

## Anwendung GDA-ORGcheck in Vereinen

# Hilfsmittel in Sachen Arbeitsschutz

Samuel B. Kaupp, Prof. Dr. Dirk Koschützki, Prof. Dr. Arno Weber

Der Beitrag zeigt Ihnen wesentliche Elemente eines ehrenamtlichen Arbeits- und Gesundheitsschutzes am Beispiel des Landesverbandes Schleswig-Holstein der Deutschen Lebens-Rettungs-Gesellschaft (DLRG). Grundlage ist der GDA-ORGcheck: Er wurde angepasst und um wichtige Elemente ergänzt. Sie können den GDA-ORGcheck auch in Vereinen ohne Hilfsorganisationshintergrund als Fahrplan für die Umsetzung arbeitsschutzrechtlichen Bestimmungen einsetzen.

Unsere Gesellschaft ist auf ehrenamtliche Kräfte in den unterschiedlichen sozialen, kulturellen sowie sportlichen Bereichen angewiesen: Allein im Jahr 2009 waren etwa 36 Prozent der deutschen Bevölkerung ehrenamtlich engagiert. Obwohl ehrenamtliche Tätigkeiten keine Arbeit im arbeitsrechtlichen Sinne darstellen, unterliegen sie nach dem Siebten Sozialgesetzbuch (SGB VII) in vielen Fällen dennoch dem Arbeits- und Gesundheitsschutz. Zu diesen Fällen gehören insbesondere Hilfsorganisationen. Aktuell ist das Thema bei der Betreuung von Flüchtlingen in Aufnahmeeinrichtungen durch engagierte Bürger in Erinnerung gerufen worden.<sup>1</sup>

## Haftungsfragen in Vereinen

Auch ehrenamtlich Tätige haben Anspruch auf eine gefahrlose und schädigungslose Tätigkeitsverrichtung in ihrer Freizeit. Der Vereinsvorstand hat als Leitungsgremien dafür zu sorgen, dass entsprechende Maßnahmen ergriffen werden. Haftungsrechtlich ergeben sich ähnliche Konstellationen wie bei beruflichen Strukturen: Strafrechtlich und/oder zivilrechtlich können sowohl Vereine als auch die verantwortlichen Vorstände oder Bereichsleiter in Schadensfall haftbar sein. Auch hier gelten die Grundprinzipien der Garantenstellung aus § 13 Absatz 1 Strafgesetzbuch (StGB)<sup>2</sup> und der Verkehrssicherungspflicht aus § 823 Bürgerliches Ge-

setzbuch (BGB)<sup>3</sup>. Lediglich arbeitsrechtliche Konsequenzen sind bei reinen ehrenamtlichen Strukturen nicht denkbar.

Eine weitere Problematik ergibt sich aus fließenden Übergängen: Ehrenamtliche arbeiten zum Teil neben hauptberuflichen Kräften. Die ehrenamtliche Aufwandsentschädigung geht außerdem fließend in eine geringfügige Beschäftigung über. Im letzteren Fall liegen klare Arbeitsverhältnisse mit voller Wirksamkeit aller arbeitsschutzrechtlichen Konsequenzen vor.

Bund, Länder und Unfallversicherungsträger haben mit der Gemeinsamen Deutschen Arbeitsschutzstrategie (GDA) ein gemeinsames Vorgehen zur Durchführung eines betrieblichen Arbeitsschutzes entwickelt. Das Konzept der GDA beruht auf gemeinsamen Zielen, Arbeitsprogrammen, einheitlichen Regelwerken sowie einer stetigen Evaluierung.

Zu den Zielen für den Zeitraum von 2013 bis 2018 gehört die „Verbesserung der Organisation des betrieblichen Arbeitsschutzes“. Eine GDA-Leitlinie erläutert das Arbeitsprogramm zur betrieblichen Arbeitsschutzorganisation systematisch in 15 Elementen. Sie kann über einen Fragebogen online oder offline evaluiert werden. In diesen 15 Elementen – auch Leitfragen genannt – werden anhand von einzelnen Beurteilungskriterien unter anderem die folgenden Bereiche aufgeführt:

- Verantwortung und Aufgabenübertragung,

- Betriebsärztliche und sicherheitstechnische Betreuung, Arbeitsschutzabschluss,
- Organisation und Durchführung der Gefährdungsbeurteilung,
- Unterweisung der Beschäftigten und
- Erste-Hilfe und Notfallmaßnahmen (Auswahl beispielhaft).

Alle Leitfragen bestehen aus einer kurzen Einleitung mit Begründung und Beschreibung des zu erreichenden Zieles. Hinzu kommen relevante und verständliche Beurteilungskriterien, die ebenfalls als Fragen formuliert sind.

<sup>1</sup> Kommunale Unfallversicherung Bayern: Pressemitteilung vom 24.09.2015, „Unfallversicherungsschutz für ehrenamtliche Helfer – Unterstützung für Flüchtlinge.“

<sup>2</sup> „(1) Wer es unterlässt, einen Erfolg abzuwenden, der zum Tatbestand eines Strafgesetzes gehört, ist nach diesem Gesetz nur dann strafbar, wenn er rechtlich dafür einzustehen hat, dass der Erfolg nicht eintritt, und wenn das Unterlassen der Verwirklichung des gesetzlichen Tatbestandes durch ein Tun entspricht.“ (§ 13 Abs. 1 StGB, Begehen durch Unterlassen)

<sup>3</sup> „(1) Wer vorsätzlich oder fahrlässig das Leben, den Körper, die Gesundheit, die Freiheit, das Eigentum oder ein sonstiges Recht eines anderen widerrechtlich verletzt, ist dem anderen zum Ersatz des daraus entstehenden Schadens verpflichtet. (2) Die gleiche Verpflichtung trifft denjenigen, welcher gegen ein den Schutz eines anderen bezweckendes Gesetz verstößt. Ist nach dem Inhalt des Gesetzes ein Verstoß gegen dieses auch ohne Verschulden möglich, so tritt die Ersatzpflicht nur im Falle des Verschuldens ein.“ (§ 823 Abs. 1 und 2 BGB, Schadensersatzpflicht)

13 Arbeitszeit und ehrenamtliche Zeit			
In der heutigen Zeit sind viele Mitglieder durch die Kombination aus Haupt- und Nebenberuf sowie der ehrenamtlichen Zeit belastet. Trotz des ehrenamtlichen Engagements ist auf eine ausreichende Erholungszeit zu achten. Denn nur erholte Mitglieder sind leistungsstark und können sich mit vollem Einsatz in ihr Ehrenamt begeben. Es werden Unfälle reduziert und die Motivation wird gestärkt.			
Beurteilungskriterien		Gesamtbewertung	
<b>Verein als Arbeitgeber</b>			
Werden Beschäftigte entsprechen des Arbeitszeitgesetzes eingesetzt?	• Beschäftigte haben eine maximale Wochenarbeitszeit von 48 Stunden.	2	0
	• Die tägliche Arbeitszeit darf 10 Stunden nicht überschreiten.	1	
	• Bei 8 Arbeitsstunden sind dem Mitarbeiter 30 Minuten Pause zu gewähren.	0	
Sind Angestellte informiert, dass sie Nebentätigkeiten anzuzeigen haben?	• 12 Stunden müssen dem Arbeitnehmer zur Ruhephase zwischen zwei Arbeitstagen gegeben werden.	0	0
	• Es gibt Ausnahmeregelungen im Arbeitszeitgesetz!	2	
	• Beschäftigte müssen ihrem Hauptarbeitgeber ihre Nebentätigkeiten anzeigen.	1	
Ist eine Bewertung der Mehrbelastung erfolgt?	• Haupt- und Nebentätigkeiten dürfen die 48 Stunden in der Woche nicht überschreiten. Werden die 48 Stunden überschritten, muss der Arbeitgeber die Nebentätigkeit untersagen.	0	0
	• Bei juristischen Unklarheiten sind Rechtsanwälte hinzuzuziehen!	2	
	• Der Arbeitgeber hat eine Bewertung der Mehrarbeit vorzunehmen, hier ist auf Wechselwirkungen der beiden Tätigkeiten einzugehen.	1	

Abb. 1: Beispiel aus dem DLRG-ORGacheck zum Themenfeld „Arbeitszeit und ehrenamtliche Zeit“ (gekürzte Fassung)

Grafik: © DLRG, Kaupp

Der dazugehörige Fragebogen „GDA-ORGacheck“ ist ein Selbstbewertungsinstrument für Arbeitsschutzverantwortliche im Unternehmen. Anhand dieser Bewertungen lassen sich Schwachstellen und bereits umgesetzte Arbeitsschutzthemen erkennen.

Für die Ortsgruppen des DLRG Landesverbandes Schleswig-Holstein e.V. (DLRG LV Schleswig-Holstein) wurde der GDA-ORGacheck modifiziert (Abbildung 1). Er stellt eine übergeordnete Struktur dar und wird durch weitere Merkblätter des Bundesverbandes sowie durch Arbeitsvorlagen des DLRG LV Schleswig-Holstein e.V. ergänzt.

Die Mehrheit der im Verein tätigen Personen gelten im Arbeits- und Gesundheitsschutz als nicht fachkundig. Weiterhin sehen die meisten Personen ihren Verein als Ausgleich zur eigentlichen Tätigkeit. Ebenso haben die Maßnahmen des Arbeitsschutzes – im Verein ähnlich wie in der Gesamtbevölkerung – nicht immer einen positiven Anklang. Es muss daher ein Ziel sein, die Akzeptanz durch alle Altersgenerationen zu erhöhen. Nur durch einfache Strukturen, klare Anweisungen, Hilfestellungen sowie praxisnahe Erklärungen lässt sich dieses Ziel erreichen. Eine Möglichkeit besteht zum Beispiel darin, dass ein zentrales Dokument vorliegt, in dem

- die wichtigen Aufgaben zusammengefasst werden,
- Querverweise auf andere Organisationsanweisungen enthalten sind und
- konkrete Bezüge zu Hintergrundinformationen gegeben sind.

Ebenso spielt die Sicherheitsthematisierung eine enorme Rolle, die in Form einer integrierten Struktur aufgebaut werden muss.

### Entwicklung vier neuer Leitfragen

Im Unterschied zum GDA-ORGacheck sind beim DLRG-ORGacheck vier neue Leitfragen hinzugekommen:

- Betriebsanweisungen,
- Prüfung und Dokumentation,
- ehrenamtliche Zeit und deren Belastungen und
- Gefahrstoffe.

Betriebsanweisungen stellen in Kürze alle sicherheitsrelevanten Informationen bereit und können von den ehrenamtlichen Kräften vor dem Tätigkeitsbeginn gelesen werden. Diese kompakten Informationen eignen sich besonders mit ihren zusätzlichen Piktogrammen für Personen, die unregelmäßig und vereinzelt mit den Betriebsmitteln arbeiten und Tätigkeiten durchführen.

Das Thema Gefahrstoffe wurde aufgrund seines Zusammenhangs mit Gefähr-

dungsbeurteilungen, Betriebsanweisungen, Unterweisungen sowie mit Persönlichen Schutzausrüstungen (PSA) in den DLRG-ORGacheck aufgenommen. Die Vereine sollen mit der Leitfrage angestoßen werden, ihre Gefahrstoffhandhabung, -lagerung sowie -umgang zu überdenken. Ausgangspunkt war die Feststellung, dass im Haushalt und in der Firma häufig ein gut funktionierendes System vorliegt, dieses jedoch im Verein vernachlässigt wird.

Alle Betriebsmittel sind regelmäßig zu prüfen. Diese neue Leitfrage beinhaltet die Erinnerung an die entsprechenden Prüfintervalle. Häufig werden Betriebsmittel angeschafft, jedoch keiner entsprechenden Wartung und Prüfung unterzogen. Ebenso kommt es vor, dass Mitglieder Geräte von zu Hause mitbringen und dem Verein zur Verfügung stellen. Auch bei diesen Arbeitsmitteln müssen Sicherheitsvorgaben eingehalten werden. Im Weiteren beinhaltet die Leitfrage die Aufbewahrungsfrist von Dokumenten – ein ebenfalls arbeitsschutzrelevantes Thema, da von allen zu prüfenden Geräte Produktbücher oder Wartungsprotokolle einen gewissen Zeitraum archiviert werden müssen.

Das letzte hinzukommende Element befasst sich mit der Arbeits- und ehrenamtlich geleisteten Zeit. Heutzutage erfahren viele Personen eine Mehrbelastung durch einen weiteren Beruf, durch die Pflege von Angehörigen oder durch ein ehrenamtliches Engagement. Nicht nur

## Unterstützung im Ehrenamt

„Mit Hilfe des DLRG-ORGChecks erhalten unsere Mitglieder einen sehr guten Überblick über notwendige Maßnahmen im ehrenamtlichen Arbeitsschutz. Ebenso möchten wir als Landesverband unsere Gliederungen unterstützen und haben deshalb neben der Checkliste ein Programm zur Verfügung gestellt. Mit dem vorgestellten DLRG-ORGCheck können wir den Gliederungen zum einen ihre Schwächen, aber vor allem auch ihre umgesetzten Maßnahmen aufzeigen.“

*Dr. Dirk Holtkamp, stellvertretender Technischer Leiter (Erste Hilfe/Sanitätswesen) der DLRG LV Schleswig-Holstein e.V.*

Arbeitgeber, sondern auch Vereine sollten sich die Frage nach der Mehrbelastung stellen und entsprechende organisatorische Vorkehrungen gegen eine solche zusätzliche Tätigkeit stellen.

Die Leitfragen zur arbeitsmedizinischen Vorsorge aus dem GDA-ORGCheck wurden zudem um das Thema Mutterschutz erweitert. Bei dieser Leitfrage soll dem Arbeitsschutzverantwortlichen gezeigt werden, dass Schwangere Beschäftigungsverboten unterliegen können. Es soll darauf geachtet werden, dass ein Tätigkeitsverbot im Beruf, ebenso in der Hilfsorganisation beziehungsweise im Verein Beachtung und Einhaltung findet. Die übrigen Leitfragen wurden nicht nur neu sortiert, sondern auch um zusätzlichen Anforderungen und Umsetzungsmöglichkeiten erweitert. Die Ergänzungen resultierten aus der Zugehörigkeit zum betrieblichen beziehungsweise zum ehrenamtlichen Arbeitsschutz. Zum Beispiel wurde die Frage nach der sicherheitstechnischen und arbeitsmedizinischen Betreuung um den Hinweis ergänzt, welche Personengruppen bei der Grundbetreuungszeit nach DGUV Vor-

schrift 2 zu berücksichtigen sind (zum Beispiel Teil- und Vollzeitkraft, Bundesfreiwilligendienstleistende, Absolventen eines Freiwilligen Sozialen Jahres, Mini-Jobber) und welche nicht (rein ehrenamtliche Kräfte). Ziel war es den Mitgliedern und Verantwortlichen eine möglichst umfassende Liste für Arbeitssicherheitsthemen zur Verfügung zu stellen. Die Leitfragen „Behördliche Auflagen“ und „Zeitarbeiter und befristet Beschäftigte“ wurden aus der Ursprungsvorlage entfernt. Diese Leitfragen spielen im Verein eine sehr untergeordnete Rolle.

Mit dem DLRG-ORGCheck soll den Funktionsträgern ein „Fahrplan“ an die Hand gegeben werden. Wie erwähnt, wurde jedes Bewertungskriterium durch Informationen zu gesetzlichen oder unfallversicherungsrechtlichen Vorgaben erläutert. Zudem gibt es Empfehlungen zur möglichen Organisationsstruktur.

### Fazit

Das Ziel dieser Änderung bestand darin, den GDA-ORGCheck auf die Bedürfnisse einer ehrenamtlichen Organisation anzupassen. Für ehrenamtliche Kräfte wurde ein vielumfassendes Instrument geschaffen, mit dem sie einen erleichterten Einstieg in die Arbeits- und Gesundheitsschutzthematiken erhalten. Eine gute und nachhaltige Implementierung wird in den Vereinen einige Jahre in Anspruch nehmen, da sich Vereinsstrukturen nicht im „Ad-hoc“-Verfahren brechen und neu gestalten lassen. Im Ehrenamt gilt gleichermaßen: Gesunde Mitglieder zeigen eine erhöhte Leistungsbereitschaft. Dies kann wiederum zu einer erhöhten Öffentlichkeitswahrnehmung führen und die Grundlage für einen Zuwachs an Mitgliedern und Spenden darstellen. Der Vereins-ORGCheck kann auf jeden beliebigen Verein angepasst werden, unabhängig ob dieser zum sozialen, kulturellen oder sportlichen Bereich gehört. Für Rückfragen steht das Autorenteam gerne zur Verfügung. Ansprechpartner ist Samuel B. Kaupp.

### Literatur:

- Gemeinsame Deutsche Arbeitsschutzstrategie, Arbeitsprogramm Organisation: GDA-ORGCheck. [www.gda-orgcheck.de](http://www.gda-orgcheck.de), Zugriff am 03.02.2017
- Bundesministerium für Arbeit und Soziales: ZU IHRER SICHERHEIT – Unfallversichert im freiwilligen Engagement. Bonn, 2016. [https://www.bmas.de/SharedDocs/Downloads/DE/PDF-Publikationen/a329-unfallversichert-im-engagement.pdf?\\_\\_blob=publicationFile](https://www.bmas.de/SharedDocs/Downloads/DE/PDF-Publikationen/a329-unfallversichert-im-engagement.pdf?__blob=publicationFile), download am 04.02.17
- DGUV: Versicherungsschutz im Ehrenamt. [http://www.dguv.de/de/ihr\\_partner/ehrenamt/index.jsp](http://www.dguv.de/de/ihr_partner/ehrenamt/index.jsp), Zugriff am 04.02.2017

### Autoren

Samuel B. Kaupp  
Fachreferent Sicherheit  
und Gesundheitsschutz  
DLRG LV Schleswig-  
Holstein e.V.

E-Mail: [samuel.kaupp@sh.dlrg.de](mailto:samuel.kaupp@sh.dlrg.de)

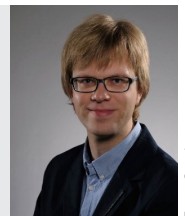


Foto: © privat

Prof. Dr. Dirk Koschützki  
Hochschule Furtwan-  
gen, Fakultät Ge-  
sundheit, Sicherheit,  
Gesellschaft

E-Mail: [Dirk.Koschuetzki@hs-furtwangen.de](mailto:Dirk.Koschuetzki@hs-furtwangen.de)



Foto: © privat

Prof. Dr. Arno Weber  
Hochschule Furtwan-  
gen, Fakultät Ge-  
sundheit, Sicherheit,  
Gesellschaft

E-Mail: [Arno.Weber@hs-furtwangen.de](mailto:Arno.Weber@hs-furtwangen.de)

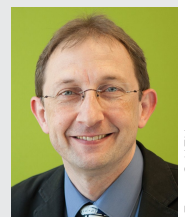


Foto: © HFU