

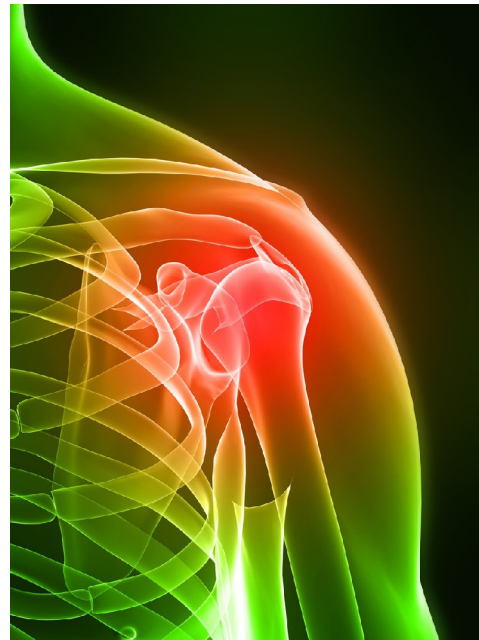
Ein schöner Rücken kann auch entzücken...,

... aber nur, wenn er gesund ist.

Alltag bei der Arbeit ist es, dass Mitarbeiter häufig unter Rückenschmerzen leiden. Daraus resultiert, dass sie nicht voll leistungsfähig sind. Teilweise führen die Rückenbeschwerden sogar zu einer Arbeitsunfähigkeit. Oft bleibt im Arbeitsalltag vermeintlich nicht die Zeit, auf seinen Rücken zu achten - zumindest bis sich der Rücken in Form von Überlastungsbeschwerden, Muskelverspannungen oder starken und dauerhaften Schmerzen bemerkbar macht. Erspart bleibt das nur den wenigsten. 70 Prozent der deutschen Bevölkerung leidet laut Bertelsmann-Stiftung mindestens einmal jährlich an Rückenschmerzen.



In einer Studie des Bundesinstituts für Berufsbildung (BIBB) und der Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin (BAuA) erfolgte eine repräsentative Befragung von 20.000 Erwerbstätigen nach Beschwerden bei oder unmittelbar nach der Arbeit. 40 Prozent der Männer waren demnach von Schmerzen im unteren Rücken betroffen, 37 Prozent klagten über Schmerzen im Nacken-/Schulterbereich. Der Prozentsatz bei den Frauen lag noch höher: 45 Prozent hatten Schmerzen im unteren Rücken und fast 58 Prozent Schmerzen im Nacken-/Schulterbereich.



Das manifestiert sich dementsprechend in den Zahlen zu Arbeitsunfähigkeit und

Frühberentung sowie den durch Rückenerkrankungen und -beschwerden entstehenden Kosten. Schätzungen zufolge kann die Arbeitsunfähigkeit eines Beschäftigten den Arbeitgeber täglich bis zu 400 € kosten. 2010 entfielen fast ein Viertel aller Arbeitsunfähigkeitstage auf Erkrankungen des Muskel-Skelett-Systems, wobei ca. die Hälfte auf Rückenbeschwerden und -erkrankungen zurückzuführen war. Arbeitsunfähigkeit bei Männern war zu 15 Prozent und bei Frauen zu 11 Prozent auf Muskel-Skelett-Erkrankungen zurückzuführen, was eine durchschnittliche Arbeitsunfähigkeitsdauer von 18,5 Tagen nach sich zog. Im Jahr 2010 schieden mehr als 26.000 Menschen wegen Muskel-Skelett-Erkrankungen vorzeitig aus dem Arbeitsleben aus. Das entspricht fast 15 Prozent der gesundheitlich bedingten Frühberentungen. Außerdem führt die durch Erkrankungen des Muskel-Skelett-Systems verursachte Arbeitsunfähigkeit im Vergleich mit anderen Diagnosegruppen zu den höchsten indirekten Kosten. Wir sprechen hier von jährlich mehr als 9 Milliarden EUR Produktivitätsausfall und 16 Milliarden Ausfall an Bruttowertschöpfung.

Die Ausprägungen der Rückenschmerzen sind unterschiedlich. Es kann gelegentlich Überlastungsbeschwerden und Muskelverspannungen geben. Wird diesen nicht Einhalt geboten, sind dauerhafte und starke Schmerzen nicht aus-

zuschließen. Diese gelten nach drei Monaten als chronisch.



Was können Ursachen für arbeitsbedingte Rückenbeschwerden sein?

Die Ursachen liegen beispielsweise in Über- oder Unterforderung des Bewegungsapparates. Mehr als 14 Prozent der Beschäftigten verdienen ihr Geld oft in Zwangshaltungen. Das bedeutet, sie arbeiten gebückt, in der Hocke, auf Knien, liegend oder aber auch mit Überkopf-Arbeit. Ebenfalls lang andauerndes Stehen oder Sitzen ohne ausreichend lange entlastende Pausen beeinträchti-

gen den Rücken. Sogar psychische und psychosoziale Belastungen am Arbeitsplatz können einen Einfluss auf die Rückengesundheit haben. Wir alle kennen die übertragene Bedeutung von „Das wird ihm noch das Rückgrat brechen.“ Wenn körperliche und psychische Belastungen zusammentreffen, steigt automatisch das Risiko für Rückenbeschwerden.



Eine vor allem sitzende Tätigkeit mit wenig Bewegung, zu der sich oftmals noch Termindruck und Stress gesellen, kann zu Verspannungen und Schmerzen führen. Hauptsächlich davon betroffen sind der Rücken- und Schulterbereich.

Als Gegenmittel dazu ist eine ergonomische und attraktive Gestaltung der Arbeitsplätze geeignet.

Wie Sie als Unternehmer und Ihre Mitarbeiter dem vorbeugen können, zeigt die am 10. Januar 2013 gestartete neue Präventionskampagne **"Denk an mich. Dein Rücken"**. In der Präventionskampagne arbeiten die Berufsgenossenschaften, die Unfallkassen, ihr Spitzenverband DGUV, die Landwirtschaftliche Sozialversicherung sowie die Knappschaft zusammen. Das Ziel besteht darin, für Belastungen zu sensibilisieren, Möglichkeiten zur Prävention aufzuzeigen und zur Umsetzung zu motivieren. Sie als bei der BG ETEM versichertes Unternehmen können verschiedene Angebote nutzen. Weiterführende Informationen erhalten Sie unter www.bgetem.de, Webcode 13481857

Der Jugend gehört die Zukunft,...

...was aber ist bei der Ausbildung Jugendlicher aus Sicht des Arbeits- und Gesundheitsschutzes zu beachten?

Laut Jugendarbeitsschutzgesetz (JArbSchG) gilt als Jugendlicher, wer 15, aber noch nicht 18 Jahre alt ist.

Einstellung eines Jugendlichen

Der Jugendliche muss innerhalb der letzten vierzehn Monate von einem Arzt untersucht worden sein (Erstuntersuchung) und Ihnen als Arbeitgeber eine

von diesem Arzt ausgestellte Bescheinigung vorlegen. Eine Ausnahme hiervon bildet lediglich eine nur geringfügige oder eine nicht länger als zwei Monate dauernde Beschäftigung mit leichten Arbeiten, von denen keine gesundheitlichen Nachteile für den Jugendlichen zu befürchten sind.

Ein Jahr nach Aufnahme der ersten Beschäftigung müssen Sie sich die Bescheinigung eines Arztes darüber vorlegen lassen, dass der Jugendliche nachuntersucht worden ist (erste Nachuntersuchung). Die Nachuntersuchung darf nicht länger als drei Monate zurückliegen. Sie als Arbeitgeber sollten den Jugendlichen neun Monate nach Aufnahme der ersten Beschäftigung nachdrücklich auf den Zeitpunkt, bis zu dem dieser Ihnen die ärztliche Bescheinigung vorzulegen hat, hinweisen und ihn auffordern, die Nachuntersuchung bis dahin durchführen zu lassen.



Falls der Jugendliche die ärztliche Bescheinigung nicht nach Ablauf eines Jahres vorlegt, müssen Sie ihn innerhalb eines Monats unter Hinweis auf ein Beschäftigungsverbot **schriftlich** auffordern, Ihnen die Bescheinigung vorzulegen. Sie als Arbeitgeber sind verpflichtet, jeweils eine Durchschrift dieses Aufforderungsschreibens dem Personensorgeberechtigten, d. h. in der Regel den Eltern, und dem Betriebsrat – wenn in Ihrem Unternehmen ein solcher existieren sollte –, zuzusenden.

Hat der Jugendliche nach Ablauf von 14 Monaten nach Aufnahme der ersten Beschäftigung die Bescheinigung nicht vorgelegt, darf er nicht weiterbeschäftigt werden.

Der Arzt muss eine für Sie als Arbeitgeber bestimmte Bescheinigung darüber ausstellen, dass die Untersuchung stattgefunden hat. Außerdem ist er verpflichtet, darin die Arbeiten zu vermerken, durch deren Ausführung er die Gesundheit oder die Entwicklung des Jugendlichen für gefährdet hält.

Gibt es in der Bescheinigung des Arztes einen Vermerk über Arbeiten, durch deren Ausführung er die Gesundheit oder die Entwicklung des Jugendlichen für gefährdet hält, so darf der Jugendliche mit solchen Arbeiten nicht beschäftigt werden.

Sie müssen den Jugendlichen für die Durchführung dieser ärztlichen Untersuchungen freistellen und es darf dadurch

kein Entgeltausfall entstehen.
Die Kosten der Untersuchungen trägt das Land.

Beschäftigungszeiten Jugendlicher

Jugendliche dürfen nicht mehr als acht Stunden am Tag und nicht mehr als 40 Stunden in der Woche beschäftigt werden.



Für den Fall, dass in Verbindung mit Feiertagen an Werktagen nicht gearbeitet wird, damit die Beschäftigten eine längere zusammenhängende Freizeit haben, darf die ausfallende Arbeitszeit auf die Werktage von fünf zusammen-

hängenden und die Ausfalltage einschließenden Wochen nur so verteilt werden, dass die Wochenarbeitszeit im Durchschnitt dieser fünf Wochen 40 Stunden nicht überschreitet, wobei die tägliche Arbeitszeit hierbei nicht länger als achteinhalb Stunden sein darf. Diese Achteinhalb-Stunden-Grenze gilt auch für die übrigen Werktage derselben Woche, wenn an einzelnen Werktagen die Arbeitszeit auf weniger als acht Stunden verkürzt ist.

Berufsschule

Jugendliche müssen für die Teilnahme am Berufsschulunterricht **freigestellt** werden. Sie dürfen nicht beschäftigt werden vor einem vor 9 Uhr beginnenden Unterricht. **Diese Maßnahme betrifft auch Azubis, die über 18 Jahre alt, aber noch berufsschulpflichtig sind.**



Des Weiteren ist die Beschäftigung Jugendlicher untersagt, wenn der Berufs-

schultag mehr als fünf Unterrichtsstunden von mindestens je 45 Minuten hat, und zwar einmal in der Woche. In Berufsschulwochen mit einem planmäßigen Blockunterricht von mindestens 25 Stunden an mindestens fünf Tagen dürfen die Jugendlichen ebenfalls nicht beschäftigt werden. Allerdings gilt hier die Ausnahme, dass zusätzliche betriebliche Ausbildungsveranstaltungen bis zu zwei Stunden in der Woche zulässig sind.

Dementsprechend ist auf die die Arbeitszeit anzurechnen:

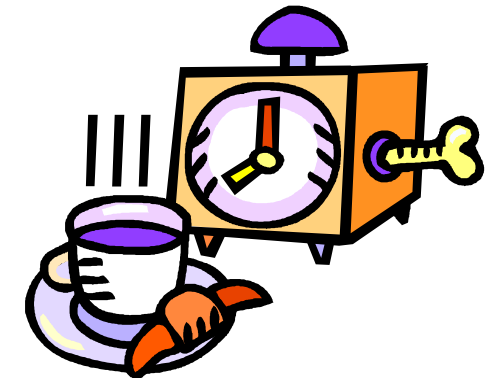
- Ein Berufsschultag mit acht Stunden,
- eine Berufsschulwoche mit 40 Stunden,
- im Übrigen die Unterrichtszeit einschließlich der Pausen.

Der Besuch der Berufsschule darf keinen Entgeltausfall nach sich ziehen.

Analoges gilt für die Teilnahme an Prüfungen und Ausbildungsmaßnahmen, die auf Grund öffentlich-rechtlicher oder vertraglicher Bestimmungen außerhalb der Ausbildungsstätte durchzuführen sind, und den Arbeitstag, der der schriftlichen Abschlussprüfung unmittelbar vorausgeht.

Pausenregelung

Die Ruhepausen müssen mindestens 30 Minuten bei einer Arbeitszeit von mehr als viereinhalb bis zu sechs Stunden und 60 Minuten bei einer Arbeitszeit von mehr als sechs Stunden betragen, wobei eine Pause mindestens 15 Minuten zu dauern hat und zeitlich angemessen zu platzieren ist, nämlich frühestens eine Stunde nach Beginn und spätestens eine Stunde vor Ende der Arbeitszeit. Es ist untersagt, Jugendliche länger als viereinhalb Stunden hintereinander ohne Ruhepause arbeiten zu lassen. Für die Pause dürfen sich Jugendliche nur in Arbeitsräumen aufhalten, wenn die Arbeit in diesen Räumen während dieser Zeit ruht und auch sonst die notwendige Erholung nicht beeinträchtigt wird.



Freie Zeit

Jugendlichen muss nach Beendigung der täglichen Arbeitszeit eine ununterbrochene Freizeit von mindestens 12

Stunden gewährt werden. Außerdem dürfen Jugendliche nur in der Zeit von 6 bis 20 Uhr und nur an fünf Tagen in der Woche beschäftigt werden.

Jugendlichen steht für jedes Kalenderjahr ein bezahlter Erholungsurlaub zu. Für die Dauer ist das Alter des Jugendlichen zu Beginn des Kalenderjahrs ausschlaggebend:

- unter 16 Jahre: mindestens 30 Werktage,
- unter 17 Jahre: mindestens 27 Werktage,
- unter 18 Jahre: mindestens 25 Werktage.



Arbeitsmedizinische Untersuchungen

Jugendliche haben das Recht, sich vor Beginn der Beschäftigung und danach in regelmäßigen Zeitabständen arbeitsmedizinisch untersuchen zu lassen. Die Kosten der Untersuchungen müssen Sie als Arbeitgeber tragen.

Beschäftigungsverbote

Jugendliche dürfen nicht beschäftigt werden

- mit Arbeiten, die ihre physische oder psychische Leistungsfähigkeit übersteigen,
- mit Arbeiten, bei denen sie sittlichen Gefahren ausgesetzt sind,
- mit Arbeiten, die mit Unfallgefahren verbunden sind, von denen anzunehmen ist, dass Jugendliche sie wegen mangelnden Sicherheitsbewusstseins oder mangelnder Erfahrung nicht erkennen oder nicht abwenden können,
- mit Arbeiten, bei denen ihre Gesundheit durch außergewöhnliche Hitze oder Kälte oder starke Nässe gefährdet wird,
- mit Arbeiten, bei denen sie schädlichen Einwirkungen von Lärm, Erschütterungen oder Strahlen ausgesetzt sind,
- mit Arbeiten, bei denen sie schädlichen Einwirkungen von Gefahrstoffen im Sinne des Chemikaliengesetzes ausgesetzt sind,
- mit Arbeiten, bei denen sie schädlichen Einwirkungen von biologischen Arbeitsstoffen ausgesetzt sind.

Eine Ausnahme hiervon gilt nur für die Beschäftigung Jugendlicher, soweit

- dies zur Erreichung ihres Ausbildungszieles erforderlich ist,
- ihr Schutz durch die Aufsicht eines Fachkundigen gewährleistet ist und
- der Luftgrenzwert bei gefährlichen Stoffen unterschritten wird.

Gefährdungsbeurteilung

Vor Beginn der Beschäftigung Jugendlicher und bei wesentlicher Änderung der Arbeitsbedingungen müssen Sie als Arbeitgeber die mit der Beschäftigung verbundenen Gefährdungen Jugendlicher beurteilen. Denken Sie dabei bitte auch an die Dokumentation.

Unterweisung

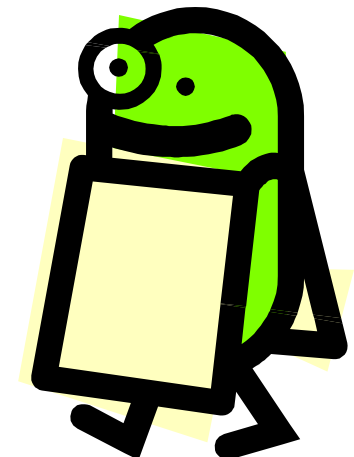
Sie als Arbeitgeber müssen die Jugendlichen vor Beginn der Beschäftigung und bei wesentlicher Änderung der Arbeitsbedingungen über die Unfall- und Gesundheitsgefahren, denen sie bei der Beschäftigung ausgesetzt sind, sowie über die Einrichtungen und Maßnahmen zur Abwendung dieser Gefahren unterweisen bzw. unterweisen lassen. Die Erstunterweisung hat vor der erstmaligen Beschäftigung an Maschinen oder gefährlichen Arbeitsstellen oder mit Arbeiten, bei denen sie mit gesundheitsgefährdenden Stoffen in Berührung kommen, über die besonderen Gefahren dieser Arbeiten sowie über das bei ihrer Verrichtung erforderliche Verhalten zu

erfolgen und muss in angemessenen Zeitabständen, mindestens aber **halbjährlich**, wiederholt werden. Denken Sie auch hier an einen Unterweisungsnachweis, den Sie sich vom Jugendlichen unterschreiben lassen.

Informationspflichten

Wenn Sie regelmäßig mindestens einen Jugendlichen beschäftigen, müssen Sie einen Abdruck des Jugendarbeitsschutzgesetzes und die Anschrift der zuständigen Aufsichtsbehörde (in der Regel Amt für Arbeitsschutz) an geeigneter Stelle im Betrieb zur Einsicht auslegen oder aushängen.

Beschäftigen Sie regelmäßig mindestens drei Jugendliche, so ist ein Aushang über Beginn und Ende der regelmäßigen täglichen Arbeitszeit und der Pausen der Jugendlichen an geeigneter Stelle im Unternehmen anzubringen.



Außerdem sind Sie verpflichtet, ein Verzeichnis der bei ihnen beschäftigten Jugendlichen unter Angabe des Vor- und Familiennamens, des Geburtsdatums und der Wohnanschrift zu führen, in dem das Datum des Beginns der Beschäftigung enthalten ist.

Unternehmermodell - Wie bleibe ich auf dem Laufenden?

In der letzten Zeit hat die BG ETEM ihre Überprüfung hinsichtlich der betriebsärztlichen und sicherheitstechnischen Betreuung der Mitgliedsbetriebe verstärkt. Wer nicht am Unternehmermodell teilnimmt, muss sich um eine betriebsärztliche und sicherheitstechnische Regelbetreuung kümmern, d. h. Bestellung eines Betriebsarztes und Bestellung einer Fachkraft für Arbeitssicherheit, was regelmäßig wiederkehrende Kosten verursacht. Die Seminarkosten für das Unternehmermodell trägt dagegen die Berufsgenossenschaft. Wenn Sie sich für das Unternehmermodell entscheiden, müssen Sie ein Grundseminar, im Anschluss danach ein Aufbauseminar und nach diesem im Abstand von maximal fünf Jahren jeweils halbtägige Fortbildungen besuchen. Hier unsere aktuellen Termine:

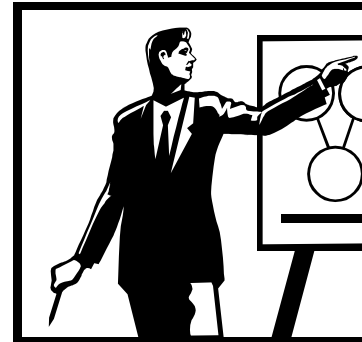
Grundseminare

- 07.05.2013 – Saarbrücken
- 08.05.2013 – Saarbrücken
- 07.05.2013 - Saarbrücken
- 05.06.2013 – Saarbrücken
- 06.06.2013 – Saarbrücken
- 13.06.2013 – Berlin
- 18.06.2013 – Hamburg
- 19.06.2013 – Hamburg
- 25.06.2013 – Saarbrücken
- 26.06.2013 – Saarbrücken
- 02.07.2013 – Düsseldorf
- 27.09.2013 – Mannheim



Aufbauseminare

- 15.05.2013 – Hamburg
- 03.07.2013 – Düsseldorf
- 25.09.2013 – Berlin
- 13.11.2013 – Stuttgart



Fortbildungen

- 27.08.2013 – Chemnitz
- 28.08.2013 – Erfurt
- 26.09.2013 – Mannheim
- 14.11.2013 – Stuttgart

Für eine Anmeldung kontaktieren Sie bitte Ihren Kooperationspartner, die Dr. Hölz Sicherheitstechnik GmbH, Telefon 030-7577660. Sie erhalten dann das entsprechende Datenblatt für die Anmeldung und vier Wochen vor dem jeweiligen Seminar die Anmeldebestätigung mit Anfahrtsbeschreibung.