

# SICHERHEIT

am Arbeitsplatz



**BG aktuell**

**Nach dem Tag war alles anders  
Rehabilitation nach Wegeunfall**

**Arbeitsstättenverordnung**

## Einen Satz zum Anfang



Liebe Leserinnen und Leser, die Lederindustrie-Berufsgenossenschaft wird selbstverwaltet. Aus den Reihen von Arbeitgebern und Arbeitnehmern der Branche werden Mitglieder in die Vertreterversammlung entsandt. Aus deren Reihen wird wiederum der Vorstand gewählt. Alle sechs Jahre finden die Sozialwahlen bei den Sozialversicherungsträgern statt. Diese demokratische Organisationsform ist ein Garant für den sozialen Frieden. Außerdem steht sie für die Nähe der gesetzlichen Unfallversicherungsträger zu den

Betrieben. Die Branchengliederung bei den Berufsgenossenschaften ist schließlich ein entscheidender Faktor für eine erfolgreiche Präventionsarbeit. Unternehmer wie auch Versicherte können über „ihre“ Vertreter in den Selbstverwaltungsorganen Einfluss nehmen. Von diesem gegenseitigen Austausch wird die Arbeit der Lederindustrie-Berufsgenossenschaft intensiv befruchtet. Ein Blick auf die Unfallstatistiken ist der beste Beweis dafür.

Ihr Ulrich Meesmann, Hauptgeschäftsführer.

## 2005 ist Sozialwahljahr

Am 1. Juni 2005 ist es wieder soweit. Die Selbstverwaltung der Lederindustrie-Berufsgenossenschaft (LIBG) wird – wie alle sechs Jahre – neu gewählt. Arbeitgeber und Arbeitnehmer aus der Branche besetzen die zu wählende Vertreterversammlung paritätisch.

Die Wahl der Vertreterversammlung erfolgt aufgrund von Vorschlagslisten der Sozialpartner. Den größten Einfluss darauf haben Gewerkschaften und Arbeitgeberverbände. Stellen die Gruppierungen im Vorfeld der Sozialwahl nicht mehr Kandidaten zur Wahl auf, als Mitglieder in die Vertreterversammlung zu wählen sind, spricht man von einer Friedenswahl. In diesem Fall erübrigt sich die Stimmabgabe, eine Urwahl findet nicht statt. Die Vertreterversammlung gilt dann mit dem Stichtag 1. Juni 2005 als gewählt. Dies trifft in diesem Jahr auch wieder auf die Selbstverwaltung der LIBG zu.

In der konstituierenden Sitzung der Vertreterversammlung wird der Vorstand gewählt, der ebenfalls paritätisch besetzt ist.

Diese Organisationsform bringt mehrere Vorteile mit sich. Es entstehen keine anonymen

Verwaltungsapparate. Alle Beteiligten sind mit den Strukturen und Rahmenbedingungen der Branche eng vertraut. Es besteht eine große Sachnähe. Gefördert wird dadurch die Effizienz und die Wirtschaftlichkeit der Verwaltung, was wiederum unbürokratische und wirkungsvolle Leistungen garantiert. Außerdem können die Interessen von Arbeitgebern und Arbeitnehmern gleichermaßen berücksichtigt werden. Nicht zuletzt ist die gute Branchenkenntnis Voraussetzung für eine effektive Präventionsarbeit der LIBG.

Die Mitglieder der Selbstverwaltung sind ehrenamtlich tätig. Sie bestimmen innerhalb des gesetzlichen Rahmens die Arbeitsweise der Berufsgenossenschaften. Durch weitgehende Kompetenzen haben die Selbstverwaltungsorgane einen direkten Einfluss auf die Finanz- und Leistungs politik der Versicherungsträger.

Die konstituierende Sitzung der Vertreterversammlung der LIBG findet am 28. Oktober in Berlin statt. Danach werden die Mitglieder der Vertreterversammlung und des Vorstands im Mitteilungsblatt vorgestellt.

Schließlich werden noch die Ausschüsse besetzt, in denen fachliche Fragen behandelt und Entscheidungen der Organe vorbereitet werden.



### IMPRESSUM

Das Mitteilungsblatt erscheint vierteljährlich. Der Bezugspreis ist im Mitgliedsbeitrag enthalten.

### Herausgeber:

Lederindustrie-BG  
Lortzingstr. 2, 55217 Mainz  
Tel (0 61 31) 785 -1  
Fax (0 61 31) 785 - 566  
www.libg.de

V.i.S.d.P. Dir. U. Meesmann

Redaktion: G. Wörsdorfer,  
M. Bucher

Verlag: Dr. Curt Haefner-  
Verlag GmbH

# Neue Arbeitsstättenverordnung in Kraft

In der neuen Arbeitsstättenverordnung (ArbStättV) wird geregelt, wie Arbeitsstätten und -plätze einzurichten sind und unterhalten werden müssen, so dass die Mitarbeiter gegen Gefahren für Leben und Gesundheit geschützt sind.

## Weniger Paragraphen – mehr Raum für Gestaltung

Die neue ArbStättV wurde von 58 auf nur noch 8 Paragraphen gestrafft. Sie bilden den Rahmen, in dem der Unternehmer die Arbeitsstätten gestalten kann.



In einem Anhang werden Zielvorstellungen des Gesetzgebers formuliert. Die konkrete Umsetzung wiederum obliegt dem Betriebsinhaber, dem dadurch mehr Raum für die Gestaltung seiner Arbeitsstätten eingeräumt wird. Diese unternehmerische Freiheit entbindet aber nicht von der Verantwortung für die Mitarbeiter. In § 1 der Verordnung heißt es nämlich: „Diese Verordnung dient der Sicherheit und dem Gesundheitsschutz der Beschäftigten beim Einrichten und Betreiben von Arbeitsstätten“. Grundlage dafür ist die Gefährdungsbeurteilung nach dem Arbeitsschutzgesetz. Die branchenspezifischen Check-Lists für Sicherheit und Gesundheitsschutz, wie sie bspw. bei der Lederindustrie-Berufsgenossenschaft kostenlos erhältlich sind, helfen bei der Gefährdungsbeurteilung.

Auch wenn die Verantwortung der Arbeitgeber eher steigt, bringt die neue ArbStättV Erleichterungen mit sich.

Der bürokratische Aufwand wird deutlich reduziert. So sollen beispielsweise Doppelregulierungen durch staatliche Aufsichtsbehörde und Berufsgenossenschaft vermieden werden.

Durch schriftlichen Antrag an die zuständige Behörde können Ausnahmen an die Anforderungen der Arbeitsstätten erteilt werden. Die Belange der kleineren Betriebe sollen besonders berücksichtigt werden, z.B. wenn im Einzelfall die Durchführung der Vorschrift zu einer unverhältnismäßigen Härte führen würde.



Bilder:  
Arbeitsstätten früher und heute

## Was ist neu?

Unter besonderen Schutz sind Menschen mit Behinderungen gestellt worden. Dabei sind deren spezielle Belange, wie eine barrierefreie Gestaltung der Arbeitsstätte, zu berücksichtigen.

Konkrete Zahlenangaben für die Mindestgrundfläche, lichte Höhe und Mindestluftvolumen für Arbeitsräume, Sanitärräume, Pausen- und Bereitschaftsräume werden nicht mehr genannt.

Am Arbeitsplatz wird die Mengenbeschränkung von gefährlichen Arbeitsstoffen nur für eine Schicht in der Gefahrstoffverordnung geregelt.

Das Lagern von Gegenständen oder Arbeitsstoffen in Pausen-, Sanitär-, Sanitäts- und Bereitschaftsräumen, die nicht dem Zweck dieser Räume dienen, wird nicht mehr erwähnt.

Es bestehen auch keine konkreten Zeitangaben für Prüfristen für Sicherheitseinrichtungen,

## Übergangsregelung

Die neue ArbStättV soll durch technische Regeln konkret und für den Einzelfall ausgefüllt werden. Dafür wurde ein Ausschuss für Arbeitsstätten gebildet. In diesem Ausschuss sind Vertreter aller Betroffenen und der Sozialpartner vertreten. Bis zur Aufstellung der technischen Regeln, spätestens aber bis zum 25. August 2010 gelten Übergangsbestimmungen. So haben bestehende Anlagen Bestandsschutz, hier gelten noch die bisherigen **Arbeitsstättenrichtlinien**. Werden die Arbeitsstätten jedoch wesentlich umgestaltet, müssen die Änderungen der neuen ArbStättV entsprechen.

Eine Gegenüberstellung der alten mit der neuen ArbStättV ist unter [www.lfas.bayern.de](http://www.lfas.bayern.de) zu finden.

# Nach diesem Tag war alles anders

## Die berufliche Rehabilitation des Michael B. nach einem Wegeunfall



Es sollte ein ganz normaler Arbeitstag werden. Doch am 17. Mai 1999 geschah das Unerwartete. Michael B. arbeitete - wie jeden Tag - als Kraffahrer für eine Möbelfirma. Als Beifahrer fuhren er und sein Kollege zum nächsten Auftrag. Zwischen Munster und Uelzen auf der B71 geschah das Unglück: Ein PKW kam mit sehr hoher Geschwindigkeit von seiner Spur ab und prallte frontal gegen den LKW, in welchem Michael B. saß. Der PKW-Fahrer starb sofort beim Zusammenstoß. Michael B. verletzte sich glücklicherweise nur leicht. Schulterprellung und eine Überdehnung der Wirbelsäule, so lautete die erste Diagnose.

## Wiederaufnahme der Arbeit mit Hindernissen

Das Heilverfahren umfasste neben den chirurgischen und orthopädischen Maßnahmen eine Behandlung wegen der Angstzustände während des LKW-Fahrens. Die Genesung schien gut zu verlaufen und als das Verfahren abgeschlossen wurde, kehrte Michael B. wieder an seinen alten Arbeitsplatz zurück. Doch die Schmerzen in der Wirbelsäule kehrten zurück und nahmen auf unerträgliche Art und Weise zu. Michael B. wurde wieder krank geschrieben. Objektivierbare Verletzungen wurden nicht festgestellt, doch die Schmerzen blieben.

Es stellte sich heraus, dass das eigentliche Problem von Michael B. nicht die Schmerzen in der Wirbelsäule waren, sondern eine so genannte „posttraumatische Belastungsstörung“ vorlag. Bei der Arbeit kamen immer wieder die schrecklichen Bilder des Unfalls zurück. Auf Anraten der Ärzte ging Michael B. in eine Reha-Klinik, in der er an psychoanalytisch orientierten Gruppen- und Einzelgesprächen teilnahm.

Abermals schien die Heilung gut zu verlaufen. Die Belastungsstörung klang fast vollständig ab und Michael B. konnte seine Arbeit an

der alten Arbeitsstelle wieder aufnehmen. Eine Psychotherapie wurde ambulant in seinem Heimatort fortgesetzt. Kostenträger war die Lederindustrie-Berufsgenossenschaft.

Doch auch die erneute Rückkehr in den Beruf erfolgte nicht ohne Probleme. Die Angstzustände und Rückenprobleme kamen immer wieder auf, so dass die Arbeitsleistung ständig abnahm. Die Folge: Arbeitsunfähigkeit und eine weitere stationäre Reha-Behandlung - allerdings ohne den gewünschten Erfolg.

## Umschulungsplanung

Zu diesem Zeitpunkt knüpfte der Berufshelfer der Lederindustrie-Berufsgenossenschaft, Joachim Häußler, zum ersten Mal Kontakt zu dem Geschädigten. Der Berufshelfer ist der zentrale Ansprechpartner für Verletzte oder Erkrankte während der gesamten Wiedereingliederung. Er wird dann aktiv, wenn ein Verletzter nicht mehr problemlos an seinen alten Arbeitsplatz zurückkehren kann. Der Berufshelfer hat medizinische Kenntnisse, aber auch berufskundliches Wissen, um die Besonderheiten des Einzelfalls beurteilen zu können und Lösungen für eine berufliche Wiedereingliederung zu erarbeiten.

Der Berufshelfer half Michael B. in einer schwierigen Lebenssituation. Es stand fest, dass ein Berufswechsel unumgänglich war. LKW-fahren schied wegen der Belastungsstörung aus. Eine andere Tätigkeit in derselben Firma war nicht möglich, denn in Frage kommende Arbeiten konnte Michael B. aufgrund der Rückenbeschwerden nicht ausführen.

So kam es, dass Michael B. an einer Berufsförderungsmaßnahme im Berufsförderungswerk (BFW) Goslar teilnahm. Dort sollte herausgefunden werden, welche Berufswünsche und welches Begabungspotenzial Michael B. hatte. Einige berufliche Ziele wurden in Betracht gezogen. Aufgrund des Stellenmarktes blieb am Ende die Ausbildung zum Fachwirt für Lagerwirtschaft.

### Berufshilfe

Der Berufshelfer ist der zentrale Ansprechpartner für Verletzte oder Erkrankte während der gesamten Wiedereingliederung. Er wird dann aktiv, wenn ein Verletzter nicht mehr problemlos an seinen alten Arbeitsplatz zurückkehren kann.

Um den Erfolg in der Ausbildung zu gewährleisten, ermöglichte die Berufsgenossenschaft B. einen speziell verlängerten, fünfmonatigen Reha-Vorbereitungskurs. Michael B. erhielt bis dahin Verletzengeld und während der beruflichen Reha Übergangsgeld von der Berufsgenossenschaft, um seinen Lebensunterhalt sicherstellen zu können.

### Verlauf mit Umwegen

Michael B. begann hoch motiviert seine Ausbildung. Das Schulpraktikum absolvierte er im Lagerbereich der Firma tejo Wohnwelt in Adendorf. Bei einem Gespräch mit Joachim Häußler im Praktikumsbetrieb sprach der Betreuer sehr positiv über B. Dort war man von seiner gründlichen und gewissenhaften Arbeit überzeugt. Auch Michael B. äußerte sich nur positiv über den Betrieb und das Arbeitsklima. Das ausgesuchte Berufsbild schien zu diesem Zeitpunkt genau richtig gewählt zu sein.

Noch bevor das Praktikum zu Ende war, bot der Praktikumsleiter Michael B. einen unbefristeten Arbeitsvertrag an, was allerdings einen Abbruch der Ausbildung nach sich gezogen



Bild:  
Mit dem Stapler unterwegs

hätte. Nun war guter Rat teuer: In einem Team, welches aus den Fachleuten des BFWs, dem Berufshelfer, dem zukünftigen Arbeitgeber und dem Betroffenen selbst bestand, wurde ein außergewöhnliches Konzept erarbeitet. Jenes ermöglichte die Ausbildung zu beenden und gleichzeitig die Arbeitsstelle anzunehmen.

### Ziel erreicht

Das Konzept sah vor, Michael B. bis zur schriftlichen Prüfung im November 2004 im Praktikumsbetrieb weiter zu beschäftigen. Neben dem Übergangsgeld finanzierte die Berufsgenossenschaft noch einen Internetzugang, um einen unkomplizierten Informationsaustausch mit den Lehrern der Ausbildungsschule zu gewährleisten. Regelmäßige Aufgaben und Übungen zum selbstständigen bearbeiten, wurden von dem Ausbilder an Michael B. geschickt.

Zwischen der schriftlichen Abschlussprüfung im November 2004 und der praktischen Prüfung Ende Januar 2005 konnte er in einem größeren zeitlichen Umfang im Betrieb sein; jedoch immer mit der Möglichkeit, an Prüfungsvorbereitungen teilzunehmen. Während der gesamten Zeit wurde Michael B. jeweils eine Woche im Monat im BFW intensiv geschult. Die Zwischenprüfung legte er mit Erfolg ab. Das gemeinsame Konzept bewährte sich.

Dann folgte der große Tag: Am 21.01.2005 bestand Michael B. die Abschlussprüfung vor der IHK und konnte direkt am nächsten Tag seine Arbeit als Fachkraft für Lagerwirtschaft bei tejo Wohnwelt in Adendorf beginnen. Damit war Michael B. auch beruflich wieder rehabilitiert.

Bild:  
Lager im Griff

Text: Mareike Binz



# Aus Unfällen lernen - Was tun nach dem Leiterunfall

## Aktionsplan hilft Unfallursachen zu begreifen

Der Mitarbeiter stand auf einer Anlegeleiter und entnahm Waren aus einem Regal. Die Leiter rutschte am Boden weg, der Mitarbeiter fiel mit der Leiter um.



Bild:  
Standfestigkeit bei jedem  
Untergrund  
Foto: Günzburger Steigtechnik  
GmbH

Immer wieder kommt es zu diesen Unfällen und ruft bei vielen nur noch ein Schulterzucken hervor – ein Bagatelleunfall? Weit gefehlt. Unfälle führen nicht nur zu Verletzungen, sie stören auch den Betriebsablauf. Und durch Ausfallstunden können gerade in kleineren Unternehmen ernsthafte wirtschaftliche Schief-lagen entstehen.

Aus diesen Gründen will Marek Dzikowski, Fachkraft für Arbeitssicherheit bei unserem Mitgliedsunternehmen Lübnitz GmbH in Wolfsburg die tatsächlichen Ursachen von Arbeitsunfällen erfahren. Er setzt dazu ein spezielles Analyseverfahren ein. Es ist angelehnt an das aus Japan stammende Instandhaltungsmanagement-System „Total Productive Maintenance“ (TMP). Durch konsequentes Weiterfragen dringt man schichtenweise zur tatsächlichen, oftmals komplexen Ursache des Problems vor.

## Die vielen W's des Leiterunfalls

Folgende Betrachtungsweise führt zur Analyse des Unfalls: Was ist das Problem? Wann trat es auf? Wo? Wer hatte es? Warum? Wie ist es entstanden? Bei dem Leiterunfall erwies sich die Standfestigkeit der Leiter als das Problem: Der Anstellwinkel der Leiter war zu flach. Außerdem hatte die Leiter am Boden nicht genügend Grip.

Diese Erkenntnis war Ausgangspunkt für weitere Fragen, um die Grundursache bzw. Ursachen-zusammenhänge herauszufinden. Warum hatte die Leiter nicht genügend Grip am Boden? Weil der Boden nass war. Warum stellte der Mitarbeiter trotz nassen Bodens eine Leiter auf? Weil er nicht über die Gefährdungsmöglich-keiten eines nassen Bodens unterwiesen war, und so weiter. Auf diese Weise kann man in jede gewünschte Tiefe des Problems vordringen.

Sind die einzelnen Ursachen herausgearbei-tet, muss ein Aktionsplan entwickelt werden, in dem genau festgelegt wird, wie künftig Unfälle vermieden werden können. Erste Erfolge des Konzeptes haben sich bei der Lübnitz GmbH im Arbeitsschutz schon eingestellt: die Unfallzahlen sind um 50 % gesunken.

Marek Dzikowski stellt fest: Die Mitarbeiter wollen sicher arbeiten. Der Arbeitgeber muss nur den Rahmen dafür schaffen.



## Ergebnisse

Bei der Analyse des Leiterun-falls kamen Dinge heraus, an die niemand gedacht hätte. Es waren alles organisatorische Fehler. So war versäumt wor-den, den neuen Mitarbeiter zu unterweisen. Außerdem stan-den für die Arbeit weder eine geeignete Leiter noch andere Hilfsmittel zur Leitersicherung zur Verfügung.

Bild:  
Marek Dzikowski bei der  
Unfallanalyse

# Präventionsmaßnahmen - Weiterbildungen

## Anpassungsfortbildung für Sicherheitsfachkräfte

Die Ausbildung zur Fachkraft für Arbeitssicherheit wurde neu gestaltet. In viertägigen Anpassungsseminaren macht die LIBG die teilweise seit vielen Jahren im Betrieb tätigen Fachkräfte für Arbeitssicherheit mit wesentlichen Aspekten der „neuen“ Ausbildung in der BGAG in Dresden vertraut. Inhaltliche Schwerpunkte sind:

- ganzheitliche Arbeitssystemgestaltung
- Arbeitsschutzmanagement
- Mitwirkung bei Konzeption und Planung

Auch werden einige Praxisfelder der BGAG besichtigt, die dazu beitragen, Arbeitsschutzwissen zu vermitteln.

Neben den bereits geplanten und durchgeführten Terminen in 2004/05 ist noch eine Veranstaltung in 2006 geplant. Bei Interesse können sich Fachkräfte hierzu gerne noch anmelden.



## Einzugsgefahr wird erlebbar! Unterweisung einmal anders:

Beim Umgang mit Förderbändern kommt es leider immer wieder zu schweren Unfällen, wenn Mitarbeiter eingezogen werden. Die Gefahr des ruhig laufenden Bandes führt leicht zu der verhängnisvollen Illusion, dass hier keine großen Kräfte wirken. Wird versucht, einen zwischen Rolle und Gurt eingeklemmten Gegenstand herauszuziehen, kommt es oft zum Einzug von Gliedmaßen.

Das Einzugsmodell der Steinbruchs-Berufsgenossenschaft veranschaulicht die wirkenden Kräfte eindrucksvoll. Ein an einer Stange befestigter Gummistreifen soll von den Seminarteilnehmern möglichst nahe an die Einzugsstelle geschoben werden. Plötzlich kommt es zum Einzug des Gummistreifens – ein rechtzeitiges Herausziehen aus der Einzugsstelle ist unmöglich.

Bei dieser Weiterbildung und Unterweisung werden entsprechende Unfallsituationen auch im Video gezeigt. Eine Checkliste wird dazu benutzt, im Arbeitsbereich der Mitarbeiter entsprechende Gefährdungen zu ermitteln.

## Was bringt die neue Gefahrstoffverordnung?

Zum 01. Januar 2005 trat die neue Gefahrstoffverordnung in Kraft. Die Neufassung wurde erforderlich, um EG-Richtlinien in nationales Recht umzusetzen.

Herzstück ist die Gefährdungsbeurteilung und das darauf aufbauende Sicherheitssystem (Schutzstufenkonzept).

Die LIBG will ihre Ansprechpartner in den Betrieben über die Neuerungen der Gefahrstoffverordnung und ihre praxisgerechte Umsetzung bei einem Tagesseminar informieren.

Termin: 03. November 2005

## Gute Ausbildung in Mitgliedsbetrieben der Lederindustrie-Berufsgenossenschaft

Bei einem bundesweiten Leistungswettbewerb der Handwerksjugend in Bremen stellten sich auch Gesellinnen und Gesellen des Raumausstatter- und Sattler-Handwerks der Herausforderung. Die Prüfungsbesten entstammen allesamt Mitgliedsbetrieben der Lederindustrie-Berufsgenossenschaft (LIBG). Die LIBG gratuliert den erfolgreichen Teilnehmern und beglückwünscht die Ausbildungsbetriebe zu ihrer hervorragenden Arbeit mit den jungen Menschen.



### Termine und Anmeldung

#### Anpassungsfortbildung für SiFa

15. - 18.05.2006  
BGAG in Dresden

#### Gefahrstoffverordnung Info-Veranstaltung für SiFa und Betriebsräte

03. November 2005  
(Schulungsstätte ist noch nicht bekannt)

#### Unterweisung Einzugsgefahr:

Termin wird noch bekannt gegeben

#### Ansprechpartner: Frau Oberläuter

Tel. (0 61 31) 785 576  
Fax (0 61 31) 785 566





Deutscher  
Verkehrssicherheitsrat e.V.

## Motorradsaison: Vorsicht auf der Straße!

