbeitsgemeinschaft der Feuerwehr-Unfallkassen (FUK) erneut eine Plattform für den Meinungsaustausch ausgewiesener Fachleute zum Thema Persönliche Schutzausrüstung (PSA) für Feuerwehr-Einsatzkräfte geschaffen. An zwei Tagen und in vielen verschiedenen Referaten wurde ein Bogen vom „Jetzt zum Dann“ der PSA geschlagen.

Die Referenten beleuchteten nicht nur den heutigen Standard und stellten Neuentwicklungen vor, sondern skizzierten auch Gedanken und wissenschaftliche Ansätze für die PSA in der Zukunft. Dabei wurde deutlich, dass das Maß aller Dinge im Feuerwehreinsatz weiterhin der Mensch

bleibt. Die Schutzausrüstung soll die Einsatzkräfte in die Lage versetzen, ihre Ziele zu erreichen. PSA soll dabei unterstützen, nicht belasten. Künftig könnte sie, so ein Fazit der Veranstaltung, auch die Kommunikation sicherstellen, permanent Daten übermitteln und den Träger aktiv vor Gefahren warnen.

Ein jetzt erschienener Tagungsband dokumentiert das FUK-Forum Sicherheit als Fachveröffentlichung ausführlich.



! Die Vorträge der Referenten sind auch im Internet zu finden: [www.hfuk-nord.de](http://www.hfuk-nord.de)

## Fachtagung zum Benchmarking in der gesetzlichen Unfallversicherung



v.l.n.r.: Jörg Botti (Moderation), Bernd Fuhrländer, Arthur Montada, Petra Zilch, Lutz Becker, Evelyn Jürs, Michael Schwanz, Dr. Thomas Molzentin (Referenten)

Am 7. April 2010 veranstaltete die DGUV in Hennef eine Fachtagung zum Thema Benchmarking. Im Mittelpunkt stand die Darstellung des spezifischen Ansatzes für das Benchmarking in der gesetzlichen Unfallversicherung sowie die Vorstellung erster Ergebnisse von aktuell laufenden Projekten.

Petra Zilch, stellvertretende Geschäftsführerin der DGUV, betonte auf der Veranstaltung, dass in den vergangenen zwei Jahren seit dem Start der ersten Projekte zwei wesentliche Ziele erreicht wurden: Fachlich fundierte Ergebnisse zu erzielen und Vertrauen für das Instrument Benchmarking zu schaffen.

Am Beispiel der Rehabilitation machten die Referenten den Nutzen von Benchmarking deutlich: „Verkürzung von Laufzeiten, geringere Arbeitsunfähigkeitszeiten, bessere Heilverfahrenssteuerung, höhere Wiedereingliederungsquote, hohe Kundenzufriedenheit – das sind alles Qualitätsparameter, bei denen wir voneinander lernen können, lernen wollen und müssen,“ betonte Bernd Fuhrländer, Geschäftsführer der Unfallkasse Hessen. Dr. Thomas Molzentin, Referatsleiter „Unfallversicherung“ im BMAS, stellte die Zielsetzungen des BMAS hinsichtlich des Themas Benchmarking dar: Darunter vor allem eine Reduzierung der Verwaltungs- und Verfahrenskosten sowie eine Steigerung von Leistung und Qualität.

Der Start des nächsten Projekts ist für den Herbst 2010 geplant.

! Der Tagungsbericht und die Beiträge der Referenten sind erhältlich bei: [Michael.Schwanz@dguv.de](mailto:Michael.Schwanz@dguv.de)



Ministerpräsident Kurt Beck (mi.) und Beate Eggert mit den Feuerwehrmännern aus Speyer, Speicher und Idar-Oberstein

## Ministerpräsident Beck ehrt Gewinner

Die Freiwilligen Feuerwehren (FFW) Speyer, Speicher, Idar-Oberstein und Andernach überzeugten in Mainz als Sieger eines landesweiten Präventionswettbewerbs der Unfallkasse Rheinland-Pfalz. Der rheinland-pfälzische Ministerpräsident Kurt Beck sowie Geschäftsführerin Beate Eggert und Vorstandsvorsitzender Peter Labonte von der Unfallkasse Rheinland-Pfalz ehrten die Gewinner im Wappensaal des Mainzer Landtags.

„Der Wettbewerb ‚Ausgezeichnet – Sicherheit und Gesundheit für Feuerwehren‘ ist ein Spiegel der Anforderungen, die an die Freiwilligen Feuerwehren gestellt werden“, sagte Ministerpräsident Beck. „Uns ist wichtig, dass die Feuerwehrleute bei ihren schwierigen Einsätzen gesund bleiben“, führte Geschäftsführerin Eggert aus und ergänzte zum Hintergrund des Wettbewerbs: „Mit dieser Ausschreibung wollten wir Gemeinden und Stadtverwal-

tungen aktiv bei ihrer Präventionsarbeit unterstützen. Die Preisträger sollen den Sicherheits- und Gesundheitsschutz der Feuerwehrangehörigen weiter fördern.“

Im Rahmen des auf Anreize ausgerichteten Präventionskonzepts gibt es auch Wettbewerbe für Schulen und den Forstschutz.



Weitere Informationen unter: [www.ukrlp.de](http://www.ukrlp.de)

## „Risiko raus!“ auf der Messe Auto Mobil International (AMI)

Vom 10. bis 18. April 2010 hat in Leipzig die Auto Mobil International (AMI) stattgefunden, auf der die Deutsche Gesetzliche Unfallversicherung auf die Präventionskampagne „Risiko raus!“ aufmerksam gemacht hat. Zur Eröffnung der AMI besuchte Bundesverkehrsminister Dr. Peter Ramsauer auf seinem Messerundgang auch den Stand zur Präventionskampagne. Zahlreiche Materialien und Mitmachaktionen machten dort die Messebesucher auf das Thema Verkehrssicherheit aufmerksam.

Auf dem über 80 Quadratmeter großen Stand der Kampagne war der Rauschparcours eine besondere Attraktion: Mit einer Simulationsbrille (entsprechend 0,8 Promille)



konnten sich Interessierte die alkoholbedingten Beeinträchtigungen deutlich vor Augen führen. Zudem wurde auch der neue NAPO-Film zur Ladungssicherung und zum innerbetrieblichen Transport vorgestellt. Berufsgenossenschaften und Unfallkassen ließen den Film für die Kampagne produzieren. Die 20. Auflage der AMI, die im jährlichen Wechsel mit der IAA in Frankfurt stattfindet, konnte rund 600 Aussteller und über 280.000 Besucher verzeichnen.

Minister Ramsauer mit Walter Eichendorf, Stellvertretender Hauptgeschäftsführer der DGUV und Präsident des Deutschen Verkehrssicherheitsrats (DVR)



## Forum zur arbeitsmedizinischen Praxis

Der Landesverband Südwest der DGUV veranstaltet am 7. Oktober ein Forum der Unfallversicherungsträger (UV-Forum) in Ulm. Es findet im Rahmen der 26. Arbeitsmedizinischen Jahrestagung des Verbandes Deutscher Betriebs- und Werksärzte statt, die bereits am 6. Oktober beginnt. Die Programmschwerpunkte des UV-Forums sind zum einen der Grundsatz G25 im Spannungsfeld zwischen der Verordnung zur Arbeitsmedizinischen Vorsorge einerseits und der betrieblichen Wirklichkeit andererseits. Weitere Themen sind: das Gendiagnostikgesetz und die damit im Zusammenhang stehenden Fragen aus der arbeitsmedizinischen Praxis. Zahlreiche prominente Referenten aus den Bereichen Arbeitsmedizin, Forschung und von der gesetzlichen Unfallversicherung tragen aktuelle Erkenntnisse vor und laden zu Diskussionen ein. Die Teilnahme am UV-Forum ist kostenfrei. Eine Anmeldung ist nicht erforderlich.



Weitere Informationen und das komplette Programm der Veranstaltung sind per E-Mail erhältlich beim Landesverband Südwest der Deutschen Gesetzlichen Unfallversicherung: [lv-suedwest@dguv.de](mailto:lv-suedwest@dguv.de)

## Gesundheitsgefahren durch Passivrauchen

Die Deutsche Gesetzliche Unfallversicherung tritt dafür ein, Arbeitnehmer vor Gefahren am Arbeitsplatz zu schützen. Eine unbestrittene Gesundheitsgefahr ist das Einatmen von Tabakrauch aus der Umwelt, das sogenannte „Passivrauchen“. Es stellt eine ernsthafte gesundheitliche Gefährdung unter anderem für die Atemwege und das Herz-Kreislauf-System dar. Die Träger der gesetzlichen Unfallversicherung beraten und unterstützen daher die Unternehmen dabei, ihre Beschäftigten vor dieser Gefahr zu schützen.

Eine andere Frage ist, ob Erkrankungen – wie obstruktive Atemwegserkrankungen, Lungenkrebs oder Herz-Kreislauf-Erkrankungen – als Berufskrankheiten anerkannt werden können, für die eine arbeitsbedingte Exposition gegenüber Passivrauchen als Ursache in Betracht kommt. Dabei ist zu unterscheiden: Bei den obstruktiven Atemwegserkrankungen geht es um die Frage, ob ein bestehender, aber sehr offen formulierter Be-

rufskrankheiten-Tatbestand (BK-Nr. 4302) trotz erheblicher Abgrenzungsprobleme anwendbar ist. Im amtlichen Merkblatt zur BK-Nr. 4302 ist Passivrauchen derzeit nicht als geeignete Noxe aufgeführt. Für Krebserkrankungen und Herz-Kreislauf-Erkrankungen fehlt es an einem BK-Tatbestand. Insofern könnte daher nur eine Anerkennung „wie“ eine Berufskrankheit aufgrund der gesetzlichen Ergänzungsklausel in § 9 Abs. 2 SGB VII in Betracht gezogen werden.

Zu den damit zusammenhängenden komplexen juristisch-medizinischen Fragen haben kürzlich Prof. Otto Ernst Krasney, früherer Vizepräsident des Bundessozialgerichts, und Dr. Hans-Jürgen Bischoff, BG Nahrungsmittel und Gaststätten, einen umfassenden Diskussionsbeitrag publiziert. Er ist als Studienbeilage in der Zeitschrift „Arbeitsmedizin, Sozialmedizin, Umweltmedizin“, Ausgabe 9/2009, und in „Der Medizinische Sachverständige“, Ausgabe 5/2009, erschienen.



Als Sozialversicherungsträger sind wir für die gesetzliche Unfallversicherung im Bereich der Nahrungsmittel- und Getränkeindustrie sowie für das Hotel- und Gaststättengewerbe zuständig.

Wir suchen für den Geschäftsbereich Prävention in Mannheim zum 01.03.2011 einen/eine

### Stv. Präventionsleiter(in) (Kennziffer 39/PL)

#### Ihre Aufgaben:

- Kompetente und verantwortliche Unterstützung und Vertretung des Präventionsleiters bei der fachlichen und verwaltungstechnischen Leitung des Geschäftsbereichs Prävention mit ca. 350 Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern
- Aktive Mitwirkung bei der Entwicklung und Umsetzung von Präventionskonzepten unter Berücksichtigung eines umfassenden, interdisziplinären Ansatzes
- Konzeption und Koordination der Themengebiete Berufskrankheiten und arbeitsbedingte Erkrankungen im Geschäftsbereich Prävention sowie die aktive Gestaltung der Schnittstelle zur Leistungsseite
- Verantwortliche Konzeption, Planung und Kontrolle von branchenspezifischen Forschungsvorhaben des Geschäftsbereichs
- Publikationsmanagement
- Aktive Mitgestaltung der BGN-Präventionsstrategien
- Kompetente Wahrnehmung von Aufgaben in politischen Gremien des DGUV und des BMAS
- Vertrauensvolle Zusammenarbeit und Unterstützung des Präventionsleiters sowie die Umsetzung von Zielvorgaben
- Zielvereinbarungen mit Präventionsführungsebene vorbereiten und abstimmen
- Erstellung von Entscheidungsvorlagen für die Personalplanung und die Haushaltsansätze des Geschäftsbereichs Prävention

#### Sie sollten

- ein abgeschlossenes Hochschulstudium präventionsrelevanter Fachrichtungen sowie Führungserfahrung in der Prävention einer Gesetzlichen Unfallversicherung haben
- über einschlägige Erfahrungen in der Arbeitskreis- und Gremienarbeit verfügen
- in der Lage sein, zeitgemäße Personalführungselemente und Führungsprinzipien anzuwenden, mit denen Sie Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter führen und motivieren
- soziale Kompetenz und Aufgeschlossenheit für Modernisierungsprozesse haben
- ein hohes Maß an Verantwortungsbewusstsein mit Einsatzbereitschaft, Belastbarkeit und Engagement haben und über Konflikt- und Kooperationsfähigkeit verfügen
- Fremdsprachenkenntnisse, insbesondere gute fachspezifische Englischkenntnisse für Gremienarbeit und Publikationsmanagement vorweisen können

#### Wir bieten

eine Besoldung nach der Besoldungsgruppe B2 (BBesO). Dienstsitz ist Mannheim.

Der Arbeitsplatz ist auch für Schwerbehinderte geeignet.

Die BGN will Frauen aktiv fördern. Bewerbungen von Frauen werden deshalb ausdrücklich begrüßt.

Für telefonische Auskünfte stehen Ihnen unser stv. Präventionsleiter **Herr Kirchner** unter **Telefon 0621/4456-3493** und unsere Personalreferentin **Frau Merkle** unter **Telefon 0621/4456-1533** gerne zur Verfügung.

#### Interesse?

Dann bewerben Sie sich bitte bis spätestens **06.08.2010** unter Angabe der Kennziffer bei



**BGN**  
**Berufsgenossenschaft**  
**Nahrungsmittel und**  
**Gaststätten**

Personalabteilung

Dynamostraße 7 - 11 • 68165 Mannheim

E-Mail: [personalabteilung@bgn.de](mailto:personalabteilung@bgn.de)

[www.bgn.de](http://www.bgn.de)

Aktualisierung der Unfallverhütungsvorschrift „Feuerwehren“

# Sicherheit und Gesundheitsschutz für ehrenamtliche Einsatzkräfte

Foto: Feuerwehr Geiselblüch



Die Politiker haben die Bedeutung der Arbeit ehrenamtlicher Einsatzkräfte erkannt. Wie kann eine Unterstützung im Rahmen der politischen Wertschätzung von Seiten der gesetzlichen Unfallversicherung, insbesondere im Bereich der Prävention, erfolgen und weiterhin gewährleistet werden?

**D**ie Voraussetzungen zum ehrenamtlichen Engagement in Feuerwehren, Hilfsorganisationen, Rettungsdiensten und im THW müssen in der Gesellschaft gestärkt werden. Bund, Länder und hauptsächlich die Kommunen sind dafür verantwortlich, dass der Brand- und Katastrophenschutz sowie der Rettungsdienst ausreichend ausgestattet und finanziert wird. Wer schnell und professionell Hilfe leisten soll, benötigt zum Beispiel Einsatzfahrzeuge, Geräte, Schutzausrüstung, Unterkünfte und die richtige Ausbildung. Zudem ist eine soziale Sicher-

ung für ehrenamtliche Einsatzkräfte unumgänglich. Wer sich ehrenamtlich für die Allgemeinheit einsetzt, soll aus dieser Tätigkeit keinen Nachteil erleiden – dies gilt in besonderem Maße für die Gesundheit. Die gesetzliche Unfallversicherung kümmert sich um die Belange der rund zwei Millionen ehrenamtlichen Einsatzkräfte im Bereich Prävention und unterstützt ihr Anliegen nach einem hohen Schutzniveau. Die bedarfsgerechte Präventionsarbeit der Unfallversicherungsträger wird zurzeit aktualisiert und erhält mit einer neuen DGUV-Vorschrift eine neue Basis.

## Verhütung von Gesundheitsgefährdungen

Dabei ist stets zu berücksichtigen, dass die ehrenamtliche Tätigkeit, zum Beispiel bei der Feuerwehr, erhebliches Engagement erfordert und nicht zu unterschätzende Gefährdungen mit sich bringen kann. Um Feuerwehrdienst leisten zu können, ist eine solide Ausbildung, die stets fortgeführt wird, notwendig. So müssen zum Beispiel Lehrgänge für Maschinisten, Atemschutzgeräteträger und auch zur Qualifikation von Führungskräften besucht werden. Im Alarmfall müssen sich die Einsatzkräfte in

kurzester Zeit zum Feuerwehrhaus begeben und zum Einsatzort ausrücken. Viele Bundesländer geben hier maximal zehn Minuten vom Eingang eines Notrufes bis zum Eintreffen an der Schadensstelle als Richtwert vor. Dabei spielen Tageszeit und Witterung keine Rolle. Bei der Brandbekämpfung und der technischen Hilfeleistung ist es nicht ungewöhnlich, dass sich die Einsatzkräfte selbst Risiken aussetzen, um Gefahren für Mensch, Tier und Umwelt abzuwenden oder zu vermeiden. Dieser Umstand spiegelt sich auch leider immer wieder in den Unfallzahlen wieder, der Dienst in der Feuerwehr, egal ob haupt- oder ehrenamtlich, ist oft unfallträchtig, wie **Abbildung 1** zeigt.

Gemäß § 14 (1) SGB VII haben die Unfallversicherungsträger mit allen geeigneten Mitteln für die Verhütung von Arbeitsunfällen, Berufskrankheiten und arbeitsbedingten Gesundheitsgefahren und für eine wirksame Erste Hilfe zu sorgen. Hierzu können sie gemäß § 15 (1) SGB VII unter Mitwirkung der Deutschen Gesetzlichen Unfallversicherung (DGUV) als autonomes Recht Unfallverhütungsvorschriften über Maßnahmen zur Verhütung von Ar-

beitsunfällen, Berufskrankheiten und arbeitsbedingten Gesundheitsgefahren oder für eine wirksame Erste Hilfe erlassen, soweit dies zur Prävention geeignet und erforderlich ist und staatliche Arbeitsschutzvorschriften hierüber keine Regelung treffen.

### Schutzniveau durch staatliches Recht für Beschäftigte

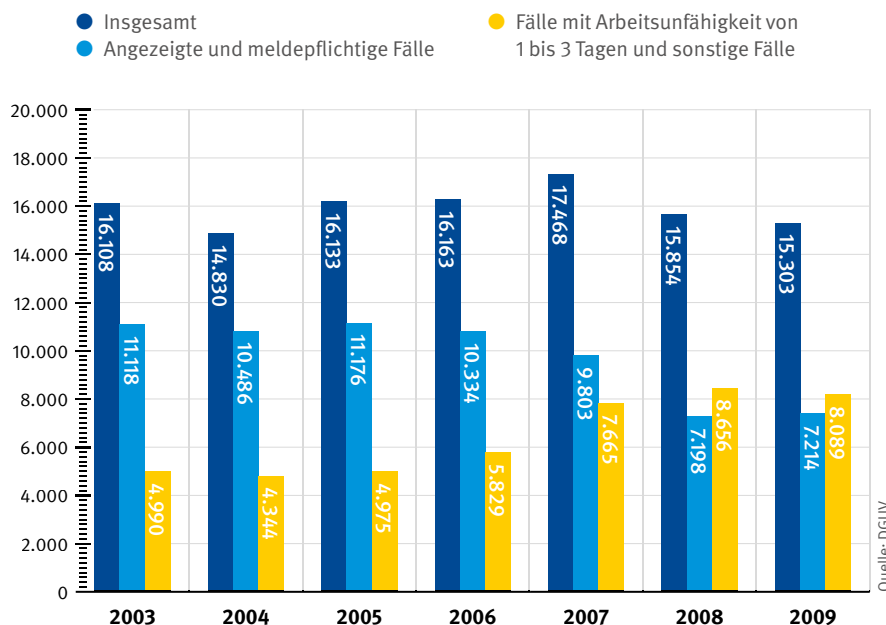
Während das staatliche Arbeitsschutzrecht nach § 1 Abs. 1 Satz 1 ArbSchG der Sicherheit und dem Gesundheitsschutz der „Beschäftigten bei der Arbeit“ dient und den „Arbeitgeber“ verpflichtet, gelten nach § 1 BGV A1 und § 1 Abs. 1 GUV-V A1 Unfallverhütungsvorschriften (UVV) für „Unternehmer“ und „Versicherte“. Vom Ansatz her und aufgrund des im SGB VII verankerten gesetzlichen Auftrages der Unfallversicherungsträger haben das staatliche Arbeitsschutzrecht und die Unfallverhütungsvorschriften somit unterschiedliche Geltungsbereiche. Ehrenamtliche Einsatzkräfte im Sinne von § 2 (1) Nr. 12 SGB VII, zum Beispiel der Feuerwehren und der Hilfeleistungsunternehmen, werden als „Versicherte“ zwar vom Schutzbereich des Rechts der gesetzli-



- 1 *Prävention lohnt sich: Die Position der Selbstverwaltung der gesetzlichen Unfallversicherung zur Prävention“ vom 1.12.2008.*
- 2 *Aus dem Koalitionsvertrag (17. Legislaturperiode) von CDU/CSU und FDP, Seite 99.*

chen Unfallversicherung (SGB VII) erfasst, nicht jedoch in den Geltungsbereich des staatlichen Arbeitsschutzrechts einbezogen. Unter anderem deshalb hat die Mitgliederversammlung der DGUV Ende 2008 in einem Positionspapier<sup>1</sup> erklärt: „... Arbeitswelt und Bildungseinrichtungen sind so zu gestalten, dass Arbeits-, Schul- und Wegeunfälle, Berufskrankheiten und arbeitsbedingte Gesundheitsgefahren mit allen geeigneten Mitteln verhindert werden (Vision Zero) ... Wir sind partnerschaftliche Berater und Dienstleister für Unternehmen, Bildungseinrichtungen, Versicherte und ehrenamtlich Tätige.“

Oberster Grundsatz der gesetzlichen Unfallversicherung für ehrenamtliche Einsatzkräfte muss daher sein: ▶



**Abbildung 1:** Überblick über das Unfallgeschehen bei ehrenamtlichen Feuerwehrkräften

**„Diejenigen, die sich in Feuerwehren, Hilfsorganisationen, Rettungsdiensten und im THW aufopfernd und unentgeltlich für die Sicherheit ihrer Mitmenschen einsetzen, müssen dauerhaft unterstützt werden. Sie sind Vorbilder unserer Gesellschaft.“<sup>2</sup>**



Foto: Feuerwehr Geiselbullach

Ein Schutzniveau, das durch staatliches Recht für Beschäftigte, zum Beispiel bei den Berufs- oder Werksfeuerwehren, gefordert ist, muss auch für die ehrenamtlichen Einsatzkräfte erreicht werden.

Der Gedanke läge nahe, hierfür das staatliche Arbeitsschutzrecht zur Anwendung zu bringen. Für den täglichen Einsatz und für Übungen, die möglichst realitätsnah durchgeführt werden müssen, ist die Anwendung des staatlichen Arbeitsschutzrechts jedoch in der Regel nicht möglich. Eine uneingeschränkte Anwendung würde den Einsatz der Feuerwehr in bestimmten Fällen sogar unmöglich machen. Aufgrund dessen gestatten verschiedene

Bundesländer ihren Angestellten, Arbeitern und Beamten der Polizei und der Feuerwehr bei Einsätzen und Übungen unter bestimmten Voraussetzungen vom staatlichen Arbeitsschutzrecht abzuweichen.<sup>3</sup> Eine Voraussetzung sind beispielsweise entsprechende Dienstvorschriften.

Um auch hier für die ehrenamtlichen Einsatzkräfte ein entsprechendes Schutzniveau zu gewährleisten, ist nach Ansicht der DGUV eine UVV „Feuerwehren – Hilfeleistung“ das Mittel der Wahl zur Erfüllung der Präventionsaufgabe der gesetzlichen Unfallversicherungsträger. Denn die UVV als autonomes Satzungsrecht verpflichtet die Unfallversicherungsträger, die jeweils ihrem Satzungsrecht unterliegen, aktiv zu werden oder nicht, so zum Beispiel Träger des Brandschutzes (Kommunen) und Hilfeleistungsunternehmen. Dies kann das staatliche Arbeitsschutzrecht allein nicht leisten. Eine UVV „Feuerwehren – Hilfeleistung“ hingegen kann Sonderregelungen für ehrenamtliche Einsatzkräfte als zielgruppenorientierte An-

passung und spezifische Erläuterungen des allgemeinen Rechtsnormtextes der zukünftigen UVV „Grundsätze der Prävention“ (DGUV Vorschrift 1) aufgrund der spezifischen Besonderheiten dieser Betriebsart vorgeben.

Es ist wichtig, auch weiterhin die Pflicht zur arbeitsmedizinischen Vorsorgeuntersuchung für ehrenamtliche Einsatzkräfte im autonomen Satzungsrecht der Unfallversicherungsträger zu verankern. Nur in dieser spezifischen Betriebsart müssen sich Ehrenamtliche für Tätigkeiten, zum Beispiel beim Tragen von Atemschutzgeräten oder dem Rettungstauchen, regelmäßig medizinisch betreuen lassen. Darüber hinaus ist es notwendig, der Nicht-Planbarkeit von Einsätzen Rechnung zu tragen: zum Beispiel starre und maximale Arbeitszeitregelungen. Wenn es im Bereich der ehrenamtlichen Einsatzkräfte darum geht, schnell und qualifiziert Hilfe zu leisten, darf nicht erst die Frage nach bereits geleisteter Arbeitszeit im zivilen Beruf gestellt werden.

\*   
<sup>3</sup> Zum Beispiel ArbSchV – Arbeitsschutzverordnung (Verordnung über die Anwendung des Arbeitsschutzgesetzes und der auf das Arbeitsschutzgesetz gestützten Rechtsverordnungen), Bayern, vom 21. April 2009 (GVBl. Nr. 7 vom 30. 4. 2009, S. 116).



Foto: Feuerwehr Geiselbullach



Foto: Geiselbullach



Foto: Feuerwehr Geiselbullach

Vorbilder unserer Gesellschaft: Ehrenamtliche Einsatzkräfte riskieren ihr Leben, um anderen zu helfen.

### Aktualisierung der UVV „Feuerwehren“

Die derzeit geltende UVV „Feuerwehren“ (GUV-V C53) wurde im Mai 1989 in Kraft gesetzt und mit der Fassung vom Januar 1997 an die aus dem EG-Recht resultierenden Vorgaben angepasst. Ein Bedarf für eine Aktualisierung ergibt sich nach Ansicht der DGUV unter anderem auch aus folgenden Gesichtspunkten:

- Vorgaben aus der europäischen und nationalen Rechts- und Regelsetzung.
- Neue Gefährdungen und Belastungsfaktoren bedingt durch Entwicklungen zum Beispiel bei der persönlichen Schutzausrüstung, neu eingeführten Taktiken in der Brandbekämpfung und damit neu angewandten Techniken, zum Beispiel geänderte Einsatzgrundsätze aufgrund moderner Gebäudekonstruktionen.
- Immer höheres Aufkommen von Gefahrstoffen (ABC) in Transport und Betrieb.
- Verschiebung des Einsatzspektrums hin zur technischen Hilfeleistung.
- Neue Bedrohungen (zum Beispiel Bioterrorismus, Pandemien).
- Der ganzheitliche Ansatz im Arbeitsschutz mit der notwendigen Berücksichtigung arbeitsbedingter Gesundheitsgefahren.
- Die Neuordnung des unfallversicherungsrechtlichen und staatlichen Regelwerkes.
- Die Harmonisierung der nationalen Bau- und Ausrüstungsbestimmungen

für die Beschaffenheit und Benutzung von Maschinen.

- Mit dem Erlass der ArbMedVV und der damit in Verbindung stehenden, zurückzuziehenden UVV „Arbeitsmedizinische Vorsorge“ (GUV-V A4) ändern sich die rechtlichen Rahmenbedingungen für die ehrenamtlichen Einsatzkräfte.

Da das Gefährdungspotenzial der ehrenamtlichen Einsatzkräfte, zum Beispiel von Feuerwehr, Katastrophenschutz und Rettungsdienst, durchaus miteinander vergleichbar ist, wird es von Seiten der Fachgruppe „Feuerwehren-Hilfeleistung“ der DGUV als sinnvoll erachtet, den Anwendungsbereich der UVV „Feuerwehren“ entsprechend auszudehnen. Aufgrund dieser Erweiterung des Anwendungsbereiches könnte die neue UVV auch die notwendigen, tätigkeitsbezogenen Schutzzielvorgaben für den Bereich der Hilfeleistungsorganisationen enthalten.

Ferner sollen klare Maßnahmen zur Verhütung von Gefahren für Leben und Gesundheit der ehrenamtlichen Einsatzkräfte gegeben werden. Dies ließe sich zum Beispiel in Form von Auswahlkriterien sowie Hinweisen zur Benutzung von Einrichtungen und Gerätschaften beschreiben. Aber auch die sicheren Durchführungen von Übungen und realitätsnahen Ausbildungen und Vorgaben für die besonders schutzbedürftige Gruppe der jugendlichen

Mitglieder in Hilfeleistungsorganisationen sollte Inhalt der Vorschrift sein.

Parallel dazu sind erläuternde Regeln zur Sicherheit und zum Gesundheitsschutz zu den einzelnen Betriebsarten beziehungsweise Tätigkeiten geplant. Somit wird auch in Zukunft ein sicheres und lösungsorientiertes Arbeiten der rund zwei Millionen ehrenamtlichen Einsatzkräfte in Deutschland durch die gesetzliche Unfallversicherung unterstützt werden. ●

### Autor



Foto: Tatjana Tagliabue/DGUV

### Dipl. Biol. Tim Pelzl

Leiter des Referates „Feuerwehren, Hilfeleistung, Brandschutz, Entsorgung“, Deutsche Gesetzliche Unfallversicherung (DGUV)  
E-Mail: Tim.Pelzl@dguv.de



Foto: Feuerwehr Geiselbüllach

Schlauchpflegeanlage: Gefährdungsbeurteilung vor Beschaffung und Betrieb!

## Gefährdungsbeurteilung im Feuerwehrdienst

# Brennpunkt Gefährdungsbeurteilung

Die Unfallverhütungsvorschrift „Feuerwehren“ gibt allgemeine Schutzziele vor. Der Verzicht auf konkrete, dafür aber auch starre Vorschriften ermöglicht es, praxisgerechte Maßnahmen anzuwenden. Konsequenz: die Verantwortung der Entscheidungsträger steigt. Als Instrument für die eigenverantwortliche Auswahl geeigneter Maßnahmen dient die Gefährdungsbeurteilung.

Unfallverhütungsvorschriften sind als autonomes Recht für Unternehmer und Versicherte – wie Gesetze und Verordnungen zum Arbeitsschutz – verbindlich. Für die gemeindliche Einrichtung „Feuerwehr“ ist die Kommune der so genannte Unternehmer. Die Unfallverhütungsvorschrift (UVV) „Feuerwehren“ (GUV-V C53) ist allgemein und abstrakt gehalten. Damit die verbindlichen Mindestforderungen umgesetzt werden können, bieten Durchführungsanweisungen, Regeln

und Informationen der Unfallversicherungsträger Hilfestellung durch konkrete Empfehlungen. Werden diese beachtet, kann davon ausgegangen werden, dass die Forderungen der UVV eingehalten werden. Bei Abweichen von den Empfehlungen muss die gleiche Sicherheit auf andere Weise erreicht werden. Als „Werkzeug“ zur Auswahl geeigneter Maßnahmen dient die Gefährdungsbeurteilung: sie soll Sicherheit und Gesundheitsschutz der Feuerwehrangehörigen gewährleisten und den Entscheidungsträgern dabei helfen, ihrer Verantwortung gerecht zu werden. Die Gefährdungsbeurteilung ist nicht neu, sie bekommt jedoch im modernen Arbeits-

schutz einen zunehmend höheren Stellenwert, da nicht starre Vorgaben, sondern vernünftiges Denken das Handeln leiten sollen. Sind aber auch freiwillige Feuerwehren verpflichtet, eine Gefährdungsbeurteilung zu erstellen?

### Rechtliche Grundlagen Arbeitsschutzgesetz

Nach § 5 Arbeitsschutzgesetz hat der Arbeitgeber die Gefährdungen, die sich für Beschäftigte bei der Arbeit ergeben, zu

beurteilen und die erforderlichen Maßnahmen zu ermitteln. Als Beschäftigte gelten nach diesem Gesetz vor allem Arbeitnehmer und Beamte. Folglich gilt

die Forderung des Arbeitsschutzgesetzes nach einer Gefährdungsbeurteilung insbesondere für:

- Beschäftigte in Berufs-, Werks- und Betriebsfeuerwehren
- Beschäftigte in Freiwilligen Feuerwehren, zum Beispiel hauptberufliche Kräfte in ständig besetzten Wachen, hauptberufliche Gerätewarte, usw.

Für die rein ehrenamtlich Tätigen in Freiwilligen Feuerwehren findet das Arbeitsschutzgesetz keine unmittelbare

Anwendung. Hier haben die Unfallverhütungsvorschriften eine besondere Bedeutung.

### Unfallverhütungsvorschrift „Grundsätze der Prävention“

Nach der Unfallverhütungsvorschrift „Grundsätze der Prävention“ (GUV-V A1) hat der Unternehmer die Gefährdungen, die sich für Versicherte bei ihrer Tätigkeit ergeben, zu beurteilen und erforderliche Maßnahmen zu ermitteln. Damit ergibt sich auch für den Bereich der Freiwilligen Feuerwehren die Verpflichtung zur Gefährdungsbeurteilung.

Jedoch gibt es in § 3 Abs. 5 dieser Vorschrift einen besonderen Hinweis für Personen, die in Unternehmen zur Hilfe bei Unglücksfällen unentgeltlich tätig werden: Für diese hat der Unternehmer Maßnahmen zu ergreifen, die denen dieser Vorschrift gleichwertig sind. Was aber bedeutet hier „gleichwertig“? Gleichwertige Maßnahmen sind solche, die den Zielen und Grundsätzen einer Gefährdungsbeurteilung (Gefährdungsermittlung, Risikobeurteilung, Maßnahmen, Dokumentation, Überprüfung der Wirksamkeit) entsprechen. Bei den Freiwilligen Feuerwehren entsprechen zum Beispiel die nach den Feuerwehrdienstvorschriften zu ergreifenden Maßnahmen jenen, die infolge einer



Brandeinsatz – Der Führungsvorgang „Lagefeststellung, Planung und Befehlsgebung“ nach Feuerwehrdienstvorschrift ist hier der Gefährdungsbeurteilung gleichwertig.

Gefährdungsbeurteilung zu ergreifen wären. Die Beachtung der Feuerwehrdienstvorschriften erfüllt daher im Allgemeinen die Gleichwertigkeit einer Gefährdungsbeurteilung (vergleiche GUV-R A1). Aus Sicht des Bayerischen Gemeindeunfallversicherungsverbandes führt auch das Befolgen der Inhalte aus dem konkretisierenden Regelwerk der gesetzlichen Unfallversicherung, also der Durchführungsanweisungen der Unfallverhütungsvorschriften, der GUV-Regeln und GUV-Informationen, zu Maßnahmen, die denen einer Gefährdungsbeurteilung gleichwertig sind.

#### Wer ist verantwortlich?

Der Unternehmer der kommunalen Einrichtung „Feuerwehr“ ist die Gemeinde. Als Träger der Feuerwehr ist es ihre Aufgabe, die Beurteilung von Gefährdungen und Belastungen im Feuerwehrdienst durchzuführen und die erforderlichen Maßnahmen zu ermitteln. Der Kommandant ist aufgefordert, der Gemeinde die Anlässe für die Erstellung einer Gefährdungsbeurteilung zu melden. Um relevante Gefährdungen analysieren und sinnvolle sowie praxisgerechte Maßnahmen ergreifen zu können, ist es zudem sinnvoll, dass der Kommandant und eventuell weiteres Fachpersonal wie die Fachkraft für Arbeitssicherheit zur Beratung hinzugezogen werden.

#### Gefährdungsbeurteilung im Einsatz

Bei unvorhersehbaren Situationen am Einsatzort müssen Führungskräfte teilweise unvermittelt Maßnahmen ergreifen, die im Vorfeld nicht durch eine Gefährdungsbeurteilung ermittelt wurden. Hier gilt, dass ein Vorgehen entsprechend der Feuerwehrdienstvorschrift „Führung und Leitung im Einsatz“ (FwDV 100) als gleichwertig zur Gefährdungsbeurteilung anzunehmen ist. Der hier aufgezeigte Führungsvorgang „Lagefeststellung, Planung und Befehlsgebung“ entspricht den wesentlichen Schritten der Gefährdungsbeurteilung.

#### Fazit

Für die ehrenamtlichen Feuerwehrangehörigen in Bayern gilt, dass für Tätigkeiten, bei denen die Vorgaben der Feuerwehrdienstvorschriften, der Durchführungsanweisungen der UVV „Feuerwehren“, der GUV-Regeln und GUV-Informationen eingehalten werden, eine Gefährdungsbeurteilung nicht zwingend erforderlich ist. Wann aber ist eine Gefährdungsbeurteilung erforderlich? Folgende Anlässe können eine Gefährdungsbeurteilung erforderlich machen: Wenn ...

- für bestimmte Tätigkeiten keine Feuerwehrdienstvorschriften bestehen
- von Durchführungsanweisungen, Regeln oder Informationen der gesetzlichen Unfallversicherung abgewichen wird

- Arbeitsmittel oder Maschinen beschafft oder umgerüstet werden
- sich das Einsatzgeschehen ändert
- Unfälle, Beinaheunfälle oder arbeitsbedingte Erkrankungen auftreten
- wenn Einrichtungen wie das Feuerwehrhaus neu oder umgebaut werden oder vorhandene Einrichtungen Problemfelder erkennen lassen
- hauptamtliche Kräfte beschäftigt werden.

#### Ausblick

Der Bayerische Gemeindeunfallversicherungsverband hat das Thema „Gefährdungsbeurteilung im Feuerwehrdienst“ intensiv aufgegriffen. Im Rahmen von Seminaren wird dargestellt, dass sich hinter diesem Begriff keine komplizierte Wissenschaft versteckt. Zur Unterstützung der Verantwortlichen wird der Bayerische Gemeindeunfallversicherungsverband im Laufe des Jahres 2010 eine Broschüre herausgeben, in der die einzelnen Schritte der Gefährdungsbeurteilung anschaulich erklärt werden. Mit dieser Vorlage kann der Anwender Schritt für Schritt seine Gefährdungsbeurteilung durchführen und erhält im Ergebnis automatisch die erforderliche Dokumentation. ●

Bayerischer Gemeindeunfallversicherungsverband  
E-Mail: praevention@bayerguvv.de

Verkehrssicherheit bei Einsatzfahrten

# Nur wer ankommt, kann helfen



Foto: ImagePoint/S. Gründmann

Einsatzfahrten sind mit einem erhöhten Unfallrisiko verbunden und mit hohen Anforderungen an die Einsatzwagenfahrer. Deutscher Verkehrssicherheitsrat und Deutsche Gesetzliche Unfallversicherung rüsten ihre Simulatoren so um, dass diese Fahrten im Rahmen von Seminaren trainiert werden können.

## Ausgangslage

Für Berufskraftfahrer hat der Gesetzgeber 2006 erstmals eine Weiterbildungsverpflichtung festgelegt. Das Berufskraftfahrer-Qualifikations-Gesetz (BKrFQG) nimmt hierbei allerdings Fahrten mit Fahrzeugen zum Beispiel der Feuerwehr und der Rettungsdienste aus.

Natürlich handelt sich bei diesen Fahrern nicht um Berufskraftfahrer im engeren Sinne, sondern um Personen, die nach

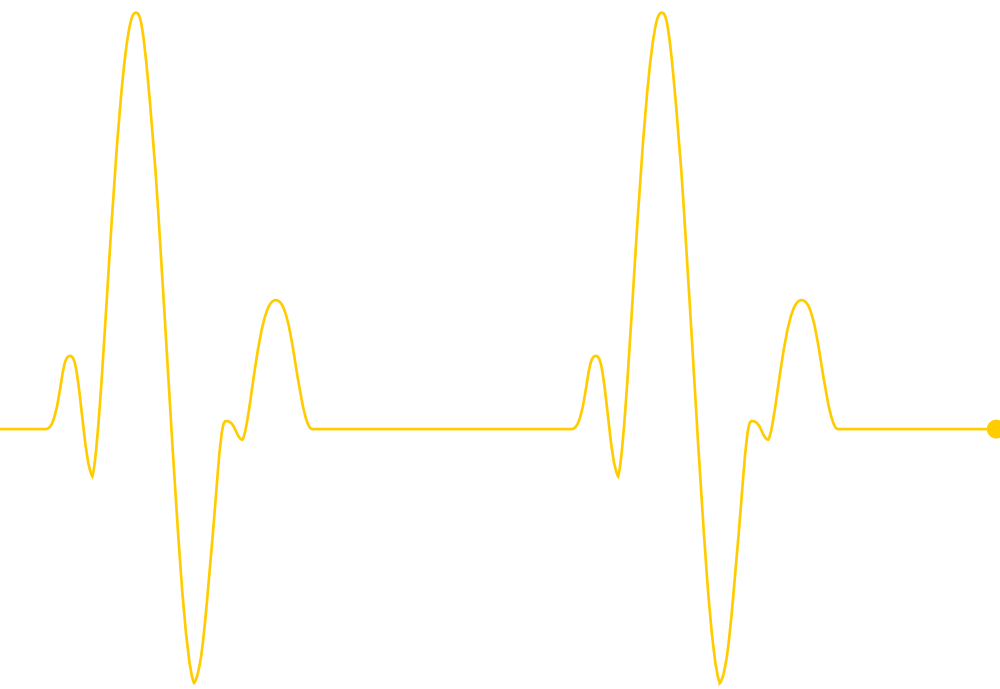
§ 35 und § 38 der Straßenverkehrsordnung im Fall der Rettung von Menschenleben oder bei der Ausübung hoheitlicher Aufgaben von dieser befreit werden (Sonderechte/Wegerechte). Durch das blaue Blinklicht zusammen mit dem Einsatzhorn werden die anderen Verkehrsteilnehmer verpflichtet, dem Einsatzfahrzeug freie Bahn zu schaffen.

Die Verkehrsteilnahme unter Einsatzbedingungen stellt allerhöchste Anforderungen an den Fahrer hinsichtlich

Fahrzeugbeherrschung, Gefahrenwahrnehmung, Informationsverarbeitung sowie Stressbewältigung. Dies drückt sich in auch im Unfallrisiko aus (siehe [Abbildung 1](#)). Für den Fahrer bedeutet das physiologisch oft eine Herzfrequenz von 160/min.

Kommt es zu einem Unfall, muss in vielen Fällen festgestellt werden, leider oft auch vor Gericht, dass der Fahrer des Einsatz-





„Die Anfahrt zum Einsatzort ist mit hohen Anforderungen und Belastungen verbunden: Für den Fahrer bedeutet das physiologisch oft eine Herzfrequenz von 160/min.“

fahrzeugs den Unfall verursacht hat. Dies ist zum einen auf Wissensdefizite bezüglich der Rechtsfolgen von Sondersignalen im Straßenverkehr zurückzuführen. So besteht nach wie eine Sorgfaltspflicht und das Gebot zur Rücksichtnahme gegenüber anderen. Zum anderen resultieren bei vielen Fahrern auch aus dem Bereich der Einstellungen und der (Über-) Motivation Handlungsmuster, die nicht gefährdungsminimierend sind.

Nach Auffassung des Deutschen Verkehrssicherheitsrates (DVR) und der DGUV muss für die betroffenen Einsatzkräfte der Hilfeleistungsorganisationen die Möglichkeit geschaffen werden, eine professionelle Kompetenz auch im Bereich der Verkehrssicherheit praktisch zu erlangen und zu erhalten. Denn die brandschutztechnische oder medizini-

sche Kompetenz der Einsatzkräfte muss zunächst einmal an den Einsatzort gelangen, um erbracht werden zu können.

Seit 2005 führen der DVR sowie das IAG in Dresden Verkehrssicherheitsschulungen mithilfe von Simulatoren durch. Diese richteten sich bislang an normale Verkehrsteilnehmer, also zum Beispiel Außendienstmitarbeiter oder auch Handwerker, die einen Transporter fahren.

**Vorgehensweise**

Zeitgleich zur Fusion der beiden Spitzenverbände der Unfallversicherungsträger zur DGUV wurde der Kontakt zwischen dem Fachausschuss für Rettungswesen und Notfallmedizin und der Fachgruppe Feuerwehren/Hilfeleistung der DGUV hergestellt. Unter Einbezug einzelner Mitglieder wurde ein Anforderungskatalog für ei-

nen Simulator erarbeitet, der ein Training von Einsatzfahrten erlaubt. Dieses Konzept wurde im Rahmen eines Workshops auf der Rettmobil 2008 in Fulda der Zielgruppe vorgestellt und fand eine ausgesprochen positive Resonanz.

Mit dem Würzburger Institut für Verkehrswissenschaften (WIVW) konnte dann auch ein Partner gefunden werden, der mit seiner Simulationssoftware SILAB eine Vielzahl von Anforderungen erfüllt beziehungsweise bis zum Projektende entsprechend entwickeln wird. Der Vertrag konnte Mitte 2009 geschlossen werden.

So wird es in Zukunft möglich sein, Streckenabschnitte nach eigenen Vorstellungen zu gestalten. Die Abfolge von Verkehrereignissen kann komplex gesteuert werden, sodass deren Eintritt zum Beispiel von der eigenen (Annäherungs-)Geschwindigkeit oder der Spurabweichung beziehungsweise Spurkonstanz abhängig gemacht werden kann. Dies ist insbesondere bedeutsam, wenn es darum geht, dass die anderen Verkehrsteilnehmer eine Gasse bilden sollen.

Bei den weiterentwickelten Simulatoren wird es in Zukunft möglich sein, auch an Kreuzungen und Einmündungen den Verkehrsfluss zu beobachten, da ein horizontaler Sichtwinkel von fast 270° realisiert wird.

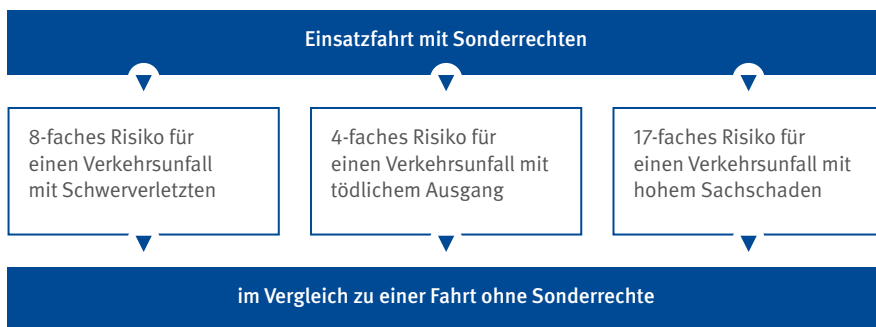


Abbildung 1: Darstellung des Unfallrisikos bei der Nutzung von Sonderrechten



Die übrigen Seminar- teilnehmer werden jetzt auch bei den mobilen Systemen die Fahrt mittels einer Übungsmitschau verfolgen und kritische Ereignisse mit Markierungsgebern kennzeichnen können. Darüber hinaus werden die Fahrten als Videodatei abgespeichert und können damit auch unabhängig von einem Simulator für Schulungen oder Unterweisungen herangezogen werden.

Mithilfe eines Lenkrades am Operator- platz können Fahrzeuge in der Simulation durch den Trainer übernommen werden, um eine gezielte Verhaltensweise von anderen Verkehrsteilnehmern darzustellen. Dabei wird zum Beispiel auch angezeigt, ob der Fahrer bremsbereit ist, sprich der Fuß nicht nur vom Gas geht, sondern bereits über dem Bremspedal schwebt.

Parallel zur Spezifikation der Simulatoren wurde unter Leitung des DVR ein Seminar- konzept erarbeitet, das den didaktischen Anforderungen und den zeitlichen Erfordernissen in den Hilfeleistungsorganisa- tionen gerecht wird. Das Seminar- konzept integriert den Simulator als didaktisches Element in den inhaltlichen und metho- dischen Kontext. Es ist so ausgelegt, dass es innerhalb eines Tages durchgeführt werden kann und jedem der 12 Teilneh- mer die Möglichkeit bietet, mehrmals eine Simulatorfahrt zu absolvieren.

Dieses Seminarkonzept befindet sich seit Ende 2009 in der Erprobung. Ab April werden die umgerüsteten mobilen Simu- latoren des DVR in das Seminar integriert. Während der Erprobungsphase wird das Seminarkonzept mittels einer schriftli- chen Teilnehmerbefragung wissenschaft- lich evaluiert. Durch die Evaluation soll einerseits abgeklärt werden, inwiefern das Seminarkonzept kurz- und mittelfristige Veränderungen in den einsatzbezogenen Kenntnissen und Einstellungen der Teil- nehmer erzeugen kann. Andererseits sol- len mit der Evaluation die Meinungen und Einschätzungen der Einsatzfahrer zum Se- minar selbst sowie zur Nützlichkeit der Se- minarinhalte für die alltäglichen Einsatz- fahrten erfasst werden. Darüber hinaus werden die Ergebnisse genutzt, um das Seminarkonzept weiter zu optimieren.

**Fazit**

DVR und DGUV verfügen nun über Simu- latorsysteme, die aufgrund der Software für zukünftige Entwicklungen insbesonde- re der von Verkehrsszenarien offen sind. Am IAG können darüber hinaus einzelne wissenschaftliche Fragestellungen jetzt vollständig bearbeitet werden. Hiermit ist im Bereich der Unfallversicherung ein Ausbildungsstandard für das simulator- gestützte Training von Einsatzfahrten er- reicht worden, der bislang beispiellos ist und der offen ist, damit sich ihm in Zu- kunft weitere Träger und Organisationen anschließen können.

Zusammenfassend wurde hiermit eine Möglichkeit geschaffen, die Prävention von Unfällen bei einer Zielgruppe zu för- dern, deren Anliegen und Verdienst es ist, die Folgen von Unfällen und anderen Schadensfällen zu minimieren. Der mo- bile DVR-Einsatzfahrten- simulator wurde auf der Rettmobil vom 5. bis 7. Mai 2010 in Fulda sowie auf der Interschutz vom 7. bis 12. Juni in Leipzig erstmals einer breiten Öffentlichkeit vorgestellt. ●

**Autoren**



Foto: privat

**Marion Pieper-Nagel**

Leiterin des Referats Verkehrs- medizin, Rettungswesen und Simulatortechnik, Deutscher Verkehrssicherheitsrat (DVR)  
E-Mail: mpieper-nagel@dvr.de



Foto: privat

**Dr. Jürgen Wiegand**

Leiter des Bereichs Verkehrs- sicherheit am Institut für Arbeit und Gesundheit der DGUV  
E-Mail: juergen.wiegand@dguv.de



*Untersuchungen zum Rettungswesen, BAST – Bericht 17 – Unfallursachen bei Unfällen von Rettungsfahrzeugen im Einsatz, R. Schmiedel, M. Unterkofler, 96 Seiten, 1986.*

*Einsatzfahrten – Rechtmäßigkeit und Rechtsfolgen, Prof. Dr. jur. Müller, Richard Boorberg Verlag 2006, ISBN 3-415-03656-1.*

*Sonderrechte im Einsatz – Rechtsgrundlagen & Fahrpraxis, Andreas Wasielewski, Verlag Lehmanns Media 2005, ISBN 3-86541-074-X.*

*Sicherheit und Gesundheit im Rettungsdienst, Gebhardt, Klußmann, Maßbeck, Topp, Steinber, Forschungsbericht 1068 der BAuA 2006, ISBN 3-86509-480-5.*

*Verkehrsunfallanalyse bei der Nutzung von Sonder- und Wegerechten gemäß StVO – Konzeptionelle Vorschläge zur Verbesserung der Aus- und Fortbildung, Stephan Bockting 2007, Berufsgenossenschaft für Gesundheitsdienst und Wohlfahrtspflege – BGW.*

## Interview

# Freiwillige Feuerwehr – ein unverzichtbares Ehrenamt

Freiwillige Feuerwehren sind wichtiger Bestandteil der „nichtpolizeilichen Gefahrenabwehr“. Über eine Million Bundesbürger sind darin als ehrenamtliche Helfer aktiv. DGVU Forum sprach mit Christian Leis über die Bedeutung und die Brennpunkte der freiwilligen Feuerwehren.

Herr Leis, Sie sind neben Ihrem Hauptberuf als Ingenieur ehrenamtlicher Leiter der Feuerwehr Fürstfeldbruck. Welche Bedeutung haben ehrenamtliche Einsatzkräfte in der täglichen Gefahrenabwehr in Deutschland?

Bundesweit leisten neben circa 28.000 Beamten in 102 Berufsfeuerwehren etwa 1,3 Millionen aktive Feuerwehrfrauen und -männer in rund 24.500 Freiwilligen Feuerwehren ehrenamtlichen Dienst. Zwei Drittel unserer Bevölkerung stehen unter dem Schutz ehrenamtlicher Helfer. Die Leistungsfähigkeit der nichtpolizeilichen Gefahrenabwehr hängt also ganz wesentlich vom ehrenamtlichen Engagement ab. Außerhalb von Großstädten ist unser bewährtes, flächendeckendes Gefahrenabwehrsystem ohne ehrenamtliche Einsatzkräfte nicht möglich. Eine vollständige Umstellung auf hauptberufliche Einsatzkräfte würde alleine Personalkosten in der Größenordnung von circa 6,5 Milliarden Euro pro Jahr verursachen.

Welche Probleme gibt es bei den freiwilligen Feuerwehren, wo besteht Handlungsbedarf?

Die rasante technische Entwicklung und Komplexität unseres Umfelds und der zunehmende Umfang an Tätigkeiten erfordert auch bei den Feuerwehren immer wieder neue Geräte und Techniken, um zum Beispiel Brände zu löschen oder Unfallopfer aus zerstörten Fahrzeugen zu befreien. Dies stellt hohe Anforderungen an jeden einzelnen Feuerwehrdienstleistenden. Der Zeitaufwand für Aus- und Wei-



Foto: fotolia/Tino Hemmann

terbildung ist dementsprechend hoch. Bestand vor 30 Jahren eine Feuerwehrgrundausbildung noch aus einer einzigen Leistungsprüfung, werden heute bis zu 10 Lehrgänge mit mehreren hundert Ausbildungsstunden als Grundkenntnisse gefordert. Neben einem Innenangriff mit Atemschutzgerät, bei Verwendung einer Wärmebildkamera und unter Anwendung der aktuellen Strahlrohrtechniken, wird vom „Allround-Feuerwehrmann“ ebenso die technische Unfallrettung unter Berücksichtigung der neuesten aktiven und

passiven Fahrzeug-Sicherheitstechnik oder der taktisch richtige Einsatz im Chemikalienvollschutzanzug beim Gefahrguteinsatz in einem Chemielabor verlangt. Die Belastungsgrenze bei den ehrenamtlichen Feuerwehrfrauen und -männern ist definitiv erreicht. Dies betrifft insbesondere die Leistungsträger und Führungskräfte, die meist auch im eigentlichen Beruf schon hoch belastet sind. Vor diesem Hintergrund sollten immer weitergehende Forderungen, wie beispielsweise die aktuell diskutierte Notwendigkeit einer ▶



Foto: Christian Leis

Diplom-Ingenieur Christian Leis ist hauptberuflich in einem Münchner Ingenieurbüro tätig. Zudem ist er ehrenamtlicher Stadtbrandinspektor und Kommandant der Freiwilligen Feuerwehr Fürstenfeldbruck, Oberbayern. Die Feuerwehr der großen Kreisstadt Fürstenfeldbruck hat circa 100 ehrenamtliche Feuerwehrdienstleistende, die pro Jahr zu rund 300 Einsätzen ausrücken.

**„Die Leistungsfähigkeit der nichtpolizeilichen Gefahrenabwehr hängt ganz wesentlich vom ehrenamtlichen Engagement ab. Außerhalb von Großstädten ist eine flächendeckende Gefahrenabwehr ohne ehrenamtliche Einsatzkräfte nicht möglich.“**

40-stündigen Kranführerausbildung für Drehleitermaschinisten kritisch überdacht werden. Was will man uns eigentlich noch alles zumuten? Gleichzeitig wird es immer schwieriger, Ehrenamtliche zu finden, die sich dauerhaft für den Feuerwehrdienst zur Verfügung zu stellen. Pro Jahr verlieren die Feuerwehren ein bis drei Prozent ihrer Einsatzkräfte. Wir stehen hier in direkter Konkurrenz mit anderen Freizeitaktivitäten. Die Nachwuchsgewinnung ist derzeit noch kein wirkliches Problem, es wird jedoch immer schwieriger, den Nachwuchs nach Übertritt in die aktive Mannschaft zu halten. Es sind daher Konzepte zu entwickeln, um das Ehrenamt zu fördern. Ob die bei inzwischen mehreren Kommunen eingeführten Vergünstigungen für Feuerwehrdienstleistende das Ehrenamt dauerhaft schmackhaft machen, wird die Zukunft zeigen.

**Welche Schwierigkeiten sehen Sie noch?**

Als Problematisch sehe ich auch die Entwicklung der Tagalarmtauglichkeit. Wegen der steigenden Arbeitsplatzunsicherheit können es sich immer weniger Einsatzkräfte erlauben, ihren Arbeitsplatz zu verlassen, um tagsüber zu Einsätzen auszurücken. In Gebieten mit ausgeprägten Pendlerstrukturen führt dies tagsüber vermehrt zu ernsthaften Engpässen bei den Einsatzkräften. Hier müssen die öffentlichen Arbeitgeber mit gutem Beispiel vorangehen und verstärkt Mitarbeiter für den Feuerwehrdienst freistellen. Zusätzlich müssen die Arbeitgeber in der freien Wirtschaft als Partner für die Feuerwehren gewonnen werden. Nur so lassen sich in der Zukunft tagsüber mit hauptamtlichen Kräften besetzte Feuerwachen vermeiden.

**Wie bewerten Sie die Sicherheit und Gesundheit beim Einsatz der Ehrenamtlichen?**

Sicherheit und Gesundheitsschutz sind bei den Freiwilligen Feuerwehren mittlerweile auf sehr hohem Niveau. Im Bereich der Brandbekämpfung trägt hier sicherlich die in den letzten Jahren deutlich verbesserte Persönliche Schutzbekleidung dazu bei. Zusätzlich sind Atemschutznotfallkonzepte und Notfalltraining mittler-

weile feste Bestandteile der Ausbildung für Atemschutzgeräteträger geworden. Nennenswert ist auch die Heißausbildung im Brandübungscontainer, die die Sicherheit im Realeinsatz erhöht. Aber auch in anderen Bereichen führt die Fortentwicklung zu mehr Sicherheit. Ich denke hier zum Beispiel an die Einführung der Absturzsicherungssets, neue Gasmessgeräte und die verbesserte Ausstattung mit Kommunikationsmitteln. Ebenso berücksichtigen aktuelle Dienstvorschriften und die von den meisten Feuerwehren eingeführten Standardeinsatzregeln für die verschiedensten Einsatzbereiche wichtige Regeln der Unfallverhütung und tragen so zu mehr Sicherheit im Einsatz bei. Auch technische Weiterentwicklungen in der Fahrzeugtechnik sind mittlerweile in immer mehr Feuerwehrfahrzeugen vorhanden und verbessern die Sicherheit in diesem Bereich.

**Was könnte Ihrer Meinung nach an der Präventionsarbeit der gesetzlichen Unfallversicherung noch verbessert werden und wie kann sie auch in Zukunft ehrenamtliche Feuerwehrereinsatzkräfte unterstützen?**

Die mittlerweile in mehreren Bereichen zulässigen Gefährdungsbeurteilungen lassen zwar mehr Gestaltungsspielraum zu, erfordern aber einen erheblichen Zeitaufwand und führen zu deutlich mehr Verantwortung der Führungskräfte. Um die zeitlich ohnehin schon hoch belasteten ehrenamtlichen Führungskräfte nicht noch mehr zu belasten und auch nicht noch mehr in Verantwortung zu nehmen, sollten daher parallel unbedingt weiterhin auch Unfallverhütungsvorschriften mit konkreten Regeln existieren. Da Gefährdungsanalysen – bei mehr Verantwortung – oft auch zu geringeren Anforderungen, beispielsweise bei der persönlichen Schutzausrüstung, führen, geraten Führungskräfte auch zunehmend aus Kostengründen unter Druck. Hier darf der aktuelle Einsparungsdruck nicht zu Lasten der Ehrenamtlichen gehen.

Neben der speziellen Unfallverhütungsvorschrift für Feuerwehren gelten für bestimmte Tätigkeiten oft noch staatliche Verordnungen und weitere Unfallverhütungsvorschriften aus anderen Bereichen.

Hier bestehen oft Unklarheiten, ob zusätzliche Vorschriften für die Feuerwehr gelten oder nicht. Häufig sind diese den Feuerwehren gar nicht geläufig. Hier wäre eine umfassende Unfallverhütungsvorschrift (UVV)-Feuerwehr, die zusammen mit den Feuerwehrdienstvorschriften den gesamten Einsatzbereich abschließend regelt, wünschenswert.

Auch bei Beschaffungen von Ausrüstungsgegenständen gibt es oft Unsicherheiten, welche Produktnorm für den jeweiligen Ausrüstungsgegenstand gerade gilt. Mittlerweile kommt es ja nicht nur auf die richtige Norm, sondern auch noch auf das richtige Ausgabedatum an. Auch teilweise kontroverse Diskussionen, wie zum Beispiel beim Thema Warnwestenbefreiung, tragen mehr zur Verwirrung als zur Klärung bei. Um Fehlbeschaffungen zu vermeiden, sind klare Vorgaben erforderlich, die den Feuerwehren stets aktuell zur Verfügung stehen müssen.

Bei technischen Neuentwicklungen, wie zum Beispiel bei Einsätzen an Photovoltaikanlagen und bei alternativen Fahrzeugantrieben, bestehen häufig Informationsdefizite. Zeiträume bis zur Verbreitung von einsatztaktischen Vorgaben sind immer noch sehr lang. Oft müssen Informa-

tionen mühsam recherchiert werden. Hier müssen die Feuerwehren zeitnah mit den entsprechenden Handlungsanweisungen versorgt werden, um auf neue Entwicklungen zügig reagieren zu können.

#### Was wünschen Sie sich als Leiter der Freiwilligen Feuerwehr Fürstenfeldbruck für Ihre Mitarbeiter?

Aus Sicht der Freiwilligen Feuerwehren wäre ein Ausbau eines zentralen Online-Angebots wünschenswert. Im Internet sind zwar zahlreiche Informationen verfügbar, diese sind aber nicht gebündelt auf einer Plattform zu finden. Häufig sind auch bereits überholte oder falsche Informationen im Netz. Bei konkreten Fragen könnte ein von Fachleuten betreutes Forum zeitnah Fragen beantworten. Zusätzlich könnten regelmäßige Newsletter den Informationsfluss weiter verbessern.

#### Was erwarten Sie von einer aktuellen Unfallverhütungsvorschrift (UVV) zur Tätigkeit ehrenamtlicher Feuerwehrleute?

Eine Aufweichung und Deregulierung der UVV in Richtung Generalklausel („Einsatz- und Übungsdienst der Feuerwehr muss so erfolgen, dass Leben und Gesundheit der Feuerwehrdienstleistenden nicht gefährdet wird“) unter Bezug auf weitergehende staatliche Ar-

beitsschutzregeln ist aus meiner Sicht bei freiwilligen Feuerwehren nicht praxistgerecht und auch nicht sinnvoll, da die ehrenamtlichen Führungskräfte in der Regel keine Fachkräfte für Arbeitssicherheit sind und der „Laie“ hier schnell den Überblick in unüberschaubaren und sich ständig ändernden Regelwerken verliert. Wünschenswert wäre eine umfassende UVV-Feuerwehren als zentrale Schriften-/Vorschriftenreihe der Unfallversicherer, die den gesamten Bereich Feuerwehr ohne Verweise auf andere Regelwerke abschließend behandelt. Für die Führungskräfte würde dies gleichzeitig auch mehr Rechtssicherheit im Einsatz- und Übungsdienst bedeuten.

Die für den jeweiligen Einsatzbereich relevanten Aspekte der Unfallverhütung müssen noch mehr in die Feuerwehrdienstvorschriften einfließen. Eine enge Verzahnung zwischen Feuerwehr-Dienstvorschrift und Unfallverhütungsvorschrift hätte zur Folge, dass der einzelne Feuerwehrdienstleistende bei einsatztaktischem Handeln nach Dienstvorschrift gleichzeitig auch die Unfallverhütungsvorschriften einhält. ●

Das Interview führte Franz Roiderer, Redaktion DGUV Forum.



Die eigene Sicherheit und Gesundheit stehen auch bei Brandeinsätzen an oberster Stelle.



## Gemeinsame Muster-Prüfungsordnung

# Neues Rollenverständnis der Aufsichtspersonen

Integraler Bestandteil der neuen Muster-Prüfungsordnung für Aufsichtspersonen der gesetzlichen Unfallversicherung ist das veränderte Rollenverständnis. Zudem definiert die Prüfungsordnung die Kenntnisse und Kompetenzen, die eine Person befähigen, als Aufsichtsperson tätig zu werden.

**E**rstmals in der Geschichte der gesetzlichen Unfallversicherung haben die gewerblichen Berufsgenossenschaften und die Unfallversicherungsträger der öffentlichen Hand gemeinsam mit ihrem Verband, der Deutschen Gesetzlichen Unfallversicherung – DGUV, eine gemeinsame Muster-Prüfungsordnung für Aufsichtspersonen entwickelt, die in der Arbeits- und Bildungswelt tätig werden sollen. Mit dem im November 2009 gefassten Beschluss der Mitgliederversammlung der DGUV haben nunmehr alle Unfallversicherungsträger die Basis für die eigene autonome Umsetzung der Muster-Prüfungsordnung. Damit wird die Einheitlichkeit der Qualifizierung und Befähigung der Aufsichtspersonen im Bereich der DGUV gewährleistet. Der Leitgedanke war, dass die entsprechenden Personen für alle Handlungsfelder in der Prävention bestens vorbereitet werden und ihre Befähigung dafür im Rahmen einer Prüfung nachgewiesen haben. Die angestrebte Einheitlichkeit von Ausbildung, Qualifizierung und Prüfung wird durch die Beschlüsse der Mitgliederversammlung der DGUV gefördert. Die Rolle einer Auf-

sichtsperson ist klar beschrieben. In einer Übergangszeit werden die bereits eingestellten Aufsichtspersonen noch nach den jeweiligen alten Prüfungsordnungen ausgebildet und geprüft werden müssen.

Der Beruf der Aufsichtsperson ist gekennzeichnet durch komplexe Aufgaben, die vielfältige Kompetenzen erfordern. Dabei liegt der Leitgedanke zu Grunde, dass die Aufsichtsperson als Generalist tätig wird.

**„Mit der Umsetzung der gemeinsamen Muster-Prüfungsordnung wird die Einheitlichkeit der Qualifizierung und Befähigung der Aufsichtspersonen sichergestellt.“**

Um die Ausbildung der Aufsichtspersonen für die Tätigkeiten in der Arbeits- und Bildungswelt weiter zu entwickeln und den sich stetig wandelnden Ansprüchen der Unfallversicherungsträger zu entsprechen, war es erforderlich, ein Berufsrollenverständnis der Aufsichtspersonen zu beschreiben, welches auch der täglichen Präventionspraxis entspricht. Ausbildung, Qualifizierung und Prüfung sollen

Gleichzeitig verfügt die Aufsichtsperson über ein branchenspezifisches Spezialwissen, kann Spezialist für besondere Präventionsthemen sein oder sorgt bei Bedarf für die Betei-

ligung von Experten bei besonderen Fragen für Sicherheit und Gesundheit.



widerspiegeln, was realistisch und in der Praxis machbar ist.

Das Rollenverständnis beschreibt aufbauend auf dem gesetzlichen Auftrag und dem aktuellen Präventionsverständnis der Unfallversicherung die Aufgaben und das Selbstverständnis der Aufsichtspersonen bei der Aufgabenwahrnehmung. Die Aufsichtsperson muss Basisqualifikationen und ein geeignetes Kompetenzprofil besitzen, um die aus den beschriebenen Aufgaben resultierenden Anforderungen erfüllen zu können. Hierbei handelt es sich um Qualifikationen und Kompetenzen, die bei der Einstellung vorliegen sollen, in der Ausbildung vermittelt werden und durch lebenslanges Lernen in Form von Fortbildungen weiterentwickelt werden müssen.



Foto: Manfred Rentrop

### Entwicklungen in der Arbeits- und Bildungswelt

Technische, wirtschaftliche und politische Entwicklungen sowie ein umfassender Wertewandel in der Gesellschaft führten in den letzten Jahren zu teilweise gravierenden Veränderungen in der Arbeits- und Bildungswelt, die sich in der Zukunft noch weiter beschleunigen können. Diese Entwicklungen haben unmittelbare Auswirkungen auf den Arbeitsschutz und die Präventionsarbeit der Unfallversicherung. Stichworte dieser Entwicklung wie Vorgaben der Europäischen Union, Globalisierung, rasante Technologie-Entwicklung, demografischer Wandel oder der Übergang von einer ursprünglich industriell geprägten Gesellschaft zu einer Dienstleistungs- und Wissensgesellschaft sind den Verantwortlichen im Arbeits- und Ge-

sundheitsschutz bekannt. Diese Entwicklungen zeigen bereits jetzt erhebliche Wirkungen auf die Mitgliedsunternehmen der gesetzlichen Unfallversicherung und müssen bei der Qualifizierung der Aufsichtspersonen berücksichtigt werden.

Alte Branchen verlieren ihre Bedeutung. Neue Branchen wie Medienbetriebe, Gesundheits- und Freizeitdienstleistungen, Callcenter, Logistikbetriebe sowie die Entwicklung der elektronischen Verwaltung treten in den Vordergrund. Unternehmensstrukturen verändern sich teilweise rasant. Aus festgefügt Einheiten werden lose Netzwerke, nicht selten begleitet von einem raschen Wechsel der Unternehmensformen und Eigentumsverhältnisse. Große Verwaltungen sind geprägt durch Outsourcing- und Reorganisationsprozesse.

Neue Arbeitsstrukturen, Produkte und Prozesse erfordern eine entsprechende Gestaltung der Arbeit. Veränderte und sich kurzzeitig ändernde Arbeitsbedingungen erfordern Flexibilität, Lernfähigkeit und Lernbereitschaft der arbeitenden Menschen. Psychische Belastungen aus der Arbeit, insbesondere aus der zu bewältigenden Arbeitsmenge, der Arbeitsorganisation, der Arbeitsverdichtung, der Hinwendung zum Dienstleister und der Alterung der Belegschaft nehmen zu. Auch veränderte Belastungskonstellationen führen zu veränderten Beanspruchungen der arbeitenden Menschen. Diesen Entwicklungen muss sich die Prävention der Unfallversicherung stellen; ihre Aufsichtspersonen müssen für diese Herausforderungen entsprechend qualifiziert sein. ▶

Bildungseinrichtungen in Deutschland haben immer häufiger die Aufgabe, sich mit Erziehungs- und Sozialisationsproblemen zu beschäftigen. Gewalt an Schulen ist hierbei nur ein aktuelles Thema. Verkürzung der Schulzeit, zunehmende Selbstständigkeit der Schulen und damit einhergehend eine Aufhebung der klaren Abgrenzung zwischen innerem und äußerem Schulbereich, der Wandel der Halbtagsschule zur Ganztagschule, die Veränderung der Aufsichtsstrukturen und die Einführung von Bildungsplänen sind Teil des derzeitigen Veränderungsprozesses. Durch diese Entwicklung ändern und erweitern sich vor allem die Aufgaben der Erzieherinnen, Erzieher und Lehrkräfte.

Neben den klassischen Aufgaben wie der Vermittlung von Fertigkeiten wie Schreiben, Lesen, Rechnen und der Lehre von Fremdsprachen oder Naturwissenschaften haben Bildungseinrichtungen nun auch die Aufgabe, Kindern und Jugendlichen die Kompetenzen zu vermitteln, die sie in die Lage versetzen, den Anforderungen der Arbeitswelt gerecht zu werden.

Die Integration von Prävention und Gesundheitsförderung in den Alltag der Bildungseinrichtungen ist eine zentrale Aufgabe der Unfallversicherung. Für die Unterstützung und Beratung der Schule, ihrer Erzieherinnen, Erzieher und Lehrkräfte, muss die Aufsichtsperson geschult sein.

### Präventionsauftrag der Unfallversicherung

Die Präventionsarbeit der Unfallversicherung hat sich in den letzten Jahren vor dem Hintergrund der Entwicklungen in der Arbeits- und Bildungswelt erheblich gewandelt: Von einer überwiegend technisch ausgerichteten Unfallverhütung hin zu einer sowohl die Arbeitsverhältnisse als auch das Verhalten der Menschen umfassenden Prävention. Unter Prävention versteht man heute alles, was dazu dient, Sicherheit und Gesundheit bei der Arbeit und in Bildungseinrichtungen zu gewährleisten. Prävention schließt auch Aspekte der Sicherheitserziehung und Gesundheitsförderung mit ein. Mit diesem modernen Verständnis leistet Prä-

vention einen wichtigen Beitrag zum Erfolg der Betriebe und zur Qualität von Bildungseinrichtungen. Das Positionspapier der Selbstverwaltung zur Prävention beschreibt hierzu aktuelle Standpunkte und Zielprojektionen der Präventionsarbeit der Unfallversicherung (siehe DGUV Forum 1/09 Seite 19 ff.).

Die Aufsichtspersonen übernehmen eine zentrale Aufgabe der Präventionsarbeit der Unfallversicherung, nämlich die Beratung der Betriebe und Bildungseinrichtungen. Sie gestalten als aktive Dienstleister die Kommunikation zwischen der Unfallversicherung und den Mitgliedsbetrieben. Grundlage für die heutige Arbeit der Aufsichtspersonen ist eine systematische Beurteilung der Belastungen und Gefährdungen, die im Rahmen einer Betriebsbesichtigung durchgeführt wird. Auf der Basis der Ergebnisse dieser Beurteilung übernimmt die Aufsichtsperson die Aufgaben eines überbetrieblichen Unternehmensberaters mit dem Ziel, die betrieblichen Präventionsbemühungen zu fördern, gegebenenfalls Verän-



Angehende Aufsichtspersonen müssen Belastungen und Gefährdungen systematisch beurteilen können.



„Aufsichtspersonen verfügen als Generalisten über ein breites Grundlagenwissen. Für besondere Fragestellungen und branchenbezogene Problemlösungen sind sie aber gleichzeitig Spezialisten, die je nach Anforderung auch andere Fachleute am Prozess beteiligen.“

derungsprozesse anzustoßen und zu begleiten. In diesem Rahmen muss die Aufsichtsperson als Generalist über ein breites Grundlagenwissen verfügen. Für besondere Fragestellungen und Problemlösungen bleibt sie gleichzeitig der Spezialist, der je nach Anforderung andere Fachleute am Prozess beteiligt. Hierzu benötigt die Aufsichtsperson ein umfassendes Methodeninventar. Sie kennt das gesamte Spektrum der modernen Präventionsarbeit und weiß es zu vermitteln. Sie erfüllt durch ihren Überwachungsauftrag die vielfältigen Aufgaben bei Bedarf mit dem erforderlichen Nachdruck.

Die Aufsichtsperson führt aber nicht nur fachliche Überwachungs- und Beratungstätigkeiten zielgerichtet und schwerpunktorientiert aus, sondern nimmt auch Tätigkeiten in der Aus- und Weiterbildung wahr. Bei der Erarbeitung beziehungsweise Überarbeitung und Aktualisierung von Unfallverhütungsvorschriften, Regeln für Sicherheit und Gesundheit, technischen Regeln und Normen bringt die Aufsichtsperson ihren Sachverstand und ihre praktische Erfahrung in den einschlägigen Gremien mit ein. Dabei arbeitet sie mit Vertretern der Industrie, der Behörden, der Verbände und der Wissenschaft zusammen. Diese Tätigkeit erfordert nicht nur Fachkenntnisse, sondern darüber hinaus auch sprachliche Fähigkeiten, Verhandlungsgeschick und Durchsetzungsvermögen. Die Aufsichtsperson erbringt auch Dienstleistungen für die Verwaltung, indem sie zum Beispiel bei Berufskrankheiten-Ermittlungen, Ausnahmeanträgen, Veranlagungen zum Gefahrtarif oder bei Bußgeld- und Regressverfahren eingebunden wird. Die vielfältigen Einsatzgebiete und Tätigkeitsfelder der Aufsichtspersonen leiten sich insbesondere aus dem Katalog der Präventionsdienstleistungen der Unfallversicherung ab:

### Präventionsdienstleistungen

#### Anreizsysteme

- Schaffung von Anreizen zur Förderung präventiven Verhaltens

#### Beratung

- Verhütung von Arbeitsunfällen, Berufskrankheiten und arbeitsbedingten Gesundheitsgefahren
- Gezielte Motivation und Information

#### Ermittlung

- nach Unfällen, zur Gefahrtarifeinstufung, in Zusammenhang mit Messungen

#### Forschung, Entwicklung, Modellprojekte

- Klärung von ursächlichen Zusammenhängen zwischen Einwirkungen und Auswirkungen auf Sicherheit und Gesundheit

#### Information und Kommunikation

- Systematisches Erreichen der Zielgruppen
- Aufbau von Kooperationen
- Vermittlung und Austausch von Erkenntnissen und Fachwissen

#### Prüfung und Zertifizierung

- Aufdecken von arbeitsschutzrelevanten und ergonomischen Mängeln an Produkten
- Einflussnahme auf sicherheitstechnische und gesundheitsgerechte Beschaffenheit von Produkten
- Bereitstellen von Auswahlhilfen für den betrieblichen Einkauf

#### Regelwerk

- Erarbeiten von Vorschriften, Regeln und Normen in aktueller, verständlicher und praxisorientierter Weise
- Aktive Mitarbeit in Gremien der Unfallversicherungsträger und staatlichen Ausschüssen unter Wahrung derer Interessen

- Setzen von Standards aufgrund von Erfahrungen, Erkenntnissen und Rückkopplung mit den Betrieben

#### Qualifizierung

- Vermittlung von Wissen, Fertigkeiten und Einstellungen
- Vertiefungsmöglichkeiten für besondere Präventionsthemen

#### Überwachung

- Verhütung von Arbeitsunfällen, Berufskrankheiten und arbeitsbedingten Gesundheitsgefahren
- Sicherstellung und gezielte Motivation zur Wahrnehmung der Eigenverantwortung des Unternehmers im Bereich Sicherheit und Gesundheit
- Feststellung und Durchsetzung der Pflichten eines Unternehmens im Bereich Sicherheit und Gesundheit

#### Kompetenzprofil der Aufsichtsperson

Aus dem Tätigkeitsspektrum der Aufsichtsperson ergeben sich grundlegende Anforderungen an die Qualifikation. Diese umfasst neben den fachlichen Kompetenzen (Fähigkeiten, Fertigkeiten, Kenntnisse) auch methodische und soziale sowie Persönlichkeitskompetenzen (Einstellungen, Motivation, Wertehaltung). Alle Kompetenzen zusammen sind Grundlage für die Handlungskompetenz der Aufsichtsperson. Der Erfolg ihrer Arbeit setzt interdisziplinäres, kooperatives Vorgehen voraus. Wichtiger Bestandteil der Aufgabenerfüllung ist die Betrachtung des Arbeitssystems im Zusammenwirken von Maßnahmen im technischen, organisatorischen und personellen Bereich. Die Kombination von Theorie und Praxis kombiniert aus branchenübergreifendem und branchenspezifischem Wissen und Handeln gibt der Aufsichtsperson sowohl das Fundament zur Ausübung ihrer Generalistenrolle als auch die Möglichkeit zur Spezialisierung. ▶

Die Aufsichtsperson nutzt bei der Erfüllung des gesetzlichen Präventionsauftrags ihre Fach-, Methoden- und Sozialkompetenz, die sie durch

- ein abgeschlossenes Hochschul- oder Fachhochschulstudium in den Bereichen Ingenieurwissenschaften, Naturwissenschaften oder einer dem zukünftigen Einsatzbereich entsprechenden Fachrichtung,
- praktische betriebliche Kenntnisse, die sie durch eine mindestens zweijährige, diese Vorbildung voraussetzende und dem späteren Tätigwerden als Aufsichtsperson förderliche Vollzeittätigkeit und
- die Ausbildung zur Aufsichtsperson erworben hat.

Eine Zusammenstellung der fachlichen, methodischen und sozialen Kompetenzen, die eine Aufsichtsperson benötigt, ist in **Tabelle 1** (Auszug aus dem Berufsrollenverständnis der Aufsichtsperson mit Hochschulqualifikation) aufgelistet. Sie werden in den vielfältigen Einsatzbereichen der Aufsichtsperson in unterschiedlicher Ausprägung und Detailtiefe gefordert.

**Basisqualifikation**

Die in der Ausbildung zu erwerbenden Kompetenzen bauen auf einer Basisqualifikation der Aufsichtsperson auf, die ebenfalls im Berufsrollenverständnis aufgeführt ist. Die Basisqualifikation umfasst solche Kenntnisse, Fertigkeiten

und Fähigkeiten, die es der Aufsichtsperson ermöglichen, auch unvorhergesehene oder neu entstehende Aufgaben zu erschließen und zu bewältigen. Mit ihnen ist das Beherrschen von Aufgaben in den unterschiedlichsten konkreten Situationen möglich. Die Basisqualifikationen ermöglichen, mit der Fülle von konkreten Einzelaufgaben zielorientiert und effektiv umzugehen. Hierzu gehören:

- Einschätzungsvermögen des jeweiligen Handlungsbedarfs, der Gestaltungsfelder und der Gestaltungserfordernisse
- Fähigkeiten, Probleme zu erkennen, aufzugreifen und an die richtige Stelle transportieren zu können

**„Eine anspruchsvolle Aufgabe: Das neue Berufsrollenverständnis setzt neben den fachlichen und methodischen Kenntnissen auch soziale Kompetenzen voraus. Die Basisqualifikationen hierfür müssen schon für den Vorbereitungsdienst weitgehend vorhanden sein.“**

**Tabelle 1:** Erforderliche fachliche, methodische und soziale Kompetenzen der Aufsichtsperson

Fachkompetenz	Methodenkompetenz	Sozialkompetenz
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Branchenbezogenes Fachwissen bezüglich des ganzheitlichen Ansatzes von Sicherheit und Gesundheit im Betrieb und in Bildungseinrichtungen</li> <li>• Branchenübergreifendes Wissen</li> <li>• Kenntnisse des Rechtssystems, insbesondere Grundzüge des Verfassungsrechts des Sozialversicherungsrechtes, des Rechts der gesetzlichen Unfallversicherung, des staatlichen Arbeitsschutzrechtes, des allgemeinen Verwaltungsrechtes</li> <li>• Fähigkeit zur Veranlassung rechtssicherer Maßnahmen</li> <li>• Kenntnisse über Gefährdungen und Belastungen in Betrieben und Bildungseinrichtungen</li> <li>• Fähigkeit, Gefährdungen und Belastungen im Betrieb sowie angemessene Problemlösungen zu erkennen</li> <li>• Kenntnisse über Unternehmensorganisation und Wirtschaftlichkeit</li> <li>• Kenntnisse über Managementsysteme</li> <li>• Kenntnisse über das Zusammenwirken mit inner- und außerbetrieblichen Stellen, insbesondere mit der Betriebsvertretung und den für den Arbeitsschutz zuständigen staatlichen Stellen</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Fähigkeit, Fachwissen zu nutzen, zu kombinieren und zu ergänzen</li> <li>• Entwicklung von Abstraktionsfähigkeit, Lernbereitschaft, Systemdenken, Planungs-, Problemlösungs- und Entscheidungsfähigkeit</li> <li>• Methoden der Wirtschaftlichkeitsbetrachtung</li> <li>• Kenntnisse in Rhetorik, Präsentations- und Kreativitätstechnik</li> <li>• Kenntnisse in EDV-Anwendungen</li> <li>• Kenntnisse im Informations- und Wissensmanagement, einschließlich einer Netzwerkentwicklung</li> <li>• Kenntnisse in der Öffentlichkeitsarbeit</li> <li>• Organisationsfähigkeit</li> <li>• Kenntnisse im Zeit- und Ressourcenmanagement</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Kooperationsfähigkeit</li> <li>• Kommunikationsfähigkeit</li> <li>• Toleranz</li> <li>• Konfliktfähigkeit</li> <li>• Verantwortungsbewusstsein</li> <li>• Teamfähigkeit</li> <li>• Überzeugungs-fähigkeit</li> <li>• Durchsetzungs-fähigkeit</li> <li>• Moderations-fähigkeit</li> <li>• Führungsfähigkeit</li> <li>• Fähigkeit zur Zielorientierung</li> <li>• Fähigkeit zu motivieren</li> <li>• Kenntnisse in Gesprächs-führung</li> </ul>

- Einschätzungsvermögen bezüglich des Erkennens von Chancen, Veränderungen durchsetzen zu können
- Fähigkeiten, innovative Ansätze zur Verbesserung zu erkennen, aufzugreifen und weiterzuentwickeln
- Transferkompetenz zur Übertragung von Gelerntem auf andere Gebiete, Bereiche und Aufgaben
- Teamfähigkeit

Basisqualifikationen müssen bereits bei der Einstellung einer Aufsichtsperson im Vorbereitungsdienst weitgehend vorhanden sein. Die akademische Ausbildung und die anschließende Berufserfahrung werden ebenfalls vorausgesetzt. Diese Vorbildungen werden im Rahmen der Ausbildung zur Aufsichtsperson durch die Beschäftigung mit den Aufgaben der Aufsichtspersonen zwar erweitert, diese Schlüsselqualifikationen werden jedoch nicht erneut vermittelt. Daher muss es im Interesse eines jeden Unfallversicherungsträgers sein, bei der Einstellung darauf zu achten, dass die auszubildende



Aufsichtspersonen brauchen nicht nur Sachverstand, sondern auch sprachliche Fähigkeiten, Verhandlungsgeschick und Durchsetzungsvermögen.

Aufsichtsperson über diese Basisqualifikation bereits verfügt.

Der neuen Muster-Prüfungsordnung wurde kein neuer Ausbildungsplan beigegeben. Anders als im bisherigen gewerblichen Bereich mit einer eigenen Ausbildungsordnung beziehungsweise mit einem dezidierten Ausbildungsplan im öffentlichen Bereich werden in der neuen gemeinsamen DGUV Muster-Prüfungsordnung Eckpunkte, Kriterien und Themenfelder der Ausbildung festgeschrieben, insbesondere durch die im Satzungsrecht verbindlichen Festlegungen im Berufsrollenverständnis.

Die Muster-Prüfungsordnung legt in §2 die notwendige Vorbildung fest und beschreibt in §3 verbindlich, welche Kenntnisse, Fertigkeiten und Kompetenzen in Praxis und Theorie entsprechend dem Berufsrollenverständnis erworben werden müssen. Mit dieser Art der Beschreibung der notwendigen Ausbildungsinhalte ist ein Höchstmaß an Flexibilität

gewährleistet, ohne den engen Rahmen der notwendigen Einheitlichkeit und Nachvollziehbarkeit zu verlassen. Sobald die neue Ausbildung der Aufsichtspersonen mit konkreten Lehreinheiten steht, wird sie den Unfallversicherungsträgern als Muster zur Verfügung gestellt. Bis dahin erfolgt die konkrete Ausbildung noch nach den bewährten alten Ausbildungsplänen.

#### Lebenslanges Lernen

Nach Ausbildung und Prüfung ist ein Prozess zu initiieren, der es der Aufsichtsperson ermöglicht, systematisch und anforderungsgerecht weitere Handlungs- und Gestaltungskompetenzen zu erwerben. Der Prozess des lebenslangen Lernens wird damit zu einer Grundvoraussetzung der Aufsichtsperson, sich den kontinuierlichen Veränderungen der Arbeits- und Bildungswelt erfolgreich zu stellen und das Präventionsverständnis und die Präventionsdienstleistungen der Unfallversicherung vermitteln zu können. Jeder Unfallversicherungsträger ist gefordert,

die Fortbildung und Potenzialförderung seiner Aufsichtspersonen im Rahmen der gemeinsamen Vorgaben der DGUV zu gestalten. ●

#### Autor



Foto: privat

#### Manfred Rentrop

Leiter der Abteilung Sicherheit und Gesundheit der DGUV  
E-Mail: manfred.rentrop@dguv.de

Interview

# Wirksamkeit von Hautschutzpräparaten

Mehr als 1.000 männliche Probanden, die im Arbeitsleben stehen, haben an einer Studie zum Thema Hautschutz teilgenommen. Insgesamt vier Kontrollgruppen testeten im Zeitraum von Winter 2006/07 bis zum Frühjahr 2008 Hautschutz- und Hautpflegeprodukte. DGVU Forum befragte hierzu Prof. Dr. Hans Drexler, Direktor des Instituts und Poliklinik für Arbeits-, Sozial- und Umweltmedizin an der Universität Erlangen-Nürnberg.

**Herr Professor Drexler, Sie sind in 19 Metallbetrieben der Frage nachgegangen, welchen Gefährdungen die Haut der Beschäftigten ausgesetzt ist und was der optimale Einsatz von Hautmitteln bringt. Was hat Sie am meisten überrascht?**

Wirklich überrascht hat mich der hohe Anteil von Arbeitnehmern mit Hautproblemen. Über 50 Prozent aller Untersuchten gaben an, dass bei ihnen am derzeitigen Arbeitsplatz schon mindestens einmal Hautprobleme an den Händen aufgetreten seien.

**Welche Situation haben Sie in den Betrieben vorgefunden? Spielt Hautschutz dort eine wichtige Rolle?**

Als ich die Studie konzipiert hatte, wollte ich speziell in metallverarbeitende klein- und mittelständische Unternehmen (KMU) gehen, da hier eine hohe Hautbelastung vorliegt. Ich habe Arbeitsplätze angetroffen, wie ich sie mir vorgestellt habe, also mit hoher Hautbelastung und nicht optimalem betrieblichen Hautschutz. Unser Fokus lag in der Wirksamkeit von Hautschutzmitteln und Hautpflegeprodukten. Die Empfehlungen zum Einsatz von Hautschutzmitteln und Hautpflegeprodukten wurden nur von 28 Prozent der Probanden beachtet. Ein Anteil von 30 Prozent der Beschäftigten verzichtete komplett auf die Anwendung von Hautschutzmitteln, und eine andere, ebenso große Gruppe wendete ausschließlich Hautschutzmittel an. Etwa 14 Prozent der Probanden wendeten nur Hautpflegeprodukte an und verzichteten auf Hautschutzmittel.

**Hat Ihre Studie besonderen Verbesserungsbedarf in Sachen betrieblicher Hautschutz aufgedeckt?**

Interessanterweise verwendeten die Probanden, die in der Vergangenheit an einer Hauterkrankung litten, häufiger Hautschutz und Hautpflegeprodukte als die vermeintlich hautgesunden Probanden. Diese Beobachtung wurde auch in einigen anderen Studien gemacht. Ein großes Potenzial für eine Verbesserung der korrekten Anwendung von Hautmitteln besteht insbesondere darin, Personen, die noch keine Hauterkrankung erfahren haben, zu überzeugen, Hautschutz- und Hautpflegeprodukte anzuwenden. Dabei scheint in erster Linie die Anwendung von Hautschutzmitteln erfolgreich zu sein.

**Besonderes Augenmerk haben Sie auf die Wirksamkeit von Hautschutzpräparaten und Hautpflegeprodukten gerichtet. Das sind doch wichtige Elemente des von den Unfallversicherern vertretenen Hautschutzkonzeptes. Gab es denn berechtigte Zweifel am Nutzen der Präparate?**

Obwohl das dreistufige Hautschutzkonzept seit vielen Jahrzehnten verbreitet und umgesetzt wird, fehlte bislang eine wissenschaftliche Grundlage. Der Vergleich von Hautschutzmitteln gegenüber den Salbengrundlagen konnte eine Überlegenheit



Foto: shutterstock / Julija Sapic



Foto: privat

Prof. Dr. med. Hans Drexler ist seit April 2000 Direktor des Instituts für Arbeits-, Sozial- und Umweltmedizin der FAU Erlangen-Nürnberg. Zudem ist er Vizepräsident der Deutschen Gesellschaft für Arbeits- und Umweltmedizin e. V. sowie Mitglied weiterer wissenschaftlichen Gesellschaften und Arbeitsgruppen.

E-Mail: Hans.Drexler@rzmail.uni-erlangen.de, Telefon: 09131/85-22312

diesen Studien kein Wirksamkeitsnachweis für Hautschutzmittel abgeleitet werden konnte.

In diesem Zusammenhang darf auch nicht verschwiegen werden, dass in Einzelfällen Sensibilisierungen und allergische Erkrankungen aufgetreten sind, die durch Inhaltsstoffe von Hautmitteln ausgelöst werden. Dies kommt nur sehr selten vor, muss allerdings berücksichtigt werden, wenn eine Nutzen-Risiko-Betrachtung angestellt werden soll.

#### Woran konkret haben Sie die Wirksamkeit der Hautmittel festgemacht?

Wir haben eine sogenannte Interventionsstudie durchgeführt. Innerhalb eines Jahres haben wir Arbeitnehmer dreimal untersucht. Jeweils ein Viertel der Untersuchten wendete Hautschutz- und Hautpflegemittel, nur Hautschutzmittel, nur Hautpflegemittel oder überhaupt keine Hautmittel an. Für die Untersuchung haben wir einen Hautscore entwickelt, eine Bewertungsskala für den Hautzustand, wie ihn ein Dermatologe durch eine

visuelle Kontrolle feststellt. Die bereits vorhandenen Hautscores wurden für klinische Bereiche geschaffen, das heißt zur Beurteilung unterschiedlicher Therapieerfolge bei manifesten Handekzemen. Für eine präventive Zielsetzung wären diese Hautscores zu wenig sensitiv. Wir haben den so ermittelten Hautbefund jedes einzelnen Mitarbeiters mit seinem eigenen Ausgangshautbefund quantitativ vergleichen können.

Dabei zeigte sich auf Gruppenbasis, dass sich die Hautbefunde der Probanden, die keinerlei Hautmittel anwendeten, innerhalb eines Jahres verschlechterten. Die Hautbefunde der Personen, die nur Hautpflege anwendeten, blieben im Wesentlichen unverändert, und die Hautbefunde der Personen, die Hautschutz und Hautpflege beziehungsweise nur Hautschutz anwendeten, hatten sich verbessert.

Nun aber zur entscheidenden Frage: Welchen nachweislichen Vorteil bringt der Einsatz von Hautschutzpräparaten und Hautpflegemitteln? ▶

der Hautschutzmittel hierzu nicht belegen. Es gibt auch Studien, die zeigen, dass unter Anwendung von Hautmitteln die Irritationen der Haut zunehmen. In einer weiteren Studie wurden zwei Hautschutzmittel und zwei Hautpflegemittel miteinander verglichen. Dabei zeigte sich, dass die Personen, die Hautpflegemittel anwendeten, einen Vorteil im Vergleich zu denen zeigten, die die Hautschutzpräparate verwendeten. Unter Anwendung der Hautschutz- und Hautpflegemittel wurden auch neu auftretende Hautveränderungen bei zuvor Hautgesunden beobachtet.

Die veröffentlichten Studien, die positive Effekte eines Hautschutzkonzeptes zeigten, hatten einen sehr breiten präventiven Ansatz, zum Beispiel Mitarbeiterschulungen, die Bereitstellung von Handschuhen und technischen Maßnahmen, sodass aus

#### Hautschutzpräparate im Test

Im Projekt „Vergleichende Untersuchung zur Überprüfung der Wirksamkeit von Hautschutzpräparaten im Rahmen des dreistufigen Hautschutzplans – Gefährdungsanalyse und Schutzmaßnahme“ ermittelten Arbeitsmediziner der Universität Erlangen-Nürnberg, wie sich der Hautzustand von Beschäftigten mit Kontakt zu Kühlschmierstoffen über einen Zeitraum von zwölf Monaten entwickelt. In einem Teil der insgesamt 19 aufgesuchten metallverarbeitenden Betriebe wurden die Arbeitnehmer gezielt motiviert, sowohl Hautschutz- als auch Hautpflegemittel anzuwenden. In anderen Betrieben wurde lediglich der Einsatz eines der beiden Produkte verstärkt, in einer vierten Gruppe erfolgte keine besondere Intervention. Den Effekt dieser Maßnahmen erfassten die Forscher durch eine standardisierte visuelle Kontrolle der Hände. Am Ende lagen Hautbefunde für 800 männliche Arbeitnehmer vor. Die Studie wurde von der Deutschen Gesetzlichen Unfallversicherung (DGUV) finanziell unterstützt. Der Leiter der Studie, Professor Dr. Hans Drexler, ist Direktor des Erlanger Instituts für Arbeits-, Sozial- und Umweltmedizin und Vorstandsmitglied der Arbeitsgemeinschaft für Berufs- und Umweltdermatologie (ABD).



Foto: Universität Erlangen-Nürnberg

Ein Steckbrief und der Abschlussbericht des Projektes finden sich unter: [www.dguv.de](http://www.dguv.de) > Webcode d71229

Die Verbesserung eines Hautscores ist natürlich kein Vorteil an sich, weder für den Beschäftigten noch für den Arbeitgeber. Die Frage ist, ob Erkrankungen verhütet werden können, indem die Mitarbeiter die Hautschutzmittel korrekt anwenden. Was mich absolut überrascht hat, war die Tatsache, dass in der Gruppe, die keinerlei Hautmittel verwendete, drei Personen wegen einer Hauterkrankung der Hände arbeitsunfähig wurden, während in den anderen drei Gruppen keiner von einer Arbeitsunfähigkeit aufgrund einer Hautkrankheit betroffen war. Auch die ärztlichen Behandlungen infolge einer Hauterkrankung waren in der Gruppe, die keinerlei Maßnahmen anwendete, doppelt so häufig wie in der Gruppe, die Hautschutz- und Hautpflegepräparate verwendete. Ein schlechter Hautscore kann somit als Vorstufe einer Hauterkrankung betrachtet werden, die auch zu Arbeitsunfähigkeit führen kann. Der Nutzen des Einsatzes von Hautschutzpräparaten und Hautpflegemitteln besteht daher nicht nur in einer kosmetischen Verbesserung des Hautzustandes, sondern auch tatsächlich in der Verhütung von arbeitsbedingten Hauterkrankungen.

**Welche neuen Erkenntnisse ergeben sich für die betriebsärztliche Praxis? Eignen sich beispielsweise die in Ihrer Studie eingesetzten Methoden wie die Messung des transepidermalen Wasserverlustes auch als Screeninginstrument für den Hautzustand der Beschäftigten?**

In Zeiten knapper werdender Ressourcen wird zunehmend die Forderung erhoben, dass medizinische Maßnahmen nur noch dann bezahlt werden können, wenn ihre Wirksamkeit nachgewiesen, also evidenzbasiert, ist. Die vorliegende Studie wäre mit dem Evidenzgrad 1b für die Anwendung von Hautschutzmitteln zu bewerten. Das entspricht einer sehr hohen Qualität des Wirksamkeitsnachweises. Unsere Untersuchung hat in Übereinstimmung mit mehreren Studien ande-

rer Arbeitsgruppen auch gezeigt, dass sich der transepidermale Wasserverlust (TEWL) nicht als sinnvolles Instrument beim Screening von auffälligen Hautzuständen einsetzen lässt. Der transepidermale Wasserverlust zeigt eine Hautschädigung an, wenn man diese auch sehen kann. Die Untersuchung ist aber nicht sensitiver oder spezifischer als die klinische Untersuchung beziehungsweise einer klinischen Untersuchung nicht überlegen. Für experimentelle Untersuchungen ist die Methode aber ein sehr wertvolles Instrument.

**Wie sollte man die Hautmittel am besten verwenden? Können Sie uns besondere Empfehlungen geben?**

Hautschutzmittel sollten vor der belastenden Tätigkeit und Hautpflegemittel nach Beendigung der Tätigkeit angewendet werden. Allgemein bekannt, wenn auch nicht Gegenstand dieser Studie, ist die Tatsache, dass ungeeignete Hautreinigungsmaßnahmen die Haut in aller Regel mehr schädigen als die Arbeitsstoffe selbst. Die Anwendung von Hautschutzpräparaten kann unter Umständen eine spätere Hautreinigung erleichtern, wodurch dann eine weitere, indirekte Schutzfunktion resultiert.

**In Ihrer Studie haben Sie Metallarbeiter betrachtet. Inwieweit lassen sich die Ergebnisse auf Berufe mit womöglich ganz anderen Belastungsprofilen übertragen?**

Wir haben in unserer Studie gezielt Metallarbeiter betrachtet: Sie sind ein gutes Beispiel für Arbeiten in feuchter Umgebung. Die Verschmutzung der Hände und die mechanische Belastung der Hände ist im Vergleich zu anderen Sparten wie dem Baugewerbe oder der Kfz-Instandhaltung geringer. Da in fast allen Betrieben wasserlösliche Kühlschmiermittel zur Anwendung kamen, lassen sich die Ergebnisse dieser Studie auf alle Feuchtarbeitsplätze übertragen. Und dies stellt den größten Teil der hautgefährdenden Berufe dar. Für Arbeitsplätze, bei denen das Sensibilisierungsrisiko im Vordergrund steht, beispielsweise beim Umgang mit Epoxidharzen, können aus dieser Studie weniger Erkenntnisse abgeleitet werden. Allerdings ist eine Hautirritation ein bekannter Risikofaktor für den Erwerb einer Sensibilisierung, sodass die Gesunderhaltung der Haut auch vor einer Allergie schützt. ●

Das Interview führte Dr. Joachim Herrmann, Stabsbereich Prävention – Forschungsförderung, Deutsche Gesetzliche Unfallversicherung (DGUV).



Hautschutz- und Hautpflegemittel beugen arbeitsbedingten Hauterkrankungen vor.

## Nachhaltigkeit der Präventionskampagne

## „Aktion: Sicherer Auftritt“

Stolpern, rutschen und stürzen sind häufige Unfallursachen am Arbeitsplatz. Daher führten die gewerblichen Berufsgenossenschaften und der Hauptverband der gewerblichen Berufsgenossenschaften (heute: DGUV) in den Jahren 2003/2004 eine gemeinsame Präventionskampagne „Aktion: Sicherer Auftritt“ durch. Ziel war es, die meldepflichtigen Stolper-, Rutsch- und Sturzunfälle zu reduzieren.

**A**ngesichts des Erfolges von branchenbezogenen Kampagnen einzelner Berufsgenossenschaften zu unterschiedlichen Themen des Arbeits- und Gesundheitsschutzes stellte sich die Frage, ob eine gemeinsame Kampagne aller Berufsgenossenschaften ein geeigneter Präventionsansatz ist, die Anzahl von Stolper-, Rutsch- und Sturzunfällen deutlich zu senken. Mit der Kampagne „Aktion: Sicherer Auftritt“ wurde die gesamte gewerbliche Wirtschaft, alle Mitgliedsbetriebe und deren Beschäftigte direkt über Informationen und Aktionen angesprochen. Aktionsfeld war somit der Betrieb, aber auch die breite Öffentlichkeit. Ein Blick in die langjährige Unfallstatistik der Berufsgenossenschaften zeigte, dass Stolpern, Ausrutschen und (Ab-)Stürzen die häufigste Ursache für Arbeits- und Wegeunfälle waren. Mehr als 255.000

Arbeitsunfälle jährlich in der gewerblichen Wirtschaft bedeuteten, dass jeder fünfte Unfall Folge von Stolpern, Ausrutschen oder Stürzen war. Das war Grund genug, um im April 2003 die erste gemeinsame Präventionskampagne aller gewerblichen Berufsgenossenschaften unter dem Titel „Aktion: Sicherer Auftritt“ zu starten und damit die Möglichkeiten und Kräfte aller Berufsgenossenschaften zu bündeln und auf ein gemeinsames Thema zu fokussieren. Nach zwei Jahren und vielfältigen Aktivitäten der Berufsgenossenschaften konnte durch die Auswertung der Unfallereignisse eine Senkung der absoluten Unfallzahlen, gemittelt über alle gewerblichen Berufsgenossenschaften, um circa 26 Prozent festgestellt werden.

Nach diesem Erfolg blieb die Frage der Nachhaltigkeit noch offen. Welchen Einfluss konnten die Aktivitäten auf die Entwicklung der Unfallzahlen in den Folgejahren nehmen? Haben sich die Anstrengungen gelohnt?

**Eine Erfolgsbilanz setzte sich fort**

Die meldepflichtigen Arbeitsunfälle durch Rutschen, Stolpern und Stürzen (SRS) wurden daraufhin über die Laufzeit der Kampagne hinweg für die nächsten Jahre weiter erfasst und zusammengestellt. Die **Abbildungen 1 und 2** geben einen Überblick über die Entwicklung der meldepflichtigen Arbeitsunfälle im Betrieb in Bezug auf

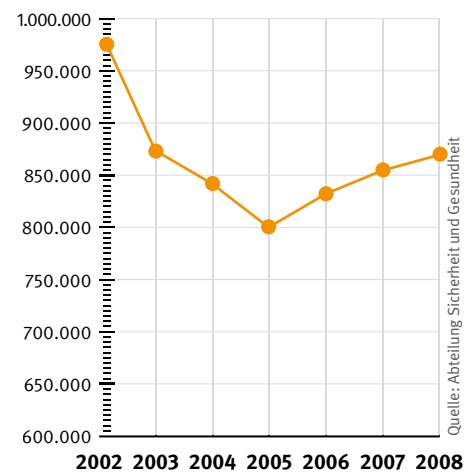
SRS-Unfälle. Festgehalten wurden die SRS-Unfälle absolut sowie bezogen auf 1 Million Arbeitsstunden; Letzteres insbesondere um die Beschäftigungs- und Wirtschaftsentwicklungen im Betrachtungszeitraum

mit zu berücksichtigen. Bei der Betrachtung des Anteils der Stolper-, Rutsch- und Sturzunfälle ist an den Gesamtunfällen je 1 Million Arbeitsstunden deutlich zu erkennen, dass sich die während der Laufzeit der Kampagne abgesunkenen Zahlen weiter auf dem erreichten niedrigen Niveau halten konnten.

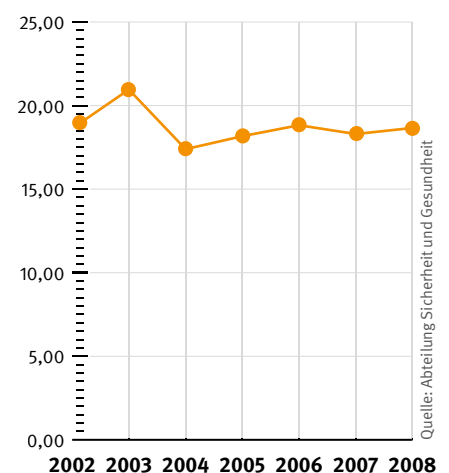
Die vielfältigen und ideenreichen Aktivitäten der gemeinsamen Kampagne „Aktion: Sicherer Auftritt“ haben ihr Ziel einer deutlichen Absenkung der SRS-Unfälle erreicht. Aber auch über die Laufzeit der Kampagne hinaus hat die Kampagne einen positiven Trend im Unfallgeschehen initiieren können, der sich in der Folge über mehrere Jahre fortgesetzt hat. ●

**Autor**

**Joachim Berger**, Leiter des Referates Ernährung, Rohstoffe, Erste Hilfe und Persönliche Schutzausrüstungen, Abteilung Sicherheit und Gesundheit der Deutschen Gesetzlichen Unfallversicherung (SiGe)  
E-Mail: joachim.berger@dguv.de



**Abbildung 1:** Gesamtunfälle absolut



**Abbildung 2:** Prozentualer Anteil SRS an Gesamtunfällen je 1 Millionen Arbeitsstunden

## Indien

# Grundstein für Zusammenarbeit im Arbeitsschutz

Anfang März 2010 haben die Deutsche Gesetzliche Unfallversicherung (DGUV), der indische Bundesstaat Maharashtra und der National Safety Council of India (NSC) in einem Memorandum gemeinsame Aktivitäten zur Verbesserung des Arbeitsschutzes und der sozialen Sicherung von Arbeitnehmern verabredet.

### Wachstumsmotor Indien

Indien gewinnt zunehmend an internationalem Einfluss. Die globale Wirtschaftskrise des letzten Jahres hat der Subkontinent gut überstanden. Mit einem Wachstum von 6,7 Prozent in 2009 war Indien nach China die am meisten wachsende Volkswirtschaft. Für das Jahr 2010 geht die indische Regierung von einem Wachstum von über 7 Prozent aus. Deutsche Unternehmen sind in Indien zunehmend tätig. Neben dem traditionell in Indien stark vertretenen Maschinenbau zeichnet sich zudem eine verstärkte Zusammenarbeit in der Fahrzeugindustrie ab. Im Bereich der erneuerbaren Energien besteht ebenfalls Kooperationspotenzial. Das Memorandum zur Förderung des Arbeitsschutzes und der sozialen Sicherheit kommt für deutsche Unternehmen und deren Mitarbeiter zum richtigen Zeitpunkt. Ein gemeinsames deutsch-indisches Engagement im Arbeits- und Sozialschutz steht als flankierende Maßnahme der guten Wirtschaftsbeziehungen sowohl im Interesse der Arbeitnehmer als auch der Unternehmen.

### „Ein Arbeitsunfall kündigt sich nicht an, bevor er eintritt“

Die Bedeutung für in Indien tätige deutsche Unternehmen unterstrich auch der Generalkonsul der Bundesrepublik Deutschland in Mumbai, Dr. Walter Stachel, in seiner Grußansprache anlässlich der Unterzeichnung des Memorandums. Er verwies mit Blick auf die künftige Zusammenarbeit auf eine wesentliche indische Eigenschaft: die Kreativität. Sie helfe, neue Wege zu beschreiten.

Auf die gegenseitigen Effekte der Kooperation legte der Hauptgeschäftsführer der DGUV, Dr. Joachim Breuer, besonderen

Wert. Gerade die unterschiedlichen Lebens- und Arbeitsbedingungen in Indien und Deutschland ermöglichten es, voneinander für die jeweils eigenen Systeme zu lernen, auch neue Ansätze und Ideen zu verfolgen.

Der Generaldirektor des NSC, V. B. Sant, verglich das Memorandum mit dem Öffnen eines Fensters. Der Blick des NSC richtet sich neben der Förderung des Arbeits- und Gesundheitsschutzes in den Unternehmen auch auf Ideen für Anreizsysteme sowie die Verzahnung von Prävention und Rehabilitation.

Die Arbeitssekretärin des indischen Bundesstaates Maharashtra, Kavita Gupta, betonte die historische Einmaligkeit des Ereignisses. Es ist das erste internationale Memorandum im Bereich Arbeit und Soziales, das Maharashtra mit Zustimmung der indischen Bundesregierung unterzeichnet

hat. Neue Impulse bei der praktischen Umsetzung staatlicher Arbeitsschutzvorschriften stehen auf der Agenda der Arbeitssekretärin. Dabei strebt sie ausdrücklich auch die Einbeziehung von Beschäftigten im unorganisierten Sektor an. In Indien sind zirka 90 Prozent der arbeitenden Bevölkerung von Regelungen der sozialen Sicherheit sowie Arbeitsschutzvorschriften nicht erfasst,<sup>1</sup> eine der größten Gruppen sind Beschäftigte im Bausektor.<sup>2</sup>

### Soziale Absicherung ausbauen

Jüngsten Veröffentlichungen zufolge wird der Anwendungsbereich der Kranken- und Unfallversicherung ESI (Employees State Insurance)<sup>3</sup> ausgeweitet.<sup>4</sup> So sollen künftig Unfälle auf dem Weg zur Arbeit abgesichert sein, zudem soll das ESI-System auf alle Unternehmen angewendet werden, die zehn oder mehr Arbeitnehmer beschäftigen. Die Employees' State Insurance Corporation (ESIC) soll mit lokalen



Ein sicheres Arbeitsumfeld für alle Sektoren ist Ziel des Bundestaates Maharashtra.





V. B. Sant, Kavita Gupta und Dr. Joachim Breuer unterschreiben das „Memorandum of Understanding“ in Indien.

Behörden sowie privaten Institutionen Verträge über die medizinische Versorgung abschließen können. Neu ist auch, dass sich das medizinische Leistungssystem Arbeitnehmern des unorganisierten Sektors öffnet.<sup>5</sup> Die Versorgung und Abrechnung erfolgt über eine Chipkarte, die die Inanspruchnahme medizinischer Versorgung ermöglicht.<sup>6</sup>

Die Anliegen der indischen Partner fügen sich in die generellen politischen Entwicklungen in Indien ein, die dahin gehen, schrittweise den Schutz des sozialen Sicherungssystems ESI für weitere Bevölkerungsgruppen einzuführen. Sie fügen sich auch in die 2009 verabschiedete nationale Arbeitsschutzstrategie ein, die ein sicheres und gesundes Arbeitsumfeld als fundamentales Menschenrecht anerkennt und Schlüsselstrategien anführt, um Arbeitsunfälle und Berufskrankheiten zu vermeiden.<sup>7</sup>

### Gemeinsame Aktivitäten

Der Grundstein für das Memorandum wurde auf einem gemeinsam von der DGUV und dem NSC im Dezember 2009 durchgeführten Workshop gelegt. Experten aus der Unfallversicherung und aus Unternehmen tauschten sich gemeinsam mit ihren indischen Kollegen über die arbeitsschutz- und sozialrechtlichen Grundlagen ihrer Länder aus, sowie zu aktuellen Fragen des Arbeitsschutzma-

agements, des Gesundheitsschutzes, des Katastrophenfallmanagements und der Ergonomie, hier insbesondere zum CUELA<sup>8</sup>-System. Der deutsch-indische Expertenaustausch zeigte eindrucksvoll die unterschiedlichen gesellschaftlichen und sozialen Herausforderungen. Gerade hieraus ergaben sich aus Sicht der heutigen Kooperationspartner reizvolle Ansätze für eine gemeinsame Zusammenarbeit. Der in dem Memorandum vereinbarten Kooperation sollen alsbald Taten folgen. In Planung sind derzeit gegenseitige Expertenbesuche, auf die sodann weitere Projekte aufbauen können.

### Die Kooperationspartner

Maharashtra ist flächenmäßig der drittgrößte und bevölkerungsmäßig der zweitgrößte Bundesstaat Indiens. Es ist Indiens führender Industriestaat und einer der reichsten Bundesstaaten. Hauptstandorte der zahlreichen deutschen Firmenniederlassungen in Maharashtra sind Mumbai und Pune. Mumbai, ehemals Bombay, die Hauptstadt des Bundesstaats Maharashtra, ist mit rund 14 Millionen Einwohnern die größte Stadt Indiens und mit rund 24 Millionen Einwohnern zudem die fünftgrößte Metropolregion der Welt. Mumbai ist die Wirtschafts- und Finanzmetropole des Subkontinents.

Der National Safety Council (NSC) ist eine von der indischen Regierung ins Leben gerufene, unabhängige Einrichtung, die den Arbeits- und Gesundheitsschutz in den Betrieben fördert. Es handelt sich um eine nicht gewinnorientierte Organisation, in der neben Vertretern der Sozialpartner auch der Staat vertreten ist. Der NSC berät Unternehmen in allen Fragen des Arbeitsschutzes, bietet Trainingsmaßnahmen an und führt Aufklärungsarbeit sowie Kampagnen im Bereich des Arbeitsschutzes durch. Auch in Indien niedergelassene deutsche Unternehmen sind Mitglied des National Safety Council und profitieren so unmittelbar von den deutsch-indischen Aktivitäten. ●

\*

- 1 Höffer, E.-M.: Wunder Indien, Soziale Sicherung in einem aufstrebenden Land. In: DGUV (Hrsg.): die BG, Berlin 2007, Heft 11, 2007, S. 446 ff.
- 2 Ministry of Labour and Employment, Annual report 2009–2010, Kapitel 8, S. 89 ff., 92.
- 3 Höffer, E.-M.: Wunder Indien, Soziale Sicherung in einem aufstrebenden Land. In: DGUV (Hrsg.): die BG, Berlin 2007, Heft 11, 2007, S. 447, 448, Ministry of Labour and Employment, Annual report 2009–2010, Kapitel 6, S. 71 ff.
- 4 Pressemitteilung Ministry of Labour and Employment vom 6. Mai 2010.
- 5 Pressemitteilung Ministry of Labour and Employment vom 6. Mai 2010, The Times of India, 20. März 2010 „Now, ESIC facilities extended to cover unorganized sector“. Pressemitteilung vom 26. April 2010.
- 6 Ministry of Labour and Employment, Annual report 2009–2010, Kapitel 8, S. 91.
- 7 Pressemitteilung Ministry of Labour and Employment vom 10. März 2010.
- 8 CUELA ist die Abkürzung für computerunterstützte Erfassung und Langzeitanalyse von Belastungen des Muskel-Skelett-Systems.

### Autorin



Foto: privat

### Eva-Marie Höffer

Leiterin des Referats Internationales Sozialrecht/Europarecht, Deutsche Gesetzliche Unfallversicherung (DGUV)  
E-Mail: eva-marie.hoeffler@dguv.de

Zu den wesentlichen Grundsätzen eines rechtsstaatlichen Verfahrens zählt das Recht auf ein faires Verfahren. Diese Aussage des Bundesverfassungsgerichts<sup>1</sup> hat auch Bedeutung für Streitverfahren in der Sozialgerichtsbarkeit, was nachfolgend am Beispiel einer erstinstanzlichen Streitsache aufgezeigt wird.

## Sozialgerichtliche Verfahren

# Der Grundsatz des fairen Verfahrens

### Darstellung der Problematik

Zur Einführung in die Problematik wird ein erst- und ein sich anschließendes zweitinstanzliches Verfahren wiedergegeben: Zwischen den Beteiligten ist die Gewährung einer Rente aus Anlass eines Arbeitsunfalls streitig. In der angefochtenen Verwaltungsentscheidung hatte der beklagte Unfallversicherungsträger eine Entschädigung wegen Fehlens einer rentenberechtigenden Minderung der Erwerbsfähigkeit abgelehnt; die hiergegen gerichtete Klage wurde mit einer zwischenzeitlichen Verschlechterung der Unfallfolgen begründet. Während des Klageverfahrens hat das Sozialgericht den Kläger am 1. Dezember 2008 mit einfachem Brief darauf hingewiesen, dass keine weitere medizinische Sachverhaltsaufklärung von Amts wegen beabsichtigt sei; unter Hinweis auf § 109 SGG wurde der Kläger gebeten, bis zum 2. Januar 2009 einen bestimmten Antrag zu stellen. Mit am 23. Dezember 2008 bei dem Sozialgericht eingegangenem Schreiben beantragte der Kläger gemäß § 109 SGG die gutachtliche Anhörung eines bestimmten Arztes. Am 29. Dezember 2008 gab das Sozialgericht dem Kläger auf, bis spätestens 30. Januar 2009 einen Vorschuss auf die Kosten nach § 109 Abs. 1 Satz 2 SGG in Höhe von 1.500,- Euro zu entrichten. Mit Schreiben vom 3. Februar 2009 beantragte der Kläger nun-

mehr, einen anderen Arzt gemäß § 109 SGG als Sachverständigen zu hören. Am 6. Februar 2009 wurde der Vorschuss auf die Kosten bei der Oberjustizkasse eingezahlt; die Zahlungsanzeige ging am 16. Februar 2009 bei dem Sozialgericht ein. Mit einfachem Brief vom 9. Februar 2009 teilte das Sozialgericht dem Kläger mit, der aufgebene Vorschuss auf die Kosten sei bei der Staatskasse nicht fristgerecht eingegangen und die Streitsache sei zur Sitzung geschrieben. Am 12. Februar 2009 forderte der Kläger das Gericht unter Bezugnahme auf die zwischenzeitlich erfolgte Zahlung des Kostenvorschusses auf, nunmehr das Gutachten vom zuletzt benannten Gutachter einzuholen. Hierzu teilte das Sozialgericht dem Kläger am 17. Februar 2009 mit, dass wegen der nicht fristgerechten Einzahlung des Vorschusses das Gutachten gemäß § 109 SGG nicht eingeholt werde. Am 4. März 2009 hat das Sozialgericht Termin zur mündlichen Verhandlung auf den 7. August 2009 bestimmt. Auf die erneute Aufforderung des Klägers vom 14. Mai 2009, das Gutachten gemäß § 109 SGG einzuholen, erging am 15. Mai 2009 die Mitteilung an den Kläger, über die Einholung des Gutachtens gemäß § 109 SGG werde die Kammer in der mündlichen Verhandlung entscheiden.

Mit Urteil vom 7. August 2009 hat das Sozialgericht die Klage abgewiesen.<sup>2</sup> Das erstinstanzliche Gericht hat sich auf die Feststellungen des beklagten Unfallversicherungsträgers gestützt; zur Einholung eines Gutachtens gemäß § 109 SGG enthält das Urteil keine Aussage. Mit der hiergegen gerichteten Berufung macht der Kläger unter anderem geltend, das Sozialgericht habe die geringfügige Überschreitung zur Einzahlung des Kostenvorschusses zum Anlass genommen, das Gutachten nach § 109 SGG nicht einzuholen; obwohl der Kostenvorschuss bereits am 6. Februar 2009 eingezahlt worden sei, habe das Sozialgericht erst in der mündlichen Verhandlung am 7. August 2009 über das Klagebegehren entschieden, bis zu diesem Zeitpunkt hätte das beantragte Gutachten bereits vorliegen und Gegenstand der Sachentscheidung sein können.





Das Landes- sozialgericht hat durch Urteil vom 28. Januar 2010 die erstinstanzliche Entscheidung wegen eines wesentlichen Verfahrensmangels aufgehoben und die Sache zur erneuten Verhandlung und Entscheidung zurückverwiesen.<sup>3</sup> In den Mittelpunkt seiner Entscheidung stellt das Berufungsgericht die Verletzung des Grundsatzes des fairen Verfahrens durch das Sozialgericht, wonach es unzulässig ist, durch übermäßig strenge Handhabung verfahrensrechtlicher Schranken den Anspruch auf gerichtliche Durchsetzung des materiellen Rechts unzumutbar zu verkürzen; formale Strenge dürfe im Prozess nicht ohne erkennbar schutzwürdigen Zweck praktiziert werden.<sup>4</sup> Gegen diesen Grundsatz habe das erstinstanzliche Gericht deshalb verstoßen, weil es ohne wesentliche Fristversäumnis die weitere Sachverhaltsaufklärung abgelehnt und zugleich angenommen habe, das Verfahren würde sich

verzögern, obwohl das Sozialgericht selbst die mündliche Verhandlung erst etwa ein halbes Jahr später terminiert habe. Die Verfahrensgestaltung stehe damit – so das Landessozialgericht – nicht in angemessenem Verhältnis zu dem auf Sachverhaltsaufklärung und Verwirklichung des materiellen Rechts gerichteten Verfahrensziel und lasse eine Rücksichtnahme auf Rechte des Klägers vermissen. Der Grundsatz des fairen Verfahrens wird nach Auffassung des Berufungsgerichts schließlich auch dadurch verletzt, dass sich das Sozialgericht widersprüchlich verhalten habe, indem es zunächst in Aussicht stellte, im Termin zur mündlichen Verhandlung über den Antrag zu entscheiden, dann aber weder in der mündlichen Verhandlung noch in den Entscheidungsgründen sich mit dem Antrag nach § 109 SGG befasst habe. Das Landessozialgericht schließt sein Aufhebungsurteil mit der Feststellung, dem erstinstanzlichen Gericht sei es in erster Linie nicht um die Verwirklichung des materiellen Rechts gegangen, sondern um eine schnelle, formale Beendigung des Rechtsstreits ohne weitere Sachverhaltsaufklärung.

### Der Grundsatz des fairen Verfahrens im Einzelnen

Das Bundesverfassungsgericht leitet in ständiger Rechtsprechung aus Art. 2 Abs. 1 GG in Verbindung mit dem Rechtsstaatsprinzip ein allgemeines verfassungsrechtliches Prozessgrundrecht auf ein faires Verfahren ab.<sup>5</sup> Gestützt auf diese Rechtsprechung des Bundesverfassungsgerichts wird in der Sozialgerichtsbarkeit die Pflicht zur fairen Verfahrensgestaltung

zum Beispiel dafür herangezogen, dass aus bestimmten Formvorschriften erst nach einer Vorwarnung nachteilige Folgen für den Bürger abgeleitet werden dürfen, wenn derselbe Spruchkörper längere Zeit die Formverletzungen nicht beanstandet hat.<sup>6</sup> Gerade formale Strenge darf im Prozess nicht ohne erkennbar schutzwürdigen Zweck praktiziert werden; anderenfalls ist – auch nach der Rechtsprechung des Bundessozialgerichts – ein Verstoß gegen den Grundsatz des fairen Verfahrens anzunehmen.<sup>7</sup>

Obwohl weder der normative Gehalt noch die dogmatischen Grundlagen des Grundsatzes des fairen Verfahrens bis heute restlos geklärt sind, besteht doch Einigkeit darüber, dass damit ein Mindestbestand an verfahrensrechtlichen Befugnissen garantiert ist.<sup>8</sup> Das Bundesverfassungsgericht hat bereits in einer Vielzahl von Entscheidungen herausgestellt, wann der Verstoß gegen das Fairnessprinzip gegeben ist, und besondere Bedeutung der aus dem Gebot eines fairen Verfahrens folgenden Fürsorgepflicht gegenüber den Prozessparteien beigemessen.<sup>9</sup>

#### \*

- 1 BVerfG, Beschl. vom 8.10.1974 – 2 BvR 747/73.
- 2 Sozialgericht Gelsenkirchen, Urt. vom 7.8.2009 – S 7 KN 225/08 U.
- 3 LSG Nordrhein-Westfalen, Urt. vom 28.1.2010 – L 2 KN 212/09 U.
- 4 LSG Nordrhein-Westfalen am 28.1.2010 unter Hinweis auf BSG, Urt. vom 28.11.1996 – 7 RAr 118/95.
- 5 BVerfG, Beschl. vom 15.4.2004 – 1 BvR 622/98; BVerfG, Beschl. vom 23.10.2007 – 2 BvR 2090/05.
- 6 BSG, Urt. v. 5.12.2001 – B 7 AL 2/01 R; in dieser Entscheidung stellt das BSG zudem heraus, dass ein Verstoß gegen den Anspruch auf ein faires Gerichtsverfahren gegeben ist, wenn das Gericht ohne vorherigen Hinweis auf einen Gesichtspunkt abstellt, mit dem ein gewissenhafter und kundiger Prozessbevollmächtigter nicht zu rechnen brauchte.
- 7 BSG, Urt. vom 28.11.1996 – 7 RAr 118/95.
- 8 Köhler, ZFSH/SGB 2009, S. 457.
- 9 BVerfG, Beschl. vom 20.6.1995 – 1 BvR 166/93.

★

- 10 BVerfG, Beschl. vom 20.6.1995 – 1 BvR 166/93.
- 11 BVerfG, Beschl. vom 20.6.1995 – 1 BvR 166/93.
- 12 Zum Antrag gem. § 16 SGB I, Dahm, BG 1999, S. 765.
- 13 BSG, Urt. vom 25.3.2003 – B 7 AL 76/02 R, unter Hinweis auf BVerfG, Beschl. vom 14.5.1985 – 1 BvR 370/84 und BVerfG, Beschl. vom 14.4.1987 – 1 BvR 162/84.
- 14 BVerfG, Beschl. vom 4.5.2004 – 1 BvR 1892/03.
- 15 BVerfG, Beschl. vom 8.10.1974 – 2 BvR 747/73.
- 16 BVerfG, Beschl. vom 26.4.1988 – 1 BvR 669/87.
- 17 BVerfG, Beschl. vom 10.12.2001 – 1 BvR 1803/97.
- 18 LSG Nordrhein-Westfalen, Beschl. vom 1.3.2006 – L 6 B 4/05 VG.
- 19 LSG Nordrhein-Westfalen, Beschl. vom 1.3.2006 – L 6 B 4/05 VG.

Das Bundesverfassungsgericht stellt dabei heraus, dass die Abgrenzung dessen, was im Rahmen einer fairen Verfahrensgestaltung an richterlicher Fürsorge geboten ist, sich nicht nur an dem Interesse der Rechtssuchenden an einer möglichst weitgehenden Verfahrenserleichterung orientieren darf, sondern auch berücksichtigen muss, dass die Justiz im Interesse ihrer Funktionsfähigkeit vor zusätzlicher Belastung zu schützen ist; die Abwägung zwischen den betroffenen Belangen – so das Bundesverfassungsgericht – falle jedenfalls dann zugunsten des Rechtssuchenden aus, wenn ein angegangenes Gericht für das Rechtsmittelverfahren nicht zuständig ist, jedoch vorher selbst mit dem Verfahren befasst war.<sup>10</sup> Für ein solches Gericht bestand, während die Sache bei ihm anhängig war, die aus dem Gebot eines fairen Verfahrens folgende Fürsorgepflicht gegenüber den Prozessparteien und es wird nicht unangemessen belastet, wenn ihm auch noch eine nachwirkende Fürsorgepflicht auferlegt wird. Das Bundesverfassungsgericht leitet aus dieser nachwirkenden Fürsorgepflicht für ein Gericht, das im vorangegangenen Rechtszug mit der Sache befasst gewesen ist, die Verpflichtung ab, einer rechtsunkundigen Partei auf An-

frage Auskunft über Rechtsmittelmöglichkeiten und Rechtserfordernisse zu erteilen; im Rahmen des Angemessenen ist auch noch die Verpflichtung des Gerichts anzunehmen, fristgebundene Schriftsätze für das Rechtsmittelverfahren im Zuge des ordentlichen Geschäftsgangs an das Rechtsmittelgericht weiterzuleiten.<sup>11</sup> Vergleichbar mit dieser Verpflichtung ist im Übrigen – für das Verwaltungsverfahren – § 16 Abs. 2 SGB I mit seiner Verpflichtung zur Weiterleitung von Anträgen an den zuständigen Leistungsträger<sup>12</sup> und für das Klageverfahren § 91 Abs. 2 SGG mit der Verpflichtung zur Weiterleitung der Klageschrift an das zuständige Gericht.

Das im Ausgangsfall vom Landessozialgericht als Verstoß gegen den Grundsatz des fairen Verfahrens angeführte widersprüchliche Verhalten des Sozialgerichts ist schon ausreichend, einen Verfahrensmangel anzunehmen, denn grundsätzlich darf sich ein Gericht nicht widersprüchlich verhalten oder aus eigenen oder ihm zuzurechnenden Fehlern oder Versäumnissen Verfahrensnachteile für den Rechtssuchenden ableiten.<sup>13</sup> Geht es um die Wahrung von Fristen, schließt es der Grundsatz fairer Verfahrensführung aus, die Verantwortung für ein Säumnis auf den Bürger abzuwälzen, dessen Ursache allein in der Sphäre des Gerichts liegt; die verfassungsrechtliche Gewährleistung fairen Verfahrens hat aber nicht zur Folge, dass ein Prozessbevollmächtigter jede gerichtliche Äußerung ungeprüft befolgen muss: gibt eine gerichtliche Äußerung zu Zweifeln Anlass, ist den Zweifeln nachzugehen, und um einen Formverstoß zu verhindern, sind gegebenenfalls geeignete Maßnahmen zu treffen.<sup>14</sup>

Abschließend ist zu betonen, dass der Grundsatz des fairen Verfahrens verletzt ist, wenn rechtsstaatlich unverzichtbare Erfordernisse nicht mehr gewahrt sind.<sup>15</sup> Neben den angeführten Einzelfällen hat das BVerfG immer wieder herausgestellt, dass Richter und Prozessbeteiligte unter gegenseitiger Rücksichtnahme zusammenwirken müssen, und daran mangelt es, wenn seitens des Gerichts jahrelang die Ordnungsmäßigkeit einer Unterschrift positiv beurteilt worden ist, sodass auf die Wirksamkeit vertraut werden konnte, diese Gemeinsamkeit aber vom Gericht oh-

ne jede Warnung verlassen wird; dies gilt insbesondere dann, wenn die Änderung der Verfahrenspraxis zum Verlust eines Rechtsmittels führt.<sup>16</sup>

Auch für Streitsachen in der Sozialgerichtsbarkeit ist die Bewilligung von Prozesskostenhilfe von Bedeutung, nämlich dann, wenn es um die Beiordnung eines Rechtsanwaltes geht. Wenn eine Rechtsfrage aufgeworfen wird, die in der Rechtsprechung noch nicht geklärt, aber klärungsbedürftig ist, muss Prozesskostenhilfe bewilligt werden.<sup>17</sup> Die bedürftige Person muss die Möglichkeit haben, ihren Rechtsstandpunkt im Hauptsacheverfahren zu vertreten, und unter Umständen Rechtsmittel einlegen können.<sup>18</sup> Deshalb ist das Gericht gehalten, den Beschluss über die Bewilligung von Prozesskostenhilfe zeitlich vor oder spätestens zu Beginn der mündlichen Verhandlung zu fassen und den Beteiligten bekannt zu geben; anderenfalls würde das Recht eines bedürftigen Antragstellers auf Gewährung von Prozesskostenhilfe unvertretbar beschnitten und damit der Grundsatz des fairen Verfahrens missachtet.<sup>19</sup>

### Fazit

Im Ergebnis ist somit festzustellen, dass sowohl das Bundesverfassungsgericht wie auch die Sozialgerichtsbarkeit eine gegenseitige Rücksichtnahme von Prozessbeteiligten und Richter betonen. ●

### Autor



Foto: privat

### Dirk Dahm

Leiter der Abteilung Recht der Bezirksdirektion Bochum der Berufsgenossenschaft Rohstoffe und chemische Industrie  
E-Mail: dirk.dahm@bgrci.de

the **NATURAL**®



TIGUA ESD | SI

SICHERHEIT

GESUNDHEIT

the **NATURAL**®



MOHAVE | SI

KOMFORT

## FOOTWEAR **BEYOND** SAFETY

Moderne Facharbeiter wollen mehr als nur Sicherheit an Ihren Füßen. Sie wollen einen Schuh, der gut aussieht, bequem ist und die Füße bei der Arbeit fit hält. Vor allem Letzteres wissen auch die Arbeitgeber zu schätzen. Deshalb steht bei Bata Industrials das Erlebnis des Benutzers im Mittelpunkt. Seine Wünsche und Bedürfnisse bestimmen unsere täglichen Bemühungen im Bereich Forschung, Entwicklung und Design und spornen uns zu Leistungen an, die die geltenden Normen bei Weitem überschreiten. Weiter in Bezug auf die Schutzeigenschaften. Weiter in Bezug auf den Halt. Und weiter in Hinblick auf Paßform und Tragekomfort. Man merkt kaum noch, dass man Sicherheitsschuhe trägt. So steht jeder Schuh von Bata Industrials für „Footwear beyond Safety“, ein Versprechen, das bis ins kleinste Detail eingehalten wird.



**Bata Industrials**®

Ein Teilungsabkommen bietet die Möglichkeit, Regressansprüche einfach abzuwickeln. Es beinhaltet aber grundsätzlich nie ein Verbot, die Ansprüche des Unfallversicherungsträgers gerichtlich durchzusetzen.

Regress der Unfallversicherungsträger

# Kein Klageverbot trotz Teilungsabkommen

**S**ehr viele Unfallversicherungsträger haben mit Haftpflichtversicherern sogenannte Teilungsabkommen abgeschlossen.<sup>1</sup> In den Fällen, in denen Schädiger gegenüber ihrer Haftpflichtversicherung einen Anspruch auf Freistellung von der Ersatzpflicht gegenüber gesetzlich unfallversicherten Personen (und deren Rechtsnachfolgern) anlässlich der Verursachung eines Versicherungsfalles besitzen, erfolgt ein Regress des Unfallversicherungsträgers<sup>2</sup> nicht mit dem Schädiger direkt, sondern wegen des Teilungsabkommens mit dessen Haftpflichtversicherer.

### 1 Ausgangssituation

Teilungsabkommen (TA) sind Verträge eigener Art, die ein Dauerschuldverhältnis zwischen den Abkommenspartnern begründen.<sup>3</sup> Diese Verträge bestehen oftmals

bereits seit Jahrzehnten,<sup>4</sup> um nicht in einer Vielzahl von Einzelfällen vor allem der Unfälle mit geringer Leistungshöhe die im Einzelfall zutreffende Haftungsquote des Schädigers ermitteln zu müssen. Die Teilungsabkommen gewähren innerhalb ihres Anwendungsbereichs den Unfallversicherungsträgern einen einklagbaren vertraglichen Anspruch in Höhe einer pauschalierten Haftungsquote von circa 50 Prozent,<sup>5</sup> und zwar unabhängig von der im Einzelfall nach der Sach- und Rechtslage ohne das Teilungsabkommen bestehenden Haftungsquote.

Eine Vielzahl von Regressfällen wird zwischen Unfallversicherungsträgern und Haftpflichtversicherern problemlos abgewickelt. Nun tritt allerdings in letzter Zeit verstärkt die Situation auf, dass der Haftpflichtversicherer überhaupt nicht zu ei-

ner Zahlung nach dem Teilungsabkommen bereit ist oder nur eine geringere Quote als im Teilungsabkommen vereinbart zu zahlen gewillt ist. Für den Unfallversicherungsträger stellt sich dann die Frage, wie er mit dieser Situation umgeht.

### 2 Lösungswege

Da der Unfallversicherungsträger gesetzlich verpflichtet ist, berechnete Regressansprüche zu verfolgen,<sup>6</sup> wird er sorgsam prüfen, ob die Einwände der Haftpflichtversicherer berechtigt sind. Ist dies der Fall, wird der Regress eingestellt oder die geringere Zahlung des Abkommenspartners akzeptiert werden. Ist dies jedoch nicht der Fall, ist der Unfallversicherungsträger nicht nur haushaltsrechtlich wegen der Verpflichtung, die Einnahmen rechtzeitig und vollständig zu erheben,<sup>7</sup> gehalten, den Regressanspruch weiter zu



sogenannte Sammelbesprechung mit Mitarbeitern der Regressabteilungen der Unfallversicherungsträger vorschlagen oder sich zumindest auf einen solchen Vorschlag seitens der Unfallversicherungsträger einlassen.

Sammelbesprechungen können dann Sinn machen, wenn die darin verhandelten Fälle dergestalt „gemischt“ sind, dass durch ein gegenseitiges Nachgeben beider Seiten eine Vielzahl strittiger und schwieriger Fälle einer Erledigung zugeführt werden können. Dies dürfte vor allem dann der Fall sein, wenn die Kapitalisierungshöhe bei teuren Schadensfällen im Raum steht oder wenn die Aufwendungen des Unfallversicherungsträgers ein bestimmtes Limit überschreiten und dann oberhalb des Limits nicht mehr die Teilungsabkommensquote gilt, sondern eine Haftungsquote nach Sach- und Rechtslage ausgehandelt werden muss. Weniger geeignet erscheinen Fälle, in denen der Haftpflichtversicherer schon den Anwendungsbereich des Teilungsabkommens als nicht eröffnet ansieht oder aus sonstigen Gründen eine Zahlung komplett ablehnt. Nichtsdestotrotz wird in der Praxis den Sammelbesprechungen in nahezu allen Fällen erste Priorität eingeräumt.

verfolgen, sondern auch zur Vermeidung von Nachahmungseffekten in weiteren Schadensfällen.

### 2.1 Grundsatz: Klage möglich

Rechtlich betrachtet ist die Problemlösung bei berechtigten Regressansprüchen der Unfallversicherungsträger relativ schlicht: Abgeschlossene Verträge sind einzuhalten.<sup>8</sup> Wird ein Vertrag nicht eingehalten, ist der begünstigte Vertragspartner berechtigt, auf Vertragserfüllung zu klagen.

### 2.2 Keine Grundsatz einschränkung durch Sammelbesprechungen

Da die Haftpflichtversicherer aber nicht daran interessiert sind, verklagt zu werden,<sup>9</sup> versuchen sie eine Klage des Unfallversicherungsträgers dadurch abzuwenden, dass sie entweder selbst eine

Es bleibt aber festzuhalten, dass der Unfallversicherungsträger ohne explizite Regelung im Teilungsabkommen<sup>10</sup> vertraglich nicht verpflichtet ist,

- vor der Einleitung eines Klageverfahrens eine Sammelbesprechung durchzuführen,
- dem Haftpflichtversicherer eine solche vorzuschlagen,
- auf ein Erbieten des Haftpflichtversicherers einzugehen.

Die Entscheidung über eine Sammelbesprechung obliegt allein dem Unfallversicherungsträger als Gläubiger des Teilungsabkommensanspruchs.<sup>11</sup>

In der Praxis kommt es nicht vor, dass ein Unfallversicherungsträger vorschnell eine Klage erhebt. Bevor ein Rechtsanwalt mit einer Klageerhebung beauftragt wird, ist

die Sache zwischen Unfallversicherungsträger und Haftpflichtversicherer „ausgeschrieben“ und oftmals wurde auch telefonisch vom Unfallversicherungsträger noch ein letzter Einigungsversuch unternommen. ▶

#### \* ---

- 1 Dies betrifft vor allem die gewerblichen Berufsgenossenschaften. Bei den Unfallversicherungsträgern der öffentlichen Hand ist dagegen ohne negative Auswirkungen ein Rahmenteilungsabkommen zum 31.12.2003 gekündigt worden, vgl. Müller BG 2008, 119.
- 2 Der Unfallversicherungsträger ist gemäß § 116 SGB X Rechtsnachfolger des Geschädigten.
- 3 Kaiser, Risiko zuweisung durch Teilungsabkommen, S. 74; Kasseler Kommentar/Kater § 116 SGB X Rn. 274.
- 4 Teilungsabkommen wurden erstmals durch einen Bescheid des Reichsversicherungsamts vom 2.5.1936 als „ausnahmsweise zulässig“ erklärt, vgl. Entscheidungen und Mitteilungen des Reichsversicherungsamts Band 39, S. 338.
- 5 Die Haftungsquote gilt in Fällen unlimitierter Teilungsabkommen (TA) stets, bei limitierten TA bis zum Limit, darüber hinaus ist die Haftungsquote nach Sach- und Rechtslage ohne das TA zu ermitteln.
- 6 § 199 Abs. 1 S. 2 Nr. 4 SGB VII.
- 7 § 76 Abs. 1 SGB IV.
- 8 Pacta sunt servanda.
- 9 Dies trifft natürlich für alle Schuldner zu, nur der logischen Konsequenz, dass durch ein vertragsgerechtes Verhalten eine Klage abgewendet werden kann, wird allzu häufig zu wenig Beachtung eingeräumt.
- 10 Allein die typische Klausel „Die Abkommenspartner erklären ihre grundsätzliche Bereitschaft zur Kapitalisierung“ ist nicht ausreichend, in sämtlichen sonstigen Fällen von Meinungsverschiedenheiten eine Sammelbesprechung als vereinbart anzusehen, zumal selbst die genannte Klausel nicht zwingend eine Sammelbesprechung voraussetzt, da eine Bereitschaft zur Kapitalisierung auch schriftlich erklärt werden kann.
- 11 Es kann den Unfallversicherungsträgern nicht empfohlen werden, eine solche Klausel in einem TA neu aufzunehmen.

## „Bei einer Leistungsverweigerung des Haftpflichtversicherers muss der Unfallversicherungsträger vor Klageerhebung grundsätzlich keine Sammelbesprechung durchführen.“

Ist dann keinerlei Einlenken des Haftpflichtversicherers erkennbar, besteht kein Anlass, aus Gründen der „im Allgemeinen vertrauensvollen Zusammenarbeit“ von einer Klage im Einzelfall abzusehen. Wenn ein Mieter als Schuldner eine Monatsmiete nicht bezahlt, wird der Vermieter als Gläubiger auch nicht deswegen, weil er 11 andere Monatsmieten im Jahr erhalten hat und vielleicht mit dem Mieter befreundet ist, auf die Zahlung der fehlenden Monatsmiete verzichten. Der Vermieter wird auch nicht dem Mieter vorschlagen, über die fehlende Monatsmiete zu sprechen, sondern er wird zur Zahlung auffordern und bei unterlassener Zahlung auf Vertragserfüllung klagen. Für den Unfallversicherungsträger besteht ersichtlich kein Grund, sich anders zu verhalten als irgendein anderer Gläubiger.

### 2.3 Keine Grundsatz einschränkung durch Zusatzklausel

Nachdem einige Haftpflichtversicherer die Erfahrung gemacht haben, dass der Unfallversicherungsträger seine berechtigten Ansprüche aus dem Teilungsabkommen – gegebenenfalls trotz erfolgloser Einigung in einer Sammelbesprechung – gerichtlich durchsetzt, wurde versucht, dies zu verhindern. In einigen Teilungsabkommen wurde daher auf Initiative der Haftpflichtversicherer folgende Klausel vereinbart:

„Ein Regressanspruch nach diesem Teilungsabkommen kann erst rechtshängig gemacht werden, wenn vorherige Vergleichsbemühungen zwischen der H<sup>12</sup> und der BG beziehungsweise deren Vertretungsbvollmächtigten gescheitert sind.“

Diese Klausel wird von den Haftpflichtversicherern so ausgelegt, als ob den Unfallversicherungsträgern damit eine Klage gar nicht möglich sei beziehungsweise als ob jedenfalls vor einer Klage immer eine erfolglose Sammelbesprechung stattgefunden

haben müsse. Diese Rechtsauffassung ist unzutreffend:

Mit dieser Klausel<sup>13</sup> ist einzig und allein niedergelegt, dass vor einer Klage Vergleichsbemühungen stattgefunden haben müssen. Mit anderen Worten: Es darf nicht bereits nach der ersten, oftmals wenig begründeten Ablehnung des begehrten Anspruchs eine Klage gegen den Haftpflichtversicherer erhoben werden. Vielmehr muss der Unfallversicherungsträger noch einmal zu einer Zahlung auffordern beziehungsweise in dem Fall, in dem eine Begründung der Ablehnung durch den Haftpflichtversicherer vorgenommen wurde, sich mit dieser auseinandersetzen und sie entkräften. Es ist ausreichend, wenn der Unfallversicherungsträger schriftlich oder telefonisch vorgeht, nicht erforderlich ist ein persönliches Gespräch zwischen den Vertragspartnern oder deren Bevollmächtigten.

Bleibt der Haftpflichtversicherer dennoch bei seiner Auffassung, sind die Vergleichsbemühungen gescheitert. Ein Regressanspruch des Unfallversicherungsträgers kann gerichtlich geltend gemacht werden. Der obigen Klausel kann auch kein „Stillhalteabkommen“ entnommen werden. Sind die Vergleichsbemühungen gescheitert, darf ohne weitere Voraussetzungen geklagt werden.

### 3 Fazit

Der Unfallversicherungsträger ist stets berechtigt, seine nach dem Teilungsabkommen gegenüber den Haftpflichtversicherern bestehenden Ansprüche im Rechtsweg durchzusetzen, wenn der Haftpflichtversicherer seine Leistung ganz oder teilweise verweigert.<sup>14</sup> Erachtet der Unfallversicherungsträger zuvor eine Sammelbesprechung mit dem Haftpflichtversicherer für sinnvoll, wird er diesen Weg wählen. Eine Verpflichtung zu einer Sam-

melbesprechung besteht jedoch grundsätzlich nie. Im Fall der Vereinbarung der oben genannten Klausel im TA sind Vergleichsbemühungen erforderlich, an deren Vorliegen aber lediglich maßvolle Anforderungen gestellt werden. ●

\*

- <sup>12</sup> „H“ ist die in Teilungsabkommen typische Abkürzung für den Haftpflichtversicherer.
- <sup>13</sup> Es ist im Einzelfall zu prüfen, ob das maßgebliche TA eine solche Klausel enthält. Ist dies nicht der Fall, könnte der Unfallversicherungsträger bereits nach der ersten Ablehnung seitens des Haftpflichtversicherers auf Leistung aus dem TA klagen, auch wenn er dies in der Praxis nicht tun wird.
- <sup>14</sup> Die Vielzahl der BGH-Entscheidungen zu dieser Thematik, auch in der jüngsten Zeit, zeigt, dass sämtliche Sozialversicherungsträger Klagen aus Teilungsabkommen erheben. Dies führt zur Klärung von Inhalt und Reichweite von Teilungsabkommen sowie zu deren Veränderung und Weiterentwicklung. Kein einziges Gericht bezweifelt die Zulässigkeit von solchen Klagen.

### Autor



Foto: BUSSE Rechtsanwälte

### Jerom Konradi

Rechtsanwalt für Versicherungsrecht, Haftungs- und Regressrecht, BUSSE Rechtsanwälte, München  
E-Mail: info@busselaw.de



## Prävention

Zuständigkeit der Verwaltungsgerichte für Streit um Widerruf einer Sachverständigenermächtigung auf der Grundlage einer vom Unfallversicherungsträger erlassenen Unfallverhütungsvorschrift.

§ (Beschluss des Oberverwaltungsgerichts für das Land Nordrhein-Westfalen vom 2.3.2010 – 8 E 273/09)

Nach § 51 Abs. 1 Nr. 3 SGG entscheiden die Gerichte der Sozialgerichtsbarkeit über öffentlichrechtliche Streitigkeiten in Angelegenheiten der gesetzlichen Unfallversicherung mit Ausnahme der Streitigkeiten aufgrund der Überwachung der Maßnahmen zur Prävention durch die Träger der gesetzlichen UV. Durch die Ausnahmeregelung – so das OVG – wolle der Gesetzgeber sicherstellen, dass in dem sich überschneidenden Gebiet von staatlichem Arbeitsschutzrecht (etwa nach dem Arbeitsschutzgesetz) und dem dem Sozialversicherungsrecht zuzurechnenden autonomen Unfallverhütungsrecht einheitliche gerichtliche Entscheidungen ergehen. Es solle für alle öffentlich-rechtlichen Maßnahmen der Träger der gesetzlichen UV, soweit sie der Unternehmensüberwachung dienen würden, einheitlich der Rechtsweg zu den Verwaltungsgerichten eröff-

net sein. Von dem Ausnahmetatbestand erfasst würden deshalb alle Maßnahmen im Zusammenhang mit der Prävention, auch solche, die nur mittelbar die Überwachung der Unternehmen betreffen, wie etwa Anzahl und Prüfung der Aufsichtspersonen für die Überwachung (§ 18 SGB VII) oder die Zusammenarbeit der Unfallversicherungsträger mit Dritten (§ 20 SGB VII). Hiervon ausgehend zähle der vorliegende Streit um den Widerruf der Ermächtigung des Klägers als Sachverständiger für die Prüfung von sicherheits- und maschinentechnischen Einrichtungen in Veranstaltungs- und Produktionsstätten für szenische Darstellung zu den gemäß § 51 Abs. 1 Nr. 3 SGG von der Zuweisung an die Sozialgerichtsbarkeit ausgenommenen Streitigkeiten. Denn zu den Überwachungsaufgaben, die dem beklagten UV-Träger auf dem Gebiet der Unfallprävention zukämen, gehöre nach der Konzeption des autonomen Normgebers auch die Aufsicht über Sachverständige durch Erteilung und Widerruf von Sachverständigenermächtigungen.

## Versicherungsschutz

Kein Unfallversicherungsschutz bei der Unterbrechung eines Betriebsweges zur Abholung eines Kindes von einer Spielgruppe.

§ (Urteil des Bundessozialgerichts vom 12.1.2010 – B 2 U 35/08 R –, UV-Recht Aktuell 008/2010, S. 462–469)

Streitig war die Anerkennung eines Arbeitsunfalls. Der Kläger, Vertriebsmanger im Außendienst, hatte seinen Weg von einem Kundenbesuch zu seinem häuslichen Büro unterbrochen, um seinen 27 Monate alten Sohn von einer privaten Spielgruppe (musikalische Früherziehung, wöchentlich zwei Mal) abzuholen. Auf der Gebäudetreppe war er gestürzt. Nach Ansicht des Landessozialgerichts hatte die aus privaten Gründen erfolgte Unterbrechung des Betriebsweges nicht den Verlust des Versicherungsschutzes zur Folge.

Das BSG hat die Anerkennung eines Arbeitsunfalls abgelehnt. Die Verrichtung des Klägers zur Zeit des Unfallereignisses – das Betreten der Außentreppe eines Gebäudes, um seinen Sohn von der musikalischen Früherziehung abzuholen – habe nicht im sachlichen Zusammenhang mit seiner versicherten Tätigkeit gestanden. Der Gesetzgeber habe die Erweiterung des Versicherungsschutzes in § 8 Abs. 2 Nr. 2a SGB VII (Wegeabweichungen zur Unterbringung von Kindern) bewusst auf Wege von und zur

Arbeitsstätte beschränkt. Die Abgrenzung des Betriebsweges vom „Arbeitsweg“ habe der Gesetzgeber im Auge gehabt. Für eine analoge Anwendung des § 8 Abs. 2 Nr. 2a SGB VII auf den vorliegenden Sachverhalt fehle es an einer planwidrigen Regelungslücke. Die Entscheidung darüber, ob Versicherungsschutz auch auf von Betriebswegen abweichenden Wegen zugestanden werde, stehe allein dem Gesetzgeber zu (§ 31 SGB I).

Das LSG hatte im Übrigen die Voraussetzungen des § 8 Abs. 2 Nr. 2a SGB VII angenommen, obwohl es fraglich war, ob die Unterbringung des Kindes tatsächlich „wegen“ der beruflichen Tätigkeit des Versicherten oder seines Ehegatten erfolgte. Das BSG ist auch dem entgegengetreten. Der Wortlaut der Vorschrift („wegen“) sowie Sinn und Zweck der Norm verlangten, dass das Kind fremder Obhut mit der Handlungstendenz anvertraut werde, die versicherte Tätigkeit ausüben zu können. Werde dagegen ein Kind in fremde Obhut verbracht, unabhängig davon, ob der Versicherte seine Beschäftigung alsbald aufnehmen wolle, greife die Vorschrift nicht. Dies sei beispielsweise der Fall, wenn die Unterbringung zur Ausübung eines Hobbys des Kindes geschehe.

## Neues Arbeitsverfahren zur Asbestsanierung

Besonders gefährlich und krebserzeugend: Asbest darf in Deutschland schon lange nicht mehr verwendet werden. Bei Abbruch-, Sanierungs- oder Instandhaltungsarbeiten (ASI-Arbeiten) setzen sich Arbeiter aber nach wie vor notgedrungen einem Erkrankungsrisiko aus. Für mehr Sicherheit soll ein neues Arbeitsverfahren sorgen. Es lautet „BT 24 Entfernen von fest gebundenen asbesthaltigen Bodenplatten in Netzstationen/-anlagen“ – vorgestellt in der überarbeiteten berufsgenossenschaftlichen Information BGI 664 „Verfahren mit geringer Exposition gegenüber Asbest bei Abbruch-, Sanierungs- und Instandhaltungsarbeiten“. Zudem informiert das Verfahren über den Anwendungsbereich, organisatorische Maßnahmen, Arbeitsvorbereitung und -ausführung, Entsorgung sowie Verhalten bei Störungen.

! *Das Dokument steht auf den Internetseiten des Instituts für Arbeitsschutz der DGUV (IFA) unter [www.dguv.de](http://www.dguv.de) > Webcode: d3418 zum Herunterladen bereit.*



## Software zur Dokumentation von Erste-Hilfe-Leistungen

Die Agentur medizinischer Dienstleistungen (A-med) veröffentlicht eine Software zur elektronischen Verarbeitung der Daten von Patienten und Erste-Hilfe-Leistungen. Sie vereinfacht zudem den Datenaustausch mit Auftraggebern. Das Programm steht momentan als Einzelplatzprogramm zur Verfügung, eine serverfähige Version ist in Vorbereitung. Die Verbandbuch-Software deckt die Anforderungen an die Dokumentation der Erste-Hilfe-Leistung nach BGV/GUV-V A1 ab und kann damit die handelsüblichen Verbandbücher ersetzen. Die erfassten Daten sind – wie im Verbandbuch – mit fortlaufender Nummer, Name des Patienten, Datum/Uhrzeit des Unfalls, Firma oder Abteilung des Patienten, Unfallhergang, Name des Zeugen, Art und Weise der Maßnahmen und dem Namen des Ersthelfers aufgebaut. Zusätzlich können Angaben zur Firmenangehörigkeit oder zu Abteilungen in einer Datenbank anlegt und in den jeweiligen Datenmasken wieder abgerufen werden. Die Daten können in eine Excel-Tabelle exportiert und per E-Mail und/oder andere Speichermedien übermittelt werden.

! *Ansprechpartner bei Fragen zur Software ist Klaus Altenbrand: Tel.: 07272/775850, E-Mail: [info@amed-4u.de](mailto:info@amed-4u.de). Weitere Informationen gibt es unter [www.amed-4u.de](http://www.amed-4u.de).*

## Impressum

### DGUV Forum

Fachzeitschrift für Prävention, Rehabilitation und Entschädigung  
[www.dguv-forum.de](http://www.dguv-forum.de)

2. Jahrgang. Erscheint zehnmal jährlich

**Herausgeber** • Deutsche Gesetzliche Unfallversicherung (DGUV), Dr. Joachim Breuer, Hauptgeschäftsführer, Mittelstraße 51, 10117 Berlin-Mitte, [www.dguv.de](http://www.dguv.de)

**Chefredaktion** • Gregor Doepke (verantwortlich), Sabine Herbst, Lennard Jacoby, Manfred Rentrop, DGUV, Berlin/Sankt Augustin/München

**Redaktion** • Miriam Becker, Dagmar Binder (CvD), Dr. Michael Fritton, Claus Holland (DGUV), Natalie Peine, Sabina Ptacnik, Franz Roederer (stv. Chefredakteur), Diane Zachen, Wiesbaden

**Redaktionsassistentz** • Diana Wilke, [redaktion@dguv-forum.de](mailto:redaktion@dguv-forum.de)

**Verlag und Vertrieb** • Universum Verlag GmbH, Taunusstraße 54, 65183 Wiesbaden

**Vertretungsberechtigte Geschäftsführer** • Siegfried Pabst und Frank-Ivo Lube, Telefon: 0611/9030-0, Telefax: -281, [info@universum.de](mailto:info@universum.de), [www.universum.de](http://www.universum.de)

Die Verlagsanschrift ist zugleich ladungsfähige Anschrift für die im Impressum genannten Verantwortlichen und Vertretungsberechtigten.

**Anzeigen** • Katharina Kratz, Taunusstraße 54, 65183 Wiesbaden, Telefon: 0611/9030-244, Telefax: -247

**Herstellung** • Harald Koch, Wiesbaden

**Druck** • ColorDruck Leimen, Gutenbergstraße 4, 69181 Leimen

**Grafische Konzeption und Gestaltung** • Liebchen+Liebchen GmbH, Frankfurt am Main

**Titelbild** • Feuerwehr Geiselbullach

**Typoskripte** • Informationen zur Abfassung von Beiträgen (Textmengen, Info-Grafiken, Abbildungen) können heruntergeladen werden unter: [www.dguv-forum.de](http://www.dguv-forum.de)

**Rechtliche Hinweise** • Die mit Autorennamen versehenen Beiträge in dieser Zeitschrift geben ausschließlich die Meinungen der jeweiligen Verfasser wieder.

**Zitierweise** • DGUV Forum, Heft, Jahrgang, Seite

**ISSN** • 1867-8483

**Preise** • Im Internet unter: [www.dguv-forum.de](http://www.dguv-forum.de)

In dieser Zeitschrift beziehen sich Personenbezeichnungen gleichermaßen auf Frauen und Männer, auch wenn dies in der Schreibweise nicht immer zum Ausdruck kommt.

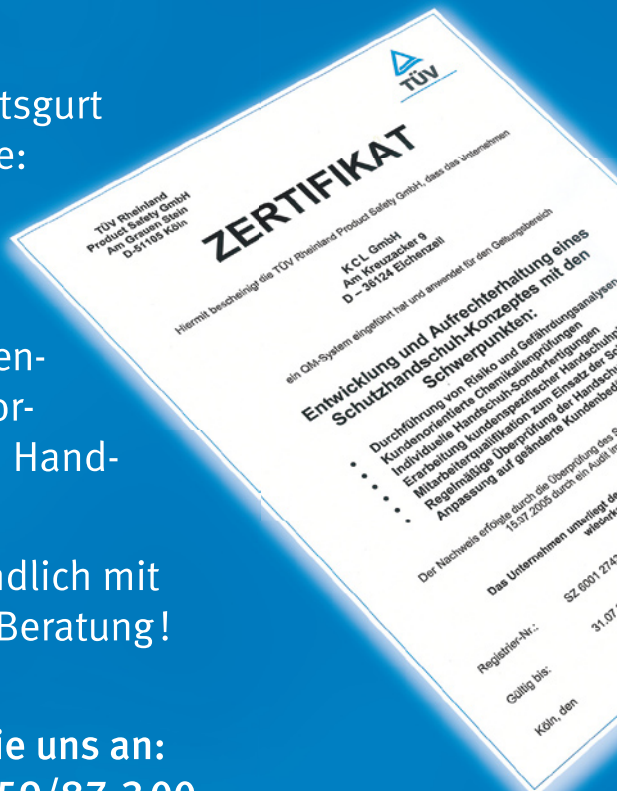
© DGUV, Berlin; Universum Verlag GmbH, Wiesbaden. Alle Rechte vorbehalten. Nachdruck nur mit Genehmigung des Herausgebers und des Verlags.

# KCL-SCHUTZHANDSCHUH-KONZEPTE: TÜV ZERTIFIZIERT!

Der Sicherheitsgurt  
für Ihre Hände:  
KCL-Schutz-  
handschuh-  
Konzepte mit  
Risiko-Gefahren-  
Analyse, Labor-  
Analysen und Hand-  
schuhplan.

Selbstverständlich mit  
individueller Beratung!

Interessiert?  
Dann rufen Sie uns an:  
Hotline: 0 66 59/87-3 00



[www.kcl.de](http://www.kcl.de)  
[vertrieb@kcl.de](mailto:vertrieb@kcl.de)



# uvex

PROTECTING PEOPLE

## uvex silver-System



### uvex sil-Wear Einweg-Overalls

**AgPURE**  
NANOSILBER

Mit uvex sil-Wear bieten wir hochfunktionale Schutzoveralls in den Klassen 3, 3B, 4, 4B, 5/6 für die unterschiedlichsten Einsatzbereiche – vom Einweg-Overall gegen Schmutz und Staub bis hin zu der innovativen Entwicklung gegen Viren und Bakterien. Durch die mit AgPURE™ beschichtete Oberfläche gewährleisten unsere uvex sil-Wear 3B bzw. 4B Anzüge einen aktiven Schutz gegen diese Gefahren.



### uvex silv-Air Atemschutz

Von funktionalen Masken gegen Staub und Qualm bis hin zu speziellen Masken, die mit Extra-Filtern das Ein- und Ausatmen spürbar erleichtern. Hocheffektiv – als Falt- oder Formmaske – gewährleistet uvex silv-Air durch die innovative Filter-Technologie und zahlreiche Komfortfeatures auch bei längeren Einsätzen in den unterschiedlichsten Einsatzbereichen zuverlässigen Schutz.