



**Sicherheit und Gesundheitsschutz für Mitarbeiter
im Eisenbahnbetrieb:
Einsatz weit entfernt vom Dienstort
– bundesweit oder im Ausland**

warnkreuz SPEZIAL Nr. 44
Stand: Juni 2010

VBG – Ihre gesetzliche Unfallversicherung

Die VBG ist eine gesetzliche Unfallversicherung mit über 31 Millionen Versicherungsverhältnissen in Deutschland. Versicherte der VBG sind Arbeitnehmer, freiwillig versicherte Unternehmer, Patienten in stationärer Behandlung und Rehabilitanden, Lernende in berufsbildenden Einrichtungen und bürgerschaftlich Engagierte. Zur VBG zählen über 900.000 beitragspflichtige Unternehmen aus mehr als 100 Gewerbebranchen – vom Architekturbüro bis zum Zeitarbeitsunternehmen.

Weitere Informationen zur VBG finden Sie unter www.vbg.de

Die in dieser Publikation enthaltenen Lösungen schließen andere, mindestens ebenso sichere Lösungen nicht aus, die auch in Regeln anderer Mitgliedsstaaten der Europäischen Union oder der Türkei oder anderer Vertragsstaaten des Abkommens über den Europäischen Wirtschaftsraum ihren Niederschlag gefunden haben können.

In dieser Publikation wird auf eine geschlechtsneutrale Schreibweise geachtet. Wo dieses nicht möglich ist, wird zugunsten der besseren Lesbarkeit das ursprüngliche grammatische Geschlecht verwendet. Es wird hier ausdrücklich darauf hingewiesen, dass damit auch jeweils das andere Geschlecht angesprochen ist.

Wenn in dieser Publikation von Beurteilungen der Arbeitsbedingungen gesprochen wird, ist damit auch immer die Gefährdungsbeurteilung im Sinne des Arbeitsschutzgesetzes gemeint.

Wenn in diesem warnkreuz-SPEZIAL der Eisenbahnbetriebsleiter (EBL) genannt wird, sind in gleicher Weise andere Organisationseinheiten des Eisenbahnverkehrsunternehmens gemeint, die nach den Bestimmungen in § 7a des Allgemeinen Eisenbahngesetzes (AEG) die Sicherheitsverantwortung im Rahmen eines Sicherheitsmanagementsystems im Unternehmen wahrnehmen.



Sicherheit und Gesundheitsschutz für Mitarbeiter im Eisenbahnbetrieb: Einsatz weit entfernt vom Dienstort – bundesweit oder im Ausland

In Folge der Liberalisierung des Eisenbahnmarktes müssen Betriebseisenbahner häufig ihren Dienst weit entfernt von ihrem Wohn- oder Dienstort beginnen oder beenden. Davon betroffen sind z. B. Mitarbeiter im Güterfernverkehr, im Service in Fern- und Nachtreisezügen, bei Arbeitszugeinsätzen auf Gleisbaustellen, in mobilen Instandhaltungstrupps. Für Unternehmen, die solche Leistungen erbringen, ergeben sich besondere Anforderungen für die Einsatzplanung. Das warnkreuz-SPEZIAL enthält eine zusammenfassende Darstellung der besonderen Anforderungen bei diesen Einsatzbedingungen und soll die Unternehmen bei der vorschriften- und regelkonformen Planung und Durchführung der Mitarbeiterereinsätze unterstützen. Damit sollen auch vergleichbare Bedingungen für alle Marktteilnehmer gefördert werden.

Welche Mitarbeiter im Eisenbahnbetrieb bzw. welche Tätigkeiten betrifft das?

Besonderheiten bei diesen Tätigkeiten sind, dass Dienstbeginn und -ende des einzelnen Mitarbeiters häufig weit entfernt vom Wohn- und Dienstort liegen, die Dienste meist an täglich wechselnden Orten stattfinden, dadurch auswärtige Übernachtungen anfallen und die Kommunikation mit dem eigenen Unternehmen überwiegend nur per Telefon, Fax und E-Mail möglich ist. Das betrifft derzeit zum Beispiel:

- Eisenbahnfahrzeugführer im Güterfernverkehr,
- Lokrangierführer und Wagenmeister, z. B. bei der Bedienung von heimatfernen Anschlussbahnen,
- Borddienst- und Bordservicemitarbeiter im Fern- und Nachtreiseverkehr,
- Eisenbahnfahrzeugführer, Lokrangierführer, Rangierpersonal, Wagenmeister bei der Baustellenlogistik,
- Mitarbeiter in mobilen Instandhaltungstrupps für Eisenbahnfahrzeuge,
- Eisenbahnbetriebsleiter und sonstiges Fachpersonal, das solche Tätigkeiten vorbereitet und überwacht.

Arbeitsschutzorganisation

Für Maßnahmen der Arbeitssicherheit und des Gesundheitsschutzes im Unternehmen werden in staatlichen und berufsgenossenschaftlichen Vorschriften Vorgaben gemacht, die der Unternehmer bei der Unternehmensorganisation zu berücksichtigen hat. Zur Erfüllung dieser Vorgaben überträgt der Unternehmer Aufgaben auf betriebliche Vorgesetzte. Der Verantwortungsbereich des betrieb-



lichen Vorgesetzten muss im Rahmen der Pflichtenübertragung eindeutig festgelegt werden. Das schließt auch die personelle Zuordnung der Beschäftigten zu einem betrieblichen Vorgesetzten ein. Dadurch wird die Kommunikation der Beschäftigten mit dem Unternehmen bei Problemen und sonstigen dienstlichen Angelegenheiten deutlich verbessert. Durch den Einsatz moderner Kommunikationsmittel, wie z. B. Diensthandys, PDA's, ist die direkte Ansprache des betrieblichen Vorgesetzten jederzeit möglich. Beispiele aus der Praxis zeigen, dass dabei die räumliche Distanz zwischen dem betrieblichen Vorgesetzten und den am Dienstort tätigen Beschäftigten eine untergeordnete Rolle spielt. Unter diesen Bedingungen ist aber für den betrieblichen Vorgesetzten in der Regel ein erhöhter Reiseaufwand zur Überwachung der Beschäftigten vor Ort einzuplanen.

Dies ist ebenfalls bei der Bestellung von Betriebsärzten und von Fachkräften für Arbeitssicherheit zu berücksichtigen. Auch die heimatfern eingesetzten Beschäftigten haben Anspruch auf arbeitsmedizinische und sicherheitstechnische Betreuung. Der einzuplanende höhere Reiseaufwand für den Betriebsarzt und die Fachkraft für Arbeitssicherheit darf in der Regel nicht auf die Einsatzzeiten nach berufsgenossenschaftlichen Vorschriften angerechnet werden.

Zu den Grundpflichten des Unternehmers gehört der Aufbau einer effektiven Erste-Hilfe-Organisation. Diese umfasst das Bereitstellen von Erste-Hilfe-Material und die Aus- und Fortbildung von Ersthelfern. Das Erste-Hilfe-Material ist in der Regel vor Ort vorhanden, da es auf Eisenbahnfahrzeugen und Kraftfahrzeugen mitgeführt werden muss. Für alle Beschäftigten, ins-

Bei der Überführung dieser Triebwagen zur Inbetriebnahme musste in eine Gleisanlage mit seitlicher Stromschiene gefahren werden. Die Vor-Ort-Besichtigung ergab, dass der Dienstweg zu diesem Abstellplatz gut erkennbar ist und gefahrlos begangen werden kann. Er befindet sich zwischen der im Bild links sichtbaren Stromschieneabdeckung und dem Gelände.



besondere aber für allein arbeitende Mitarbeiter, muss vorab durch die Bekanntgabe von Notrufnummern und Durchgangärzten bzw. bei Auslandseinsätzen von ortsansässigen Ärzten, die ihre Praxis in der Nähe des Dienstortes haben, oder durch festgelegte betriebsinterne Meldewege sichergestellt werden, dass nach einem Arbeitsunfall unverzüglich eine Behandlung durch geeignete Ärzte vorgenommen wird. Durchgangärzte sind niedergelassene oder in einem Krankenhaus tätige Ärzte für Chirurgie oder Orthopädie mit besondere

rer Erfahrung in der unfallmedizinischen Behandlung. Beim stationären Einsatz von Beschäftigten in fremden Bahnanlagen, z. B. als Wagenmeister, kann auf die Erste-Hilfe-Organisation des Infrastrukturanhabers zurückgegriffen werden. Dies bedarf aber in der Regel einer vertraglichen Vereinbarung.

Arbeitszeitregelungen

Die Einhaltung der geltenden Arbeitszeitregelungen ist eine sehr komplexe Aufgabe. Bereits im Planungsstadium bedarf

es meist eines hohen organisatorischen Aufwandes, damit die Leistung zum vom Kunden gewünschten Zeitpunkt mit den verfügbaren Ressourcen an Mitarbeitern und Technik wirtschaftlich erbracht werden kann. Erschwerend kommt hinzu, dass die Arbeitszeitregelungen nach dem Arbeitszeitgesetz (ArbZG) eher für stationär angesiedelte Unternehmen entwickelt wurden und die besonderen Randbedingungen von bundesweit oder grenzüberschreitend tätigen Eisenbahnverkehrsunternehmen kaum berücksichtigen. Auch seitens der Mitarbeiter werden durchaus dem ArbZG zuwider laufende Wünsche geäußert. Deren Bestreben ist häufig auf möglichst kurze Ausbleibezeiten und damit auf möglichst kurze auswärtige Ruhezeiten ausgerichtet.

Bei Fragen zur Auslegung des ArbZG ist eine Abstimmung mit den staatlichen Arbeitsschutzaufsichtsbehörden zu empfehlen. Dadurch kann die Erstellung möglichst optimaler und regelkonformer Dienstpläne erleichtert werden, die den vielfältigen und zum Teil konträren Anforderungen weitgehend gerecht werden.

Dienste von Mitarbeitern, die im Fernverkehr oder weit entfernt von ihrem Wohn- oder Dienstort eingesetzt werden, bedürfen einer sorgfältigen Vorbereitung.



Checkliste für die Praxis – Was muss das Unternehmen beachten?

In dieser Checkliste sind die besonderen Anforderungen des Arbeitsschutzes bei den „heimatfernen“ Einsätzen als Arbeitshilfe für Eisenbahnunternehmen zusammengestellt. In der Regel werden Schutzziele genannt, die zum Teil durch beispielhafte Lösungsansätze konkretisiert werden. Für Detailfragen sind im Einzelfall Vorschriften, Regeln oder sonstige Quellen heranzuziehen, auf die in der Checkliste hingewiesen wird.

Den Unternehmen, die häufig solche Leistungen erbringen, wird empfohlen, auf Basis dieses warnkreuz-SPEZIALs eine unternehmensinterne Checkliste zu erstellen, in die bereits die eigenen Ressourcen und Standards integriert sind. Damit erhalten die Mitarbeiter, die heimatferne Einsätze von Mitarbeitern im Eisenbahnbetrieb planen, eine wirkungsvolle Unterstützung bei der regelkonformen Umsetzung der Arbeitsschutzanforderungen.



Für das fahrende Personal der Eisenbahnen, das im interoperablen grenzüberschreitenden Verkehr eingesetzt wird, sind zusätzlich zum ArbZG die Bestimmungen der Eisenbahn-Fahrpersonalverordnung (EFPV) zu beachten.

Anforderungen an Arbeitsstätten

Mit der Arbeitsstättenverordnung (ArbStättV) und den erläuternden Technischen Regeln für Arbeitsstätten (ASR) hat der Verordnungsgeber Anforderungen an Arbeitsstätten vorrangig für stationäre Betriebe, z. B. Verwaltungsgebäude und Produktionsanlagen, formuliert. Davon erfasst werden auch die stationären Teile von Eisenbahnen, z. B. Gleisanlagen, Dienstwege, Diensträume (beispielsweise Meldestellen), Pausen- und Bereitschaftsräume, Sanitärräume und Unterkünfte. Die Eisenbahnfahrzeuge selbst unterliegen nicht der Arbeitsstättenverordnung.

Die Einhaltung dieser Anforderungen ist bei Leistungserbringung am oder in der Nähe des Dienstortes einfacher zu kontrollieren, weil wegen der räumlichen Nähe schneller und effektiver reagiert werden kann. Beim heimatfernen Einsatz von Beschäftigten oder beim Auslandseinsatz werden in der Regel Anlagen anderer Eisenbahninfrastrukturunternehmen in Anspruch genommen, deren Nutzung durch vertragliche Vereinbarungen zu regeln ist. Bereits bei der Planung und der Vorbereitung der Einsätze sind neben den Aspekten zur Leistungsdurchführung die Anforderungen an die Arbeitsstätten nach den geltenden Rechtsvorschriften zu prüfen. Wenn z. B. Vorbereitungs- und Abschlussarbeiten in fremden Gleisanlagen durchgeführt werden müssen, sind u. a. Sicherheitsabstände, Verkehrswegbreiten und Beleuchtungsanforderungen einzuhalten. Daher sollte nach Möglichkeit eine Vor-Ort-Besichtigung durch die eigene Betriebsabteilung erfolgen.

Da die Verhütung von Arbeitsunfällen eine Grundpflicht des Unternehmers ist, muss bei Mängeln an der fremden Infrastruktur ein effektives Meldesystem installiert werden, das die unternehmensinterne

Checkliste für die Planung und Durchführung von „heimatfernen“ Einsätzen

Stichwort	Anforderung
Arbeitsschutzorganisation	
Wahrnehmung der Unternehmerverantwortung	<ul style="list-style-type: none"> • Festlegen der Führungsstrukturen, z. B. Verantwortungsbereiche, unterstellte Mitarbeiter. • Pflichtenübertragung auf die Vorgesetzten mit konkreter Nennung des Zuständigkeitsbereiches und der unterstellten Mitarbeiter, z. B. mit Hilfe des „Muster für die Bestätigung der Übertragung von Unternehmerpflichten“ nach BGR A1 Abschn. 2.12. • Betreuung durch Sicherheitsfachkraft und Betriebsarzt unter Berücksichtigen der besonderen Einsatzbedingungen (Bestellung, Bekanntgabe, Schaffung der erforderlichen Arbeitsmöglichkeiten).
Führungsaufgaben des Vorgesetzten	<p>Durchführen der Gefährdungsbeurteilung und Festlegen der Sicherheitsmaßnahmen, z. B. mit Hilfe der Sicherheits-Checks „Eisenbahnen-Güterverkehr“ oder „Eisenbahnen-Personenverkehr“.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Erstellen von Betriebsanweisungen, Arbeitsanweisungen und sonstigen unternehmensinternen Regeln. • Durchführen der Unterweisungen. • Schaffen der erforderlichen Kommunikationsmöglichkeiten, z. B. Bereitstellen von Diensthandys, Erreichbarkeit der unternehmensinternen Stellen. • Beaufsichtigung der Tätigkeiten durch den Vorgesetzten / Wirksamkeitskontrolle der Sicherheitsmaßnahmen, z. B. Begleitfahrten.

Erfassung der Mängel und die Weiterleitung der Mängelbeschreibung an den Infrastrukturihaber umfasst. In der Praxis haben sich regelmäßige Gespräche mit den Kundenbetreuern der Infrastrukturbetreiber bewährt.

Planung und Vorbereitung der Einsätze

Bereits bei der Planung und Vorbereitung von Einsätzen, bei denen Mitarbeiter weit entfernt vom Dienstort eingesetzt werden, entscheidet sich, ob diese Leistungen wirtschaftlich und regelkonform erbracht werden können. Auch die Belange des Gesundheitsschutzes bedürfen einer besonderen Würdigung, da gesunde und motivierte Mitarbeiter ein wesentlicher Bestandteil der sicheren Betriebsführung sind. Daher müssen Planung und Vorbereitung der Einsätze besonders sorgfältig durchgeführt werden. In der Regel ist ein deutlich höherer Aufwand erforderlich als bei Einsätzen am oder in der Nähe des Dienstortes, bei denen wegen der räumlichen Nähe schneller und flexibler reagiert werden kann.

Unternehmen, die häufig solche Einsätze durchführen, ist zu empfehlen, einheitliche Standards festzulegen, z. B. für:

- Anforderungen an Diensträume, Übernachtungsräume, Sanitärräume, Pausenräume,
- Anrechnung von Reise- und Bereitschaftszeiten auf die Arbeitszeit,
- Inhalt von Arbeitsablaufplänen, die der Mitarbeiter beim Einsatz mitführt und auf denen alle wichtigen Informationen übersichtlich zusammengestellt sind (z. B. wichtige Daten zum Auftrag, Ansprechpartner, erforderliche persönliche Schutzausrüstung und Ausrüstungen, Maßnahmen bei Notfällen),
- Auswahl des Verkehrsmittels für die Anreise (z. B. vorrangige Nutzung öffentlicher Verkehrsmittel oder Bereithalten eines Fahrdienstes).

In vielen Fällen ist eine Vor-Ort-Besichtigung durch die eigene Betriebsabteilung bereits im Planungsstadium sinnvoll. Das betrifft insbesondere Leistungen

Checkliste für die Planung und Durchführung von „heimatfernen“ Einsätzen – Fortsetzung	
Stichwort	Anforderung
Erste-Hilfe-Maßnahmen	<ul style="list-style-type: none"> • Bereitstellen von Erste-Hilfe-Material, z. B. kleiner Verbandkasten DIN 13157-C oder Kraftwagen-Verbandkasten nach DIN 13164. • Ersthelfer – zwingend erforderlich, wenn mehrere Mitarbeiter zusammen arbeiten (Bekanntgabe der Ersthelfer im eigenen Unternehmen oder Inanspruchnahme von anderen Unternehmen, Aus- und Fortbildung nach § 26 BGV A1). • Kommunikationsmöglichkeit bei Notfällen zum Einleiten der Rettungskette, z. B. Bereitstellen von Diensthandys, Bekanntgabe der Telefonnummern.
Arbeitszeitregelungen	
Tägliche Arbeitszeit	<ul style="list-style-type: none"> • Die tägliche Arbeitszeit beträgt max. 8 Stunden. Verlängerung auf 10 Stunden ist möglich, wenn die durchschnittliche Arbeitszeit innerhalb von 6 Monaten oder 24 Wochen nicht mehr als 8 Stunden beträgt (§ 3 ArbZG). <p><i>Abweichend von den Regelungen in § 3 des ArbZG kann in einem Tarifvertrag oder aufgrund eines Tarifvertrags in einer Betriebs- oder Dienstvereinbarung zugelassen werden, die Arbeitszeit über zehn Stunden werktätlich zu verlängern, wenn in die Arbeitszeit regelmäßig und in erheblichem Umfang Arbeitsbereitschaft oder Bereitschaftsdienst fällt (§ 7 (1) ArbZG).</i></p> <ul style="list-style-type: none"> • Bei Nachtarbeit gilt ein kürzerer Ausgleichszeitraum: 4 Wochen oder 1 Kalendermonat (§ 6 (2) ArbZG) . <p><i>Erläuterungen zur Nachtarbeit: Nachtarbeit ist jede Arbeit, die mindestens zwei Stunden Nachtzeit umfasst. (§ 2 (4) ArbZG). Nachtzeit ist die Arbeitszeit zwischen 23 Uhr und 6 Uhr (§ 2 (3) ArbZG). Davon abweichend darf der Beginn des siebenstündigen Nachtzeitraums durch eine tarifvertragliche Regelung innerhalb des Zeitraums zwischen 22 Uhr und 24 Uhr verschoben werden (§ 7 (1) Nr. 5 ArbZG).</i></p> <ul style="list-style-type: none"> • Die tägliche Arbeitszeit darf an Sonn- und Feiertagen auf 12 Stunden verlängert werden, wenn dadurch mehr freie Sonntage gewährt werden (§ 12 Nr.4 ArbZG).
Ruhepausen	<ul style="list-style-type: none"> • Länger als 6 Stunden dürfen Mitarbeiter nicht ohne Ruhepause arbeiten (§ 4 ArbZG): <ul style="list-style-type: none"> – Ruhepause von mind. 30 min. bei Arbeitszeiten > 6 Stunden, – Ruhepause von mind. 45 min. bei Arbeitszeiten > 9 Stunden. <p>Bei Schichtbetrieben ist auch eine Aufteilung auf Kurzpausen möglich (§ 7 (1) Nr. 2 ArbZG).</p>
Ruhezeit	<ul style="list-style-type: none"> • Ruhezeit nach täglicher Arbeitszeit muss mindestens 11 Stunden betragen (§ 5 (1) ArbZG). • Sie darf auf 10 Stunden verringert werden, wenn ein Ausgleich innerhalb 4 Wochen oder eines Kalendermonats erfolgt (§ 5 (2) ArbZG). • Durch eine tarifvertragliche Regelung darf sie um eine weitere Stunde auf mindestens 9 Stunden verkürzt werden (§ 7 (1) Nr. 3 ArbZG).
Beschäftigungsfreie Sonntage	<ul style="list-style-type: none"> • Pro Jahr sind mindestens 15 beschäftigungsfreie Sonntage zu gewähren (§ 11 (1) ArbZG). • Durch tarifvertragliche Regelung ist eine Verringerung auf mindestens 10 beschäftigungsfreie Sonntage möglich (§ 12 (1) ArbZG). • Für einen Arbeits-Sonntag ist ein Ersatzruhetag innerhalb von 2 Wochen zu gewähren. Für Arbeit an einem auf einen Werktag fallenden Feiertag ist innerhalb von 8 Wochen ein Ersatz-Ruhetag zu gewähren (§ 11 (3) ArbZG).



Für die Anreise zum Einsatzort sollten öffentliche Verkehrsmittel oder ein Fahrdienst genutzt werden.

Checkliste für die Planung und Durchführung von „heimatfernen“ Einsätzen – Fortsetzung

Stichwort	Anforderung
Hinweise zur praktischen Umsetzung der Arbeitszeitregelungen	<p>Zur täglichen Arbeitszeit:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Festlegen, ob und zu welchem Anteil Arbeitsbereitschaft zur Arbeitszeit zu rechnen ist, z. B. Standzeiten lt. Fahrplan für Eisenbahnfahrzeugführer, Fahrzeiten ohne regelmäßigen Kundenkontakt für Bordservicepersonal. • Schichtablaufpläne mit Praxis abgleichen und soweit erforderlich anpassen. • Ausreichende Erholungszeit zwischen Anreise und Dienstbeginn ermöglichen, insbesondere nach längerer Lenkzeit im PKW (Anreise ist i. d. R. keine Arbeitszeit im Sinne des ArbZG). • Festlegen, wann Anfahrzeiten als Arbeitszeit anzurechnen sind. <p>Zur Ruhezeit:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Standards für Orte, an denen die Ruhezeit verbracht wird, definieren (Hotels, andere Unterkünfte). • Zu empfehlen ist eine Prüfung, ob die Bedingungen für die Ruhezeit geeignet sind und ob die Mitarbeiter die Ruhezeit tatsächlich in Anspruch nehmen. <p>Zu Ruhepausen:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Kurzpausen unter 15 Minuten vermeiden, • zeitliche Lage im Schichtablaufplan festlegen, • ggf. Anforderungen an den Pausenort festlegen, z. B. bei Bordservicepersonal. <p>Bei außergewöhnlichen Fällen nach § 14 ArbZG:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Festlegen, wann ein außergewöhnlicher Fall vorliegt, z. B. bei Streckensperrung. • Meldeschiene und Rückfallebene zur Meldeschiene festlegen. • Generell Mitarbeiter befragen, ob sie/er weiter dienstfähig ist (zu empfehlen ist, einen Fragenkatalog vorzubereiten). • Bei der Einschätzung der Dienstfähigkeit muss eine mögliche Selbstüberschätzung des Mitarbeiters bedacht werden. • Konzept vorbereiten, wie verfahren werden kann, wenn ein Mitarbeiter nicht mehr dienstfähig ist. <p>Zu empfehlen ist, die Möglichkeiten zur unternehmensbezogenen Umsetzung des Arbeitszeitgesetzes mit der zuständigen staatlichen Arbeitsschutzaufsichtsbehörde abzustimmen. Dabei können ggf. vergleichbare Regelungen ähnlicher Branchen herangezogen werden, z. B. aus dem Straßengüterkraftverkehr.</p>

auf nichtöffentlichen Infrastrukturen, da dort mit sehr speziellen Randbedingungen und betrieblichen Regelungen zu rechnen ist.

Die Dienstplanung sollte in der Regel mit Hilfe computergestützter Programme erfolgen, mit denen meist die Einhaltung der rechtlichen und betrieblichen Randbedingungen automatisch geprüft wird, z. B. Arbeitszeitregelungen, Baureihenberechtigungen, Streckenkenntnis. Insbesondere bei kurzfristigen Änderungen ist es damit sehr viel einfacher möglich, die Einhaltung der Randbedingungen zu überwachen.

Auch die Planung des Notfallmanagements erfordert einen deutlich höheren Aufwand, da sich durch die teils erheblichen räumlichen Entfernungen deutlich höhere Anforderungen an die Verfügbarkeit von Mitarbeitern und Technik ergeben.

Bei Auslandseinsätzen sind abweichend vom Territorialprinzip grundsätzlich die innerhalb der Bundesrepublik Deutschland zu beachtenden Arbeitsschutzbestimmungen anzuwenden, wenn nicht Arbeitsschutzbestimmungen des Einsatzlandes bestehen, die über die deutschen hinausgehen oder diesen entgegenstehen. Dies ist im Rahmen der Einsatzpla-

nung zu prüfen. Informationen über das jeweilige nationale Arbeitsschutzrecht können im Internet unter www.osha.de (im Auswahlmenü Netzwerk das jeweilige Land wählen) abgerufen werden.

Bei Entsendungen von Beschäftigten in einen Mitgliedstaat der EU bis zu einer Dauer von höchstens zwei Jahren besteht in der Regel weiterhin Versicherungsschutz nach deutschem Recht. Entsandte Arbeitnehmer sind grundsätzlich verpflichtet, bei Auslandseinsätzen eine Entsendebescheinigung A 1 mit sich zu führen. Aus pragmatischen Gründen kann bei kurzzeitigen Einsätzen von bis zu vier Wochen auf die Bescheinigung verzichtet werden.

Die Bescheinigung wird auf Antrag des Arbeitnehmers oder des Arbeitgebers von der zuständigen deutschen Krankenversicherung ausgestellt. Bei nicht gesetzlich Krankenversicherten ist die Deutsche Rentenversicherung Bund für das Ausstellen des Formulars die zuständige Ansprechpartnerin. Durch die Bescheinigung wird dokumentiert, dass der Arbeitnehmer während des Auslandseinsatzes weiterhin den deutschen Rechtsvorschriften über soziale Sicherheit des Entsendestaates unterliegt.

Für die Schweiz gilt zurzeit noch eine abweichende Regelung. Bei Einsätzen in der Schweiz ist eine Entsendebescheinigung E 101 erforderlich und die Entsendefrist auf ein Jahr begrenzt.

Wichtige Informationen zu jeweiligem Einsatzstaat erhält man auch unter der Internetadresse der Deutschen Verbindungsstelle Krankenversicherung – Ausland (DVKA: www.dvka.de/oeffentlicheSeiten/ArbeitenAusland/Staatenuebersicht.htm).

Im Falle einer Erkrankung oder bei Eintritt eines Arbeitsunfalles im Rahmen eines Auslandseinsatzes stellt das Verwaltungsrecht der EU die medizinische Versorgung sicher. Demnach erhalten entsandte Personen auf Grundlage der Verordnungen (EG) Nr. 883/2004 und 987/2009 im Aufenthaltsstaat medizi-

Checkliste für die Planung und Durchführung von „heimatfernen“ Einsätzen – Fortsetzung

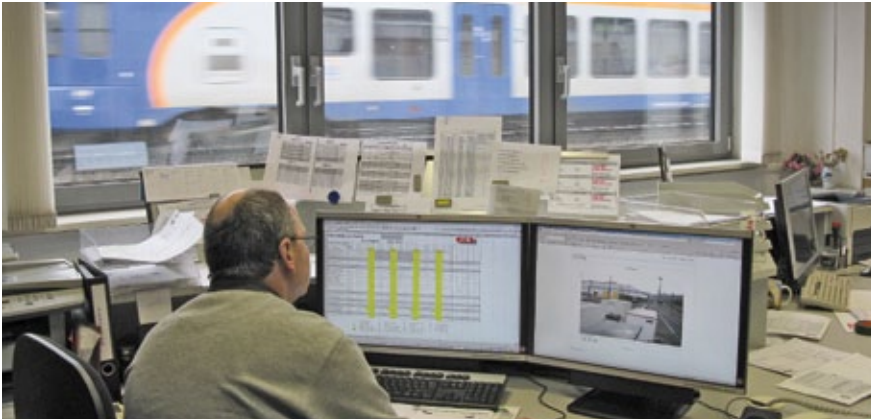
Stichwort	Anforderung
Zusätzliche Anforderungen für das fahrende Personal, das im inter-operablen grenzüberschreitenden Verkehr eingesetzt wird	Tägliche Ruhezeit am Dienort <ul style="list-style-type: none"> Die tägliche Ruhezeit am Dienort muss mindestens 12 zusammenhängende Stunden pro 24-Stunden-Zeitraum umfassen (§ 3 (1) EFPV). Sie darf innerhalb eines Zeitraums von 7 Tagen einmal auf ein Minimum von 9 zusammenhängenden Stunden reduziert werden, wenn die Differenz bei der nächsten Ruhezeit am Dienort hinzugefügt wird (§ 3 (2) EFPV). Eine um mehr als 90 Minuten reduzierte Ruhezeit darf nicht zwischen zwei auswärtigen Ruhezeiten liegen (§ 3 (3) EFPV).
	Auswärtige tägliche Ruhezeit <ul style="list-style-type: none"> Die auswärtige Ruhezeit muss eine Dauer von mindestens 8 zusammenhängenden Stunden pro 24-Stunden-Zeitraum umfassen und auf eine auswärtige Ruhezeit am Dienort folgen (§ 4 (1) EFPV). Abweichend kann in einem Tarifvertrag oder aufgrund eines Tarifvertrages in einer Betriebsvereinbarung eine zweite zusammenhängende auswärtige Ruhezeit zugelassen werden (§ 4 (2) EFPV).
	Wöchentliche und jährliche Ruhezeit <ul style="list-style-type: none"> Pro Sieben-Tage-Zeitraum ist eine zusammenhängende Mindestruhezeit von 24 Stunden zuzüglich der täglichen Ruhezeit von 12 Stunden zu gewähren (§ 6 (1) EFPV). Pro Jahr sind mindestens 104 Ruhezeiten von mindestens 24 Stunden zu gewähren, davon <ul style="list-style-type: none"> mindestens 12 Doppelruhen (von 48 Stunden plus der täglichen Ruhezeit von 12 Stunden), die den Samstag und den Sonntag umfassen, und mindestens 12 Doppelruhen (von 48 Stunden plus der täglichen Ruhezeit von 12 Stunden), die keinen Samstag oder Sonntag umfassen (§ 6 (2) EFPV).
	Fahrzeit <ul style="list-style-type: none"> Die Fahrzeit darf zwischen zwei täglichen Ruhezeiten <ul style="list-style-type: none"> bei Tagarbeit 9 Stunden und bei Nachtarbeit 8 Stunden und innerhalb eines Zeitraums von zwei Wochen 80 Stunden nicht überschreiten (§ 7 EFPV).

Anforderungen an Arbeitsstätten

Anmerkung: Arbeitsstätten sind Gleisanlagen sowie Diensträume, wie Meldestellen, Sanitär-räume. In der Regel bedarf es einer vertraglichen Vereinbarung zur Nutzung dieser „fremden“ Anlagen durch die eigenen Mitarbeiter. Die Eisenbahnfahrzeuge selbst unterliegen nicht dem Arbeitsstättenrecht.

Gleisanlagen, Diensträume

- Planung, welche Gleise, Diensträume und sonstige Anlagen vor Ort angemietet werden müssen.
- Wenn Vorbereitungs- oder Abschlussdienst bzw. andere Tätigkeiten in fremden Bahnanlagen ausgeführt werden sollen, ist im Rahmen der Gefährdungsbeurteilung zu prüfen, ob diese Anlagen für die jeweiligen Tätigkeiten geeignet sind, z. B. seitlicher Sicherheitsabstand neben Gleisen, Verkehrswegbreiten, Beleuchtung.
- Vertragliche Regelung zur Nutzung einschließlich Wartung und Instandhaltung, z. B. Prüfung der elektrischen Anlagen und Feuerlöscher.
- Festlegen, wie den Mitarbeitern die Ortskenntnis in den zu benutzenden Bahnanlagen vermittelt wird, z. B. Dienstwege, sonstige Verkehrswege, Standorte betrieblicher Anlagen, Einschaltmöglichkeit für Beleuchtungen, Abstand zu durchgehenden Hauptgleisen.
- Festlegen des Meldeweges bei Mängeln an den Bahnanlagen (unternehmensinterne Erfassung, Weiterleitung an den Infrastrukturbetreiber) und Kontrolle der Mängelbeseitigung.



Eine vorschriften- und regelkonforme Planung der Mitarbeiterereinsätze sorgt für Rechtssicherheit.

Checkliste für die Planung und Durchführung von „heimatfernen“ Einsätzen – Fortsetzung

Stichwort	Anforderung
Sanitärräume	<ul style="list-style-type: none"> • Soweit möglich, ist an Stellen, an denen eigene Mitarbeiter regelmäßig ihren Dienst beginnen oder beenden bzw. Tätigkeiten in erheblichem Umfang verrichten, die Nutzung dort vorhandener Toiletten- und Waschräume zu ermöglichen (ArbStättV und dazugehörige ASR). Dazu bedarf es in der Regel einer vertraglichen Vereinbarung. • Mitteilung der Standorte an die eigenen Mitarbeiter und Festlegen des Meldeweges bei Mängeln.

Planung und Vorbereitung der Einsätze

Technik, Mitarbeiter	<ul style="list-style-type: none"> • Sorgfältige Prüfung, ob die Leistung mit der verfügbaren Technik, dem eigenen Personal und dem vorhandenem Know-how sicher und wirtschaftlich ausgeführt werden kann. • Nach Möglichkeit Vor-Ort-Besichtigung durch die eigene Betriebsabteilung. • Prüfen, welche Kommunikationsmöglichkeiten zwischen dem Mitarbeiter und dem eigenen Unternehmen während des Einsatzes zur Verfügung stehen. • Benennen der unternehmensinternen Ansprechpartner, die während des Einsatzes verfügbar sind, z. B. eine ständig besetzte Leitstelle.
Anzuwendendes Regelwerk	<ul style="list-style-type: none"> • Abklären, welche Regelwerke anzuwenden sind, z. B. Ril 408 der DB Netz AG, FV-NE, Signalbuch (DS 301), örtliche Bestimmungen, Bedienungsanweisung für Anschlussbahnen. • Beschaffen aller erforderlichen Regelwerke und sonstiger Unterlagen, z. B. Gleispläne. • Prüfen, ob die geltenden Regeln aufgrund der eigenen Randbedingungen, z. B. Lokbaureihen und deren technischer Ausstattung, angepasst werden müssen. • Planen, wie der Mitarbeiter das anzuwendende Regelwerk erhält (wie – wann – wo erfolgt die Übergabe?). • Festlegen, welche zusätzliche Aus- und Fortbildung sowie welche Unterweisungen für die eigenen Mitarbeiter erforderlich sind. • Feststellen, welche Streckenkenntnis bzw. Ortskenntnis erforderlich ist. • Ggf. feststellen, welche Sprachkenntnisse erforderlich sind.
Befähigung der Mitarbeiter	<ul style="list-style-type: none"> • Planung und Durchführung der Aus- und Fortbildung der eigenen Mitarbeiter, z. B. Integration des anzuwendenden „fremden“ Regelwerkes in den eigenen Dienstunterricht. • Ggf. vermitteln erforderlicher Strecken- bzw. Ortskenntnis. • Ggf. vermitteln erforderlicher Sprachkenntnisse. • Ggf. Sicherheitsunterweisung durch den Werkschutz.

nische Sachleistungen. Art und Umfang der medizinischen Versorgung richten sich dabei immer nach dem im jeweiligen Land vorhandenen Standard. Dieser kann in verschiedenen Ländern u. U. von dem in Deutschland gewohnten Niveau abweichen.

Für die Inanspruchnahme der ärztlichen Leistungen ist bei Aufenthalt in einem Mitgliedstaat der EU grundsätzlich die Europäische Krankenversicherungskarte (EHIC, ggf. Ersatzbescheinigung) erforderlich. Die EHIC ist bei der zuständigen Krankenversicherung zu beantragen, wenn sie nicht schon auf der Versicherungskarte aufgedruckt ist. Bei Vorlage dieser Karte hat der Beschäftigte den gleichen Zugang zur öffentlichen Gesundheitsversorgung wie die Versicherten des Landes, in dem der Auslandseinsatz durchgeführt wird.

Es besteht Anspruch auf Leistungen, die sich während des Aufenthaltes im Gebiet des anderen EU-Mitgliedstaats als medizinisch notwendig erweisen. Wichtig für die Betroffenen ist, dass sie bei Vorlage der EHIC einen Anspruch auf Behandlung auf der Grundlage des jeweiligen ausländischen gesetzlichen Krankenversicherungssystems haben. Das heißt, der behandelnde Arzt darf keine Privatrechnung ausstellen, sondern muss auch bei einer Vorleistungspflicht des Versicherten die Gebührenordnung der betreffenden ausländischen Krankenversicherung zugrunde legen.

In einigen EU-Staaten, z. B. in Frankreich und Österreich, wird bei der Leistungserbringung zwischen den Versicherungsfällen Krankheit und Arbeitsunfall unterschieden. Teilweise sehen die Leistungsspektren der gesetzlichen Unfallversicherungen eine höherwertigere Versorgung vor als die der gesetzlichen Krankenversicherungen. Darüber hinaus sind Versicherte bei der Versorgung von Folgen eines Arbeitsunfalles in der Regel von Eigenanteilen befreit.

Steht die Behandlung im Zusammenhang mit einem Arbeitsunfall, wird daher neben der EHIC eine Entsendebescheinigung benötigt. Da die Bescheinigung in der Regel nur bei länger andauernden Tätigkeiten im Ausland beantragt bzw. ausgestellt wird, kann es sich im Einzelfall ergeben, dass der Versicherte bei der Begleichung der notwendigen ärztlichen Maßnahmen in Vorleistung genommen wird. Sofern der Versicherte keine Sonderleistungen in Anspruch nimmt, werden die Kosten von der Berufsgenossenschaft in voller Höhe erstattet.

Die Vorgaben des europäischen Verordnungsgebers hinsichtlich der Abrechnungen durch die behandelnden Ärzte werden in den einzelnen Mitgliedsstaaten sehr unterschiedlich umgesetzt. Während bei Behandlungen durch niedergelassene Ärzte in Frankreich regelmäßig die übliche Gebührenordnung angewendet wird, ist dies in der Schweiz und in Österreich eher die Ausnahme.

Wir empfehlen daher, die medizinische Versorgung in einem öffentlichen Krankenhaus durchführen zu lassen. Bei schweren Verletzungen mit kostenintensiven Behandlungen, insbesondere stationäre Maßnahmen, sollten die Versicherten noch vor Ort Kontakt mit der Berufsgenossenschaft aufnehmen. Diese kann dem Leistungserbringer mit Formular DA 1 anzeigen, dass der Versicherte Anspruch auf eine u. U. höherwertige Versorgung wegen eines Arbeitsunfalls hat und die Berufsgenossenschaft die entstehenden Kosten übernimmt.

Checkliste für die Planung und Durchführung von „heimatfernen“ Einsätzen – Fortsetzung

Stichwort	Anforderung
Ansprechpartner vor Ort / Kommunikationsmöglichkeiten / Meldeschiene bei Notfällen	<ul style="list-style-type: none"> • Ermitteln, welche Ansprechpartner vor Ort dem Mitarbeiter bei der Dienstdurchführung bekannt sein müssen. • Bereitstellen geeigneter Kommunikationsmöglichkeiten, z. B. Zugfunk, Handy. • Erstellen einer geeigneten Dokumentation, z. B. als Teil des Arbeitsablaufplanes.
Dienstplanung	<ul style="list-style-type: none"> • Einhaltung der Arbeitszeitregelungen. • Überprüfung der persönlichen Qualifikations- und Tauglichkeitsanforderungen. • Ggf. Planung der Anreise zum Ort des Dienstbeginns (Zeitbedarf, Verkehrsmittel, ist zwischen Anreise und Dienstbeginn eine Ruhezeit erforderlich?). • Optimierung der Ausbleibezeiten. • Einsätze fügen sich wenn möglich in einen festen Schichtrhythmus ein. • Berücksichtigung der Mitarbeiterwünsche. • Rechtzeitige Übergabe des Dienstplans an den Mitarbeiter, z. B. per Mail. <p>Zu empfehlen ist eine PC-gestützte Dienstplanung, die den Dienstplaner bei der Einhaltung der rechtlichen und betrieblichen Randbedingungen unterstützt.</p>
Arbeitsablaufplanung	<ul style="list-style-type: none"> • Planung der einzelnen Arbeitsschritte und deren zeitlicher Ablauf innerhalb einer Dienstschrift. • Festlegen, wo und wann die Ruhepausen genommen werden sollen. • Soweit die Ruhepausen nicht am Arbeitsplatz genommen werden können, sind geeignete Pausenräume bereit zu stellen, z. B. angemietete Diensträume. • Planen, wie der Mitarbeiter die erforderlichen Informationen erhält (wie – wann – wo erfolgt die Übergabe?).
Notfallmanagement	<ul style="list-style-type: none"> • Prüfen, ob mit dem unternehmenseigenen Notfallmanagement der geplante Einsatzort abgedeckt wird. • Ggf. Notfallmanagement anpassen (wer übernimmt die EBL-Funktion und wie erreicht er den Unfallort am schnellsten, Einsatz von Notfalltechnik).
Erste Hilfe	<p>Festlegen, wie die Erste Hilfe vor Ort gewährleistet wird:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Telefonnummer der Rettungsdienste vor Ort, • Kommunikationsmittel (in der Regel per Handy), • Ersthelfer, Betriebsanitäter in der Nähe der Einsatzstelle, z. B. kann die Inanspruchnahme der Ersthelfer bei Tätigkeiten in einer Hafenbahn mit der Unternehmensleitung der Hafenbahn vereinbart werden, • Durchgangsarzte in der Nähe der Einsatzstelle können unter „http://www.dguv.de/landesverbaende/de/datenbank/index.jsp“ herausgesucht werden. <p><i>Hinweise:</i></p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Solange die Mitarbeiter auf öffentlicher Infrastruktur fahren, wird die Rettungskette in der Regel über den Fahrdienstleiter des Infrastrukturunternehmens eingeleitet, sodass keine weiteren Vorkehrungen zu treffen sind. 2. <i>Erste-Hilfe-Material wird in der Regel auf den Eisenbahnfahrzeugen bzw. in Kraftfahrzeugen mitgeführt, sodass diese immer vor Ort sind (in der Regel ein kleiner Verbandkasten DIN 13157-C oder ein Kraftwagen-Verbandkasten nach DIN 13164).</i>



Checkliste für die Planung und Durchführung von „heimatfernen“ Einsätzen – Fortsetzung

Stichwort	Anforderung
Betreuungskonzept für Schockverletzte	<ul style="list-style-type: none"> Soweit bereits vorhanden, prüfen, ob das unternehmenseigene Betreuungskonzept für Schockverletzte den geplanten Einsatzort abdeckt. <i>Anmerkung: Bei weit entfernten Einsatzorten ist eine Zusammenarbeit mit dort ansässigen Unternehmen zu empfehlen.</i> Ggf. Betreuungskonzept entwickeln bzw. ergänzen. <p><i>Hinweise:</i></p> <ol style="list-style-type: none"> „Betreuung von Schockverletzten: Konzept für kleine und mittlere Verkehrsunternehmen“, veröffentlicht in „das warnkreuz“ 3/2004 (http://www.vbg.de/oePNV_bahnen/informationen/pdf/wk3_04/1.pdf). „Erstbetreuung nach Unfällen: Schulungskonzept für Erstbetreuer – neue Regelungen“, veröffentlicht in „das warnkreuz“ 1/2008 (http://www.vbg.de/oePNV_bahnen/informationen/pdf/wk1_08/wk1_2008_05-erstbetreuer-k.pdf).
Besonderheiten bei auswärtigen Ruhezeiten	<ul style="list-style-type: none"> Unternehmensinterne Festlegung der angemessenen Mindestanforderungen an Übernachtungsmöglichkeiten. Übernachtungsmöglichkeit in angemieteten Diensträumen oder Hotelzimmern bereitstellen und ggf. vorplanen und organisieren, wie der Weg zum Hotel zurückgelegt wird. Prüfen, dass die Ruhezeit tageszeitunabhängig und störungsfrei genutzt werden kann. Mit der Hotelleitung Kostenübernahme vereinbaren, damit die Mitarbeiter keine privaten Auslagen tätigen müssen, ggf. dem Mitarbeiter einen Bargeldvorschuss für Übernachtungskosten aushändigen. Rückmeldungen der Mitarbeiter zur Hotelübernachtung bei zukünftigen Hotelbuchungen berücksichtigen. Ggf. Angebote für persönliche Bedürfnisse, z. B. Möglichkeiten zur Essenszubereitung, zum Fernsehen, Nutzung von Fitnessangeboten.
Besonderheiten beim Einsatz im Ausland	<ul style="list-style-type: none"> Prüfen, ob im Einsatzland Arbeitsschutzbestimmungen bestehen, die über die deutschen Bestimmungen hinausgehen oder diesen entgegenstehen (Auskunft über das jeweilige nationale Arbeitsschutzrecht geben die Focal Points, siehe www.osha.de, im Auswahlmenü „Netzwerk“ das jeweilige Land wählen). Prüfen, ob Entsendebescheinigung A1 (Schweriz: E 101) erforderlich ist. Prüfen, ob Mitarbeiter im Besitz der Europäischen Krankenversicherungskarte (European Health Insurance Card – EHIC) sind. Es ist geregelt, dass bei einem unfallbedingten stationären Krankenhausaufenthalt die Berufsgenossenschaft umgehend informiert wird. Dadurch kann u. U. vermieden werden, dass der Versicherte für Behandlungskosten in Vorleistung treten muss. Die Mitarbeiter sind über die VBG-Notfallhotline (0049 (0) 8976762900) und die VBG-Kundennummer informiert. <p>Sonstige Regelungen zu versicherungsrechtlichen Fragen sind im Merkblatt „Gesetzliche Unfallversicherung bei Entsendung ins Ausland“ der deutschen Verbindungsstelle Unfallversicherung – Ausland (DVUA) enthalten (www.dgUV.de/inhalt/internationales/pdf/guv_aus.pdf).</p>

Durchführung der Einsätze

Bekanntgabe des Dienst- und Arbeitsablaufplans und Bereitstellen der betrieblichen Unterlagen	<ul style="list-style-type: none"> Rechtzeitige Information an den Mitarbeiter über Dienstplan sowie Zusatzinformationen über die Dienstdurchführung, z. B. Arbeitsablaufplan, Übernachtungsmöglichkeiten, Art der Anreise zum Einsatzort sowie über kurzfristige Änderungen. Bereitstellen der für den Einsatz erforderlichen betrieblichen Unterlagen über den zuvor geplanten Weg.
--	---

Die VBG hat eine Notfallhotline bei Arbeitsunfällen im Ausland eingerichtet. Unter der Telefonnummer 0049 (0) 8976762900 sind wir an 365 Tagen 24 Stunden lang in Notfällen erreichbar. Zu den Leistungen gehört die Vermittlung Englisch oder Deutsch sprechender Ärzte, Versendung von Arznei- und Hilfsmittel und bei Bedarf ein ärztlich begleiteter Rücktransport in eine heimatnahe Berufsgenossenschaftliche Klinik.

Rückreisekosten, die entstehen, wenn nach einer unfallbedingten Behandlung die Heimreise zum Wohnort in Deutschland angetreten wird, sind keine Leistungen der gesetzlichen Unfallversicherung und sind daher vom Unternehmen zu tragen. Die gesetzliche Unfallversicherung übernimmt die Kosten für den Rücktransport nur, wenn die Verlegung aus medizinischen Gründen erforderlich ist.

Weitere Informationen zu versicherungsrechtlichen Fragen sind im Merkblatt „Gesetzliche Unfallversicherung bei Entsendung ins Ausland“ der deutschen Verbindungsstelle Unfallversicherung – Ausland (DVUA) enthalten (www.dgUV.de/inhalt/internationales/pdf/guv_aus.pdf).

Durchführung der Einsätze

Wenn Einsätze sorgfältig geplant wurden, beschränkt sich die Durchführung im Regelbetrieb auf die Umsetzung und Überwachung der vorher festgelegten Abläufe. Wichtig ist, dass auch für Störungen Vorkehrungen getroffen wurden. Insbesondere muss dann gewährleistet sein, dass der Mitarbeiter vor Ort schnell Kontakt zu den unternehmensinternen Ansprechpartnern bekommt und dass diese zügig Maßnahmen zur Verminderung negativer Folgen ergreifen. Nach Möglichkeit soll auf vorher festgelegte Routinen zurückgegriffen werden können, um ein schnelles und zielgerichtetes Reagieren zu gewährleisten.

Überwachung der Mitarbeiter

Auch bei Tätigkeiten weitentfernt vom Heimatort müssen die Mitarbeiter in angemessenem Umfang beaufsichtigt und



Eine Überwachung der Mitarbeiter ist auch bei vom Dienstort weit entfernt tätigen Mitarbeitern in angemessenem Umfang erforderlich.

überwacht werden. Bei großen Entfernungen zwischen Einsatz- und Dienstort ist dies keine leichte Aufgabe und bedarf meist eines erheblichen logistischen Aufwandes. Dieser Mehraufwand muss bei der Festlegung der Verantwortungsbereiche der einzelnen Vorgesetzten berücksichtigt werden. Dies liegt in der Organisationsverantwortung des Unternehmers.

Der zuständige Vorgesetzte oder sein Vertreter soll für die ihm unterstellten Mitarbeiter trotz der teilweise großen räumlichen Entfernungen während der Dienstzeiten immer ansprechbar sein. Das ist durch die heute verfügbaren Kommunikationsmöglichkeiten kein technisches Problem, bedarf aber entsprechender organisatorischer Regelungen. Zu empfehlen sind eindeutige Absprachen, wann und wie der Vorgesetzte für seine Mitarbeiter erreichbar ist. Nur so kann sichergestellt werden, dass die Mitarbeiter Probleme und Fragen, die ja auch die Sicherheit betreffen können, ohne rechtliche Verzögerungen mit ihrem Vorgesetzten besprechen können.

Ein spezielles Problem ist die Überwachung von Festlegungen, die zum Schutz der Mitarbeiter erforderlich sind, von diesen aber manchmal aus privaten Interessen unterlaufen werden. Dies betrifft z. B. die Einhaltung einer auswärtigen

Checkliste für die Planung und Durchführung von „heimatfernen“ Einsätzen – Fortsetzung

Stichwort	Anforderung
Kommunikationswege zwischen Unternehmen und Mitarbeiter	<ul style="list-style-type: none"> • Festlegen, ob der Mitarbeiter sich zu Dienstbeginn bei der Leitstelle meldet. • Durch Rückmeldebestätigung sicherstellen, dass Informationen beim Mitarbeiter angekommen sind. • Festlegen, wann der Mitarbeiter welche Informationen an das Unternehmen weiterleiten muss, z. B. bei Mängeln an der Infrastruktur.
Bereitstellen von Arbeitskleidung, PSA und Arbeitsmitteln	<ul style="list-style-type: none"> • Sicherstellen, dass dem Mitarbeiter am Einsatzort die erforderliche Arbeitskleidung, persönliche Schutzausrüstung, z. B. Warnkleidung, Helm, Handschuhe, und Arbeitsmittel, z. B. Handfunkgeräte, Handlampe, zur Verfügung stehen.
Maßnahmen bei Störungen	<ul style="list-style-type: none"> • Aufnehmen von Informationen über Störungen im geplanten Arbeitsablauf; Einleiten von Maßnahmen zur Verringerung der Auswirkungen der Störung, z. B. Bereitstellen von Ersatzpersonal, Anpassen des Dienstplans.

Überwachung der Mitarbeiter

Regelmäßige Überwachung	<ul style="list-style-type: none"> • Regelmäßige Überwachung der Mitarbeiter durch den Vorgesetzten und den Eisenbahnbetriebsleiter bzw. den örtlichen Betriebsleiter. • Überprüfung, ob der Mitarbeiter die Vorgaben des Vorschriften- und Regelwerkes sowie aus den Arbeitsschutzunterweisungen sachgerecht umsetzt.
Maßnahmen bei Mängeln und Fehlverhalten	<ul style="list-style-type: none"> • Einleiten von Maßnahmen bei erkanntem Handlungsbedarf bei Mängeln an der eigenen Technik oder Arbeitsorganisation und bei Fehlverhalten der eigenen Mitarbeiter. • Bei Mängeln, die fremde Eisenbahninfrastrukturunternehmen oder Eisenbahnverkehrsunternehmen zu vertreten haben, ist deren Beseitigung mit dem betreffenden Unternehmen zu vereinbaren.

Ansprechbarkeit des Vorgesetzten und des Eisenbahnbetriebsleiters	<ul style="list-style-type: none"> • Sicherstellen, dass der Vorgesetzte und der Eisenbahnbetriebsleiter möglichst unverzüglich vom Mitarbeiter angesprochen werden kann, wenn dieser Handlungsbedarf erkennt oder Hilfe benötigt.
--	---



Checkliste für die Planung und Durchführung von „heimatfernen“ Einsätzen – Fortsetzung	
Stichwort	Anforderung
Unfallmanagement, Erste-Hilfe-Maßnahmen, Vorgehen bei Arbeitsunfällen	
Unfallmeldung (bei Bahnbetriebsunfällen)	<ul style="list-style-type: none"> Meldung an Eisenbahninfrastrukturunternehmen und eigenes Unternehmen nach Unfallmeldetafel (vgl. BUVO-NE).
Erste-Hilfe-Maßnahmen	<ul style="list-style-type: none"> Erstversorgung durch vor Ort anwesende Ersthelfer. Einleiten der Rettungskette (Alarmierung eines Notarztes).
Unfallmanagement vor Ort durch den EBL	<ul style="list-style-type: none"> Der EBL soll möglichst unverzüglich den Unfallort aufsuchen. Übernahme der Unternehmensrepräsentanz vor Ort, ggf. Unterstützung des eigenen Mitarbeiters gegenüber ermittelnden Stellen. Überprüfen, dass die Erste-Hilfe-Maßnahmen eingeleitet wurden. Prüfen, ob Mitarbeiter dienstunfähig ist und abgelöst werden muss. Ggf. Herbeiführen von Ersatzpersonal.
Vorgehen bei Arbeitsunfällen (Mitarbeiter ist verletzt)	<ul style="list-style-type: none"> Vorstellen des Versicherten beim Durchgangsarzt. Sicherstellen, dass bei Arbeitsunfällen <ul style="list-style-type: none"> der Arbeitsunfall durch eine Unfallanzeige der Berufsgenossenschaft angezeigt wird, der Unfall vom Vorgesetzten untersucht wird (zumindest bei schweren Unfällen ist eine Untersuchung vor Ort erforderlich). Auch bei kleineren Verletzungen soll eine Meldung an das eigene Unternehmen erfolgen und diese dokumentiert werden, z. B. im Verbandbuch. Bei Arbeitsunfällen, die sich weit entfernt vom Arbeitsort ereignen, muss das Unternehmen die Rückführung des Mitarbeiters selbst organisieren.
Besondere Maßnahmen bei Schockverletzten	<ul style="list-style-type: none"> Möglichst unverzügliche Betreuung des Schockverletzten vor Ort durch einen Ersthelfer sicherstellen. Organisieren, dass der Mitarbeiter möglichst bis in sein soziales Umfeld begleitet wird. Sicherstellen, dass der Mitarbeiter die nachgeordnete Betreuung entsprechend dem unternehmenseigenen Betreuungskonzept in Anspruch nimmt.

Maßnahmen bei Unfällen (Unfallmanagement, Erste-Hilfe-Maßnahmen, Vorgehen bei Arbeitsunfällen)

Wenn die Einsätze sorgfältig geplant und vorbereitet sind und dabei auch vorhersehbare Störungen, insbesondere Unfälle, berücksichtigt wurden, beschränkt sich die Durchführung auf die vorher festgelegten, in Notfallplänen hinterlegten Abläufe. Bei Unfällen und sonstigen gefährlichen Ereignissen im Eisenbahnbetrieb greift das speziell dafür vorbereitete Notfallmanagementsystem. Mit dem Notfallmanagement werden gleichzeitig die erforderlichen Maßnahmen für verletzte Mitarbeiter abgedeckt. Das betrifft im Wesentlichen die Erste Hilfe sowie die Notarztversorgung.

Aus Sicht des Gesundheitsschutzes ist anzustreben, dass möglichst schnell der Eisenbahnbetriebsleiter (EBL) bzw. eine geeignete Führungskraft vor Ort eintrifft und die Interessen des eigenen Unternehmens an der Unfallstelle wahrnimmt. Bei sehr großen Entfernungen kann es sinnvoll sein, dass diese Aufgabe von einem ortsnah ansässigen Unternehmen wahrgenommen wird, mit dem das vorher vereinbart wurde. Eine dieser Aufgaben ist die Betreuung der am Unfall beteiligten Mitarbeiter. Wenn diese nicht verletzt sind oder „nur“ einen Schock haben, können sie möglicherweise vor dem Eindruck der Ereignisse zu unkontrollierten Handlungen neigen oder unüberlegte Aussagen gegenüber Ermittlungsbehörden und der Presse machen. In diesen Fällen bedarf es klarer Handlungsvorgaben sowie auch des Schutzes durch einen Vorgesetzten des eigenen Unternehmens. Eine telefonische Betreuung des betroffenen Mitarbeiters, z. B. durch die Leitstelle, kann dies nur unzureichend ersetzen und sollte daher nur als erste Maßnahme bis zum Eintreffen des EBL dienen. Weitere wichtige Aufgaben des EBL sind die Überprüfung der Dienstfähigkeit und ggf. die Ablösung nicht mehr dienstfähiger Mitarbeiter. Sollte der Mitarbeiter unter Schock stehen, ist es sehr hilfreich, wenn er möglichst schnell von einem ausgebildeten Ersthelfer „aufgefangen“ und

Ruhezeit, wenn diese zur Vermeidung von Übermüdung im Dienstplan vor einen auswärtigen Dienstbeginn gelegt wurde. Hier bedarf es neben einer angemessenen Überwachung insbesondere eines guten und offenen Betriebsklimas, um solche Probleme unter Berücksichtigung der Mitarbeiterwünsche einer einvernehmlichen Lösung zuzuführen.

Bei weit vom Dienstort entfernten Einsätzen werden die Leistungen teilweise auf einer fremden Infrastruktur erbracht. Soweit sich infolge von Mängeln an dieser Infrastruktur Gefährdungen für die eigenen Mitarbeiter ergeben, muss der Vorgesetzte geeignete Sicherheitsmaßnahmen zum Schutz der eigenen Mitarbeiter ergreifen. In der Regel ist der Infrastrukturbetreiber zur unverzüglichen Beseitigung des Mangels aufzufordern, am besten in schriftlicher Form, um dies später bei Bedarf nachvollziehen zu können.

Sollte ein gravierender Mangel nicht in angemessener Zeit beseitigt werden und davon eine erhebliche Gefährdung der eigenen Mitarbeiter ausgehen, kann das im Extremfall bedeuten, dass der Einsatz zum Schutz der eigenen Mitarbeiter durch den verantwortlichen Vorgesetzten abgebrochen werden muss bzw. gar nicht erst begonnen werden darf.

Sollten sich Gefährdungen durch am Einsatzort gleichzeitig ausgeführte Tätigkeiten von Mitarbeitern anderer Unternehmen ergeben, insbesondere anderer Eisenbahnverkehrsunternehmen, müssen mit diesen Unternehmen geeignete Maßnahmen zur Beseitigung der Gefährdungen vereinbart werden. Dabei ist analog den im vorherigen Abschnitt beschriebenen Grundsätzen vorzugehen. In beiden genannten Fällen ist die Wirksamkeit der vereinbarten Maßnahmen im Hinblick auf den Schutz der eigenen Mitarbeiter zu prüfen.

betreut sowie in sein soziales Umfeld begleitet wird. Der Ersthelfer leitet auch die weitere Betreuung ein. Unternehmen mit guten Betreuungskonzepten für Schockverletzte konnten die Ausfallzeiten ihrer Mitarbeiter erheblich senken.

Weiterhin ist Vorsorge für Arbeitsunfälle, zu treffen, die nicht vom Notfallmanagement abgedeckt sind. Im Rahmen der Einsatzvorbereitung wurde bereits

geklärt, wie die Erste Hilfe gewährleistet ist und welcher Durchgangsarzt aufzusuchen ist. Bei Auslandseinsätzen führen die Mitarbeiter die Tel.-Nr. der VBG-Notfallhotline (0049 (0) 8976762900) und die VBG-Kundennummer mit sich. Wichtig ist, dass wegen der später gelegentlich erforderlichen Nachweisführung auch kleinere Verletzungen dokumentiert werden, z. B. im Verbandbuch.

Sollte einmal im Unternehmen ein Notfall eingetreten sein, muss im Nachhinein bei der Auswertung des Unfallgeschehens auch geprüft werden, ob die Notfallpläne den Anforderungen genügt habe bzw. wo noch Verbesserungsbedarf besteht. Durch permanente Verbesserung der geplanten Abläufe können so die Auswirkungen von Unfällen wirksam begrenzt werden.

Besonderheiten ausgewählter EU-/EWR-Staaten bei der Inanspruchnahme ärztlicher Leistungen im Zusammenhang mit einem Arbeitsunfall

Italien	Für ärztliche Behandlungen ist die gesetzliche italienische Krankenversicherung zuständig, die regional gegliedert ist. Auf lokaler Ebene gibt es die einzelnen Unita Sanitarie Lokale (USL). Häufig findet sich auch die Abkürzung ASL – Aziende Sanitarie Lokale. Es gibt über 200 USL, diese betreiben auch die meisten Krankenhäuser und Ambulanzzentren. Daneben gibt es noch Hausärzte (medico di base) und Fachärzte, die im Regelfall auch vertraglich an die gesetzliche Krankenversicherung gebunden sind. Davon ausgenommen sind Ärzte mit eigener Privatpraxis; hier erfolgt generell keine Kostenübernahme durch die Krankenkasse. Die Kosten der ambulanten Behandlung werden im Regelfall über die italienische Krankenversicherung zu Lasten der zuständigen deutschen Berufsgenossenschaft abgerechnet. Es kann jedoch im Einzelfall auch vorkommen, dass eine Rechnung zu Lasten des Behandelten ausgestellt oder direkte Bezahlung verlangt wird. Die so entstehenden Kosten können dann nach der Rückkehr nach Deutschland bei der Berufsgenossenschaft zur Erstattung eingereicht werden.
Österreich	In Österreich gibt es mehrere gesetzlichen Krankenkassen. Grundsätzlich gilt, dass die österreichische gesetzliche Krankenversicherung bei Arbeitsunfällen in Vorleistung tritt. Die Mehrzahl der Ärzte in Österreich ist vertraglich mit einem oder mehreren Trägern der gesetzlichen Krankenversicherung verbunden (Vertragsärzte). Die Kosten der ambulanten Behandlung werden dann im Regelfall über die österreichische Verbindungsstelle der Krankenversicherung zu Lasten der zuständigen deutschen Berufsgenossenschaft abgerechnet. Es kann jedoch im Einzelfall vorkommen, dass eine Rechnung zu Lasten des Behandelten ausgestellt oder direkte Bezahlung verlangt wird. Auch sind einige Behandlungen und Arzneimittel keine Kassenleistungen und müssen durch den Verunfallten ggf. selbst vor Ort bezahlt werden. Die so entstehenden Kosten können dann nach der Rückkehr nach Deutschland bei der Berufsgenossenschaft zur Erstattung eingereicht werden.
Schweiz	Bei Vorlage des Anspruchsnachweises (EHIC) besteht bei der Inanspruchnahme ärztlicher Leistungen Anspruch auf Behandlung nach den für schweizerische Versicherte geltenden Kostensätzen. Die Kosten müssen in der Regel zunächst selbst bezahlt werden. Zahnärztliche Behandlung gehört nicht zu den Leistungen nach schweizerischem Recht, hierbei hat der Verunfallte in den meisten Fällen Vorleistungen zu erbringen.
Frankreich	In Frankreich werden die Aufgaben der medizinischen Versorgung bei Krankheit und Arbeitsunfall von der gesetzlichen Krankenversicherung Caisse Primaire d'Assurance Maladie (CPAM) übernommen. In jedem größeren Ort finden sich Niederlassungen der CPAM, die bei Bedarf kontaktiert werden können.
Niederlande/ Luxemburg/ Dänemark	Die Abrechnung der Kosten der wegen eines Arbeitsunfalls notwendigen ärztlichen Behandlung erfolgt im Regelfall über den staatlichen Krankenversicherungsträger. Eventuell müssen Eigenanteile für Behandlung und/oder Medikamente geleistet werden. Die Erstattung erfolgt bei Vorlage der Belege durch die Berufsgenossenschaft.
Polen	Als Institution, die für die Sicherstellung der medizinischen Versorgung zuständig ist, fungiert der Nationale Gesundheitsfond (NFZ – Narodowy Fundusz Zdrowia). Bei einem Arbeitsunfall können Betroffene ärztliche Behandlung kostenlos erhalten, wenn die Europäische Krankenversicherungskarte (EHIC) vorgelegt wird. Mit der EHIC kann jeder Arzt aufgesucht werden, der einen Vertrag mit dem NFZ abgeschlossen hat. Wenn der Patient einen Privatarzt aufsucht (ohne Vertrag mit dem NFZ), muss er alle Kosten privat bezahlen. Auch wenn die EHIC nicht vorgelegt werden kann, muss voll in Vorleistung getreten werden. Praxen von Vertragsärzten und Ambulante Behandlungszentren mit einer vertraglichen Bindung zum NFZ sind mit einer entsprechenden Kennzeichnung versehen.
Tschechische Republik	In Tschechien existieren mehrere Krankenkassen, deren Vertragsärzte bei Vorlage der EHIC den Verunfallten nach tschechischem Leistungsrecht behandeln. Die Abrechnung erfolgt dann über die Berufsgenossenschaft. Namen und Anschrift der jeweiligen Vertragsärzte können bei jeder regionalen Krankenkassenfiliale erfragt werden.

Herausgeber:



VBG
Ihre gesetzliche
Unfallversicherung
www.vbg.de

Deelbögenkamp 4
22297 Hamburg
Postanschrift: 22281 Hamburg

Artikelnummer: 48-05-0033-2

Nachdruck nur mit schriftlicher Genehmigung der VBG

Version 1.0/2010-09

Der Bezug dieser Informationsschrift ist für Mitglieds-
unternehmen der VBG im Mitgliedsbeitrag enthalten.

Wir sind für Sie da!

Sie erreichen uns montags bis donnerstags von 8.00 - 17.00 Uhr, freitags von 8.00 - 15.00 Uhr

Servicenummer für Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz: 0180 5 8247728

0,14 €/Min. aus dem Festnetz, Mobilfunk max. 0,42 €/Min.

Ihre regional zuständigen Bezirksverwaltungen für Fragen und Mitteilungen zur Prävention einschließlich Seminarinformationen, Rehabilitation, Versicherungsschutz (freiwillige Versicherung und Auslandsunfallversicherung) sowie Veranlagung und Veränderung von Unternehmen:

Bezirksverwaltung Bergisch Gladbach

Kölner Straße 20
51429 Bergisch Gladbach
Tel.: 02204 407-0
Fax: 02204 1639
E-Mail: BV.BergischGladbach@vbg.de

Bezirksverwaltung Berlin

Markgrafenstraße 18 • 10969 Berlin
Tel.: 030 77003-0
Fax: 030 7741319
E-Mail: BV.Berlin@vbg.de

Bezirksverwaltung Bielefeld

Nikolaus-Dürkopp-Straße 8
33602 Bielefeld
Tel.: 0521 5801-0
Fax: 0521 61284
E-Mail: BV.Bielefeld@vbg.de

Bezirksverwaltung Dresden

Wiener Platz 6 • 01069 Dresden
Tel.: 0351 8145-0
Fax: 0351 8145-109
E-Mail: BV.Dresden@vbg.de

Bezirksverwaltung Duisburg

Wintgensstraße 27 • 47058 Duisburg
Tel.: 0203 3487-0
Fax: 0203 2809005
E-Mail: BV.Duisburg@vbg.de

Bezirksverwaltung Erfurt

Koenbergstraße 1 • 99084 Erfurt
Tel.: 0361 2236-0
Fax: 0361 2253466
E-Mail: BV.Erfurt@vbg.de

Bezirksverwaltung Hamburg

Friesenstraße 22 • 20097 Hamburg
Fontenay 1a • 20354 Hamburg
Tel.: 040 23656-0
Fax: 040 2369439
E-Mail: BV.Hamburg@vbg.de

Bezirksverwaltung Ludwigsburg

Martin-Luther-Straße 79
71636 Ludwigsburg
Tel.: 07141 919-0
Fax: 07141 902319
E-Mail: BV.Ludwigsburg@vbg.de

Bezirksverwaltung Mainz

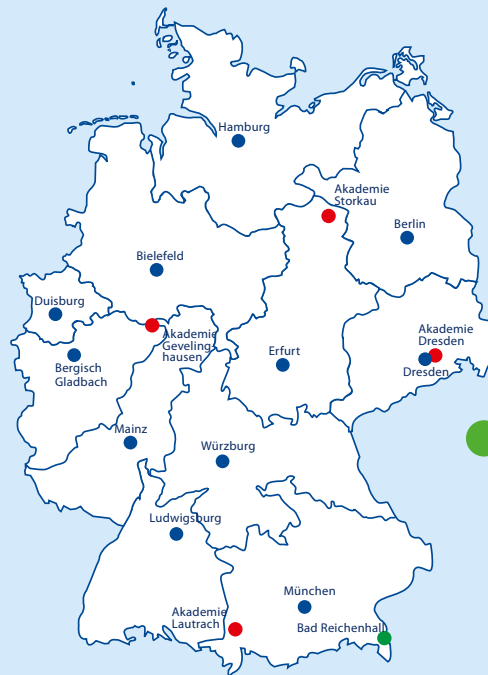
Isaac-Fulda-Allee 3 • 55124 Mainz
Tel.: 06131 389-0
Fax: 06131 371044
E-Mail: BV.Mainz@vbg.de

Bezirksverwaltung München

Ridlerstraße 37 • 80339 München
Tel.: 089 50095-0
Fax: 089 5024877
E-Mail: BV.Muenchen@vbg.de

Bezirksverwaltung Würzburg

Riemenschneiderstraße 2
97072 Würzburg
Tel.: 0931 7943-0
Fax: 0931 7842200
E-Mail: BV.Wuerzburg@vbg.de



Bei inhaltlichen Fragen zu diesem Heft:
Präventionsstab ÖPNV/Bahnen
Fontenay 1a, 20354 Hamburg
Tel.: 040 23656-395
Fax: 040 23656-178
E-Mail: stab-oePNV-bahnen@vbg.de

Ihre Akademien für Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz:

Seminarinformationen erhalten Sie von Ihrer regional zuständigen Bezirksverwaltung oder unter www.vbg.de/seminar/

Akademie Dresden

Königsbrücker Landstraße 4c
01109 Dresden
Tel.: 0351 88923-0
Fax: 0351 88349-34
E-Mail: Akademie.Dresden@vbg.de
Hotel-Tel.: 0351 457-3000

Akademie Gevelinghausen

Schlossstraße 1 • 59939 Olsberg
Tel.: 02904 9716-0
Fax: 02904 9716-30
E-Mail: Akademie.Olsberg@vbg.de
Hotel-Tel.: 02904 803-0

Akademie Lautrach

Schlossstraße 1 • 87763 Lautrach
Tel.: 08394 92613
Fax: 08394 1689
E-Mail: Akademie.Lautrach@vbg.de
Hotel-Tel.: 08394 910-0

Akademie Storkau

Hotel Schloss Storkau
Im Park 1 • 39590 Tangermünde/OT Storkau
Tel.: 039321 531-0
Fax: 039321 531-23
E-Mail: Akademie.Storkau@vbg.de
Hotel-Tel.: 039321 521-0

Klinik für Berufskrankheiten

Münchner Allee 10 • 83435 Bad Reichenhall
Tel.: 08651 601-0
Fax: 08651 601-1021
E-Mail: bk-klinik@vbg.de
www.bk-klinik-badreichenhall.de

Bei Beitragsfragen:

Abteilung Beitrag

Deelbögenkamp 4 • 22297 Hamburg
Tel.: 040 5146-2940
Fax: 040 5146-2771, -2772
E-Mail: HV.Beitrag@vbg.de