

SiBe-Report

Informationen für Sicherheitsbeauftragte – Ausgabe 1/2013

Arbeitsstättenrecht

Der aktuelle Stand der Rechtssetzung

Arbeitgeber in Deutschland müssen Arbeitsstätten so einrichten und betreiben, dass Sicherheit und Gesundheit der Beschäftigten nicht gefährdet werden. Das legt die Arbeitsstättenverordnung (ArbStättV) von 2004 fest. Damit die Unternehmen Spielraum für betriebsspezifische Lösungen haben, enthält die Verordnung allgemeine Schutzziele statt konkreter Anforderungen.



Um den Praktikern in den Betrieben Hinweise zur Umsetzung zu geben, erarbeitet der Ausschuss für Arbeitsstätten (ASTA) bei der Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin (BAuA) Technische Regeln für Arbeitsstätten (Arbeitsstättenregeln – ASR). Sie haben die alten Arbeitsstätten-Richtlinien nach und nach ersetzt. Am 31. Dezember 2012 ist die Übergangsfrist ausgelaufen, innerhalb derer die alten Arbeitsstätten-Richtlinien weiter gelten konnten.

Hilfe bei Gefährdungsbeurteilung und Schutzmaßnahmen

Die ASR helfen vor allem bei der Gefährdungsbeurteilung und bei den Schutzmaßnahmen. Unternehmer, die die Vorgaben der ASR einhalten, gewinnen viel Rechtssicherheit. Denn sie können davon ausgehen, dass sie den aktuellen Stand der Technik berücksichtigt haben. In einigen Fällen sind mehrere alte Arbeitsstätten-Richtlinien in eine einzige neue ASR eingeflossen. Umgekehrt wurden auch

ARS erarbeitet, deren Inhalte bislang nicht abgedeckt waren, etwa die ASR V3a.2 „Barrierefreie Gestaltung von Arbeitsstätten“, die u. a. die Belange von Menschen mit Behinderungen berücksichtigt. Künftig sollen außerdem – wo nötig – fachspezifische Anhänge die ASR beim Thema Barrierefreiheit ergänzen.

Aktueller Stand der Arbeitsstättenregeln (ASR):

- Bislang wurden 12 ASR erlassen:
- ASR V3a.2 Barrierefreie Gestaltung von Arbeitsstätten
- ASR A1.3 Sicherheits- und Gesundheitsschutzkennzeichnung
- ASR A1.6 Fenster, Oberlichter, lichtdurchlässige Wände
- ASR A1.7 Türen und Tore
- ASR A2.3 Fluchtwege und Notausgänge, Flucht- und Rettungsplan
- ASR A3.4 Beleuchtung
- ASR A3.4/3 Sicherheitsbeleuchtung, optische Sicherheitsleitsysteme

Web-Links

- www.baua.de
 - ⊗ Themen von A-Z ⊗ Arbeitsstätten
 - ⊗ Arbeitsstättenrecht ⊗ Informationen zur Arbeitsstättenverordnung (ArbStättV)

- www.baua.de
 - ⊗ Themen von A-Z ⊗ Arbeitsstätten
 - ⊗ Ausschuss für Arbeitsstätten (ASTA)

- www.baua.de
 - ⊗ Themen von A-Z ⊗ Arbeitsstätten
 - ⊗ Arbeitsstättenrecht ⊗ Technische Regeln für Arbeitsstätten

- <http://lasi.osha.de/docs/lv40.pdf>
 - ⊗ Leitlinien zur Arbeitsstättenverordnung

- www.dguv.de
 - ⊗ Webcode: d38755 ⊗ Handlungshilfen der Deutschen Gesetzlichen Unfallversicherung

- www.vdri.de
 - ⊗ Fachinformationen ⊗ nach Themen
 - ⊗ Arbeitsstättenverordnung
 - ⊗ Vortrag „Arbeitsstättenrecht – ein Überblick über Neuerungen“ von Reinhild Müller
 - ⊗ Vortrag „Arbeitsstättenrecht 2012“ von Andreas Voigt

- ASR A3.5 Raumtemperatur
- ASR A3.6 Lüftung
- ASR A4.2 Pausen- und Bereitschaftsräume
- ASR A4.3 Erste-Hilfe-Räume, Mittel und Einrichtungen zur Ersten Hilfe
- ASR A4.4 Unterkünfte

Zwei weitere ASR sind im Prüfverfahren. Die ASR A3.4/3 „Sicherheitsbeleuchtung, optische Sicherheitsleitsysteme“ wird derzeit aktualisiert. Kurz vor der Inkraftsetzung stehen die ASR A1.5/1,2 Fußböden und die ASR A2.2 Maßnahmen gegen Brände.

Aus dem Alltag eines Sicherheitsbeauftragten

„Wie sag' ich es meinem Kollegen“ – das fragt sich mancher Sicherheitsbeauftragte (SiBe), wenn Sicherheitsregeln wieder einmal ignoriert werden. Bei der BG Rohstoffe und chemische Industrie hat man von einem Mitgliedsunternehmen eine „Neun-Schritte-Methode“ übernommen, um nicht sicherheitsgerechtes Verhalten wirksam zu unterbinden.

Wie überall im praktischen Arbeitsschutz macht dabei der Ton die Musik. SiBes sollten darauf achten, freundlich-neutral und nicht etwa anklagend oder von oben herab mit den Kollegen zu sprechen – schließlich geht es darum, Gefahren im

partnerschaftlichen Miteinander auszuräumen. Verlieren die Kollegen die Scheu vor Kritik, nehmen sie Hinweise bereitwilliger an.

Vorgehen kann man in neun aufeinander aufbauenden Schritten:

1. Nicht sicherheitsgerechtes Verhalten beobachten.
2. Den Kollegen ruhig ansprechen.
3. Den Grund für die Kontaktaufnahme nennen.
4. Nach der Aufgabe fragen, die der Angesprochene gerade erledigt.
5. Erläutern, welches Verhalten korrekt und sicherheitsgerecht wäre.

6. Erfragen, was beim riskanten Verhalten schlimmstenfalls passieren könnte.
7. Den Kollegen auffordern zu überlegen, wie es zum gefährlichen Verhalten gekommen ist.
8. Erfragen, was notwendig wäre, um das Risiko zu reduzieren.
9. Den Anlass für das riskante Verhalten oder das gefährliche Verhalten selbst ändern.

www.bgrci.de

© Presse und Medien © Das RCI-Magazin
© Ausgaben 2012 © Ausgabe 9/10 © Seite 10 „Unsicheres Verhalten ansprechen – aber wie“

Arbeitsschutz für Reinigungskräfte

Reinigungsarbeiten gehören zum Alltag, im Betrieb wie in der Freizeit. Weil Feuchtarbeit oder der Kontakt mit Chemikalien und biologischen Arbeitsstoffen die Gesundheit schädigen können, müssen die Beschäftigten umfassend informiert und unterwiesen werden.

Gefahren beim Hautkontakt

Reinigungs- und Desinfektionsmittel enthalten Chemikalien, die die Haut schädigen oder Allergien auslösen können. Auch Gefahrstoffe und Krankheitserreger wie Schimmelsporen, Bakterien, Viren und Pilze im Schmutz sind potenziell gefährlich. Wenn Beschäftigte regel-

mäßig mehr als zwei Stunden pro Tag Arbeiten im feuchten Milieu ausführen müssen, spricht man von Feuchtarbeit. Auch wer häufig die Hände reinigen oder flüssigkeitsdichte Schutzhandschuhe tragen muss, riskiert Hautschäden. Quillt die Haut durch Feuchtarbeit auf, lässt ihre Barrierewirkung nach, und Gefahrstoffe oder Krankheitserreger können leichter eindringen. Die TRGS 401 „Gefährdung durch Hautkontakt“ hilft bei der Gefährdungsbeurteilung und bei der Festlegung von Schutzmaßnahmen und zeigt, wann arbeitsmedizinische Vorsorge bzw. Angebotsuntersuchungen notwendig sind.

Gefährliche Mixturen

Hochprozentiger Alkohol ist wegen der Brand- und Explosionsgefahr als Reinigungsmittel für große Flächen nicht geeignet. Weil Reinigungsmittelkonzentrate oft leicht entzündliche Substanzen enthalten, müssen Reinigungskräfte u. a. darin unterwiesen werden, was zu tun ist, wenn versehentlich große Mengen des Produkts auslaufen. Auch Anleitungen zum Verdünnen – etwa mit Dosierhilfen – sind unerlässlich. Werden Reinigungsmittel gemischt, können gefährliche Reaktionsprodukte wie Gase, Dämpfe oder Spritzer reizender oder ätzender Stoffe entstehen.

Kurzmeldung

Risiken beim Umgang mit Nanomaterialien unterschätzt

Obwohl nachgewiesen wurde, dass künstlich hergestellte Nanomaterialien für Gesundheit und Umwelt gefährlich sein können, werden sie in Nahrungsmitteln, Kosmetika, Textilien, Farben, Sportartikeln, elektronischen Geräten, Reinigungsmitteln sowie Gesundheits- und Wellness-Produkten verwendet. Beschäftigte an 300 000 bis 400 000 Arbeitsplätzen in der EU haben direkt mit Nanotechnologie zu tun. Auch an nachgeschalteten Arbeitsplätzen der Lieferkette, 75 % davon

in kleinen und mittleren Unternehmen, wird mit gefertigten Nanomaterialien gearbeitet. Trotzdem sind die potenziellen Risiken solcher Materialien wenig bekannt. 54 % der Europäer wissen nicht einmal, was Nanotechnologie ist. 75 % der Arbeitnehmer und Arbeitgeber im Baugewerbe etwa ist nicht bewusst, dass sie mit Nanomaterialien arbeiten.

<http://osha.europa.eu/de>

© Presse und Multimedia © Presseinformationen © 20. 06. 2012 © Die Risiken der winzig kleinen Teilchen

Web-Links

www.vbgi.de

© Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz
© Branchen © Gebäudemanagement © Branchenseite Hausmeister

www.dguv.de

© Webcode d69365 © Hautgefährdung und Hautschutz – Präventionsstrategien

www.baua.de

© Themen von A-Z © Gefahrstoffe
© Technische Regeln für Gefahrstoffe (TRGS)
© TRGS 401 „Gefährdung durch Hautkontakt“

www.mit-heiler-haut.de

© Infoportal „Mit heiler Haut“

Arbeiten mit mobilen Informationstechnologien – ein Gesundheitsproblem?

Immer mehr Beschäftigte arbeiten zumindest gelegentlich unterwegs oder zuhause. Mit Notebook, Tablet oder Smartphone werden der Schreibtisch zu Hause, der Dienstwagen oder das Hotelzimmer schnell und einfach zum Büro auf Zeit. Arbeitsschützer warnen vor gesundheitlichen Risiken, wenn dabei ergonomische Anforderungen missachtet werden.



Zwar muss die betriebliche Gefährdungsbeurteilung grundsätzlich auch Handlungsempfehlungen für Beschäftigte liefern, die mit mobilen Kommunikations- und Informationstechnologien an wechselnden Orten arbeiten. Allerdings sind

einschlägige Gesundheitsrisiken bislang wenig bekannt, so dass klare Anweisungen meist fehlen.

Für die Arbeit mit mobilen Informationstechnologien gilt unter anderem die Bild-

schirmarbeitsverordnung (BildschArbV), die bislang aber lediglich Anforderungen für stationäre Arbeitsplätze nennt. Problematisch für das Auge sind Reflexionen auf dem Display vieler Tablets. Einsetzen sollte man nur Geräte mit mattem, entspiegeltem Display. Tablets sind zwar leicht, doch bei längerer Nutzung unbequem, weil man sie gleichzeitig halten und stabilisieren muss. Ergonomisch nicht gerade günstig sind auch die kleinen Bildschirmstaturen, die oft schwer zu bedienen sind.

Auch der Rücken wird bei mobiler Arbeit oft überlastet. Das beginnt beim Transport des „mobilen Büros“ und endet nicht bei der oft unbequemen Körperhaltung, die man bei der Arbeit unterwegs einnimmt. Zusätzliche Belastungen ergeben sich aus langen Arbeitswegen und der Tätigkeit außerhalb der gewohnten Arbeitsumgebung und ohne Kontakt zu Kollegen und Vorgesetzten.

➔ www.dguv.de

© Webcode: d17326 © Informationen zu mobiler IT-Arbeit der Deutschen Gesetzlichen Unfallversicherung DGUV

Beruf und häusliche Pflege vereinbaren

Die Lebenserwartung steigt, und immer mehr ältere Menschen brauchen Pflege, oft viele Jahre lang. Weil die meisten so lange wie möglich im eigenen Zuhause leben wollen, springen oft die eigenen Kinder ein und betreuen Vater oder Mutter neben ihrer Berufstätigkeit. Damit stehen auch immer mehr Arbeitgeber vor der Frage, ob und wie sie ihre Mitarbeiter bei der Bewältigung dieser Doppelbelastung unterstützen können.

Wer zusätzlich zur Arbeit pflegt, braucht auch zeitlich viel Flexibilität. Der Gesetzgeber hat dazu inzwischen Rahmenbedingungen geschaffen. Das Pflegezeitgesetz (PflegeZG) sichert Arbeitnehmern, die einen nahen Angehörigen pflegen, einen Anspruch auf Pflegezeit zu. Beschäftigte dürfen sich bis zu sechs Monate lang vollständig oder teilweise freistellen lassen. In dieser Zeit erhalten sie kein Gehalt, genießen jedoch Kündigungsschutz.

Dank des Familienpflegezeitgesetzes von 2012 können Beschäftigte außerdem die

eigene Arbeitszeit bis zu zwei Jahre lang auf bis zu 15 Wochenstunden reduzieren. Das Einkommen reduziert sich dabei nur halb so stark wie die Arbeitszeit. Wer also von bislang 40 auf 20 Wochenstunden halbiert, erhält nicht 50, sondern 75 Prozent des letzten Bruttoeinkommens. Außerdem besteht Kündigungsschutz. Nach der Pflegephase arbeitet der Beschäftigte mit weiterhin reduziertem Gehalt in Vollzeit. Wenn die durch den Entgeltvorzuschuss vorab vergütete Arbeitszeit nachgearbeitet wurde, bekommt der Beschäftigte wieder ein volles Gehalt.

Weil Pflege die betroffenen Angehörigen auch physisch und psychisch belastet, kommt es oft zu Erschöpfungszuständen und psychosomatischen Störungen. Anerkennung durch Kollegen und Vorgesetzte, aber auch bewusste Auszeiten fürs eigene Wohlbefinden können helfen, die Doppelbelastung zu meistern.

Web-Links

➔ www.kuvb.de

© Medien © Zeitschriften © Pflegeinfobrief
© Ausgabe 2/2012

➔ www.pflegen-und-leben.de

© Psychologische Online-Beratung für pflegende Angehörige (gefördert durch das Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend)

Wiedereingliederung nach psychischer Erkrankung

Psychische Erkrankungen gehören zu den meist diskutierten Themen in der Arbeitswelt, schließlich gelten sie als häufigste Ursache für Fehltage von Beschäftigten. Arbeitgeber, Kollegen und betroffene Mitarbeiter aber wissen oft nicht, wie Erkrankte nach einer längeren Krankschreibung am Arbeitsplatz wieder richtig Fuß fassen.



Grundsätzlich sollte man wissen, dass Menschen mit psychischen Erkrankungen manchmal mit eingeschränkter Leistungsfähigkeit an ihren Arbeitsplatz zurückkehren – das gilt besonders bei Depressionen. Oft haben sie den Wunsch, ihre Arbeit schrittweise wieder aufzunehmen, möchten aber gleichzeitig Verantwortung tragen. Positive Signale aus dem Betrieb, aber auch angepasste Arbeitsanforderungen erleichtern ihnen die Rückkehr.

Prof. Dr. Dirk Windemuth, Leiter des Instituts für Arbeit und Gesundheit der DGUV

(IAG) hat darauf hingewiesen, dass eine enge Verzahnung von Prävention, Rehabilitation und Psychotherapie für den Erfolg entscheidend ist: „Wenn ein depressiver Mitarbeiter nach einer Therapie an seinen Arbeitsplatz zurückkehrt, profitiert er von einem guten kollegialen Miteinander. Er leidet aber, wenn die Kollegen stattdessen Konkurrenzkämpfe ausfechten. Dann bestehen kaum Chancen auf eine erfolg-

reiche Wiedereingliederung. Präventive Maßnahmen für alle Mitarbeiter und individuelle Rehabilitationsmaßnahmen müssen daher miteinander verbunden werden.“

➤ www.dguv.de/akademie-dresden

⊗ *Informiert bleiben* ⊗ *Akademie-Journal Dresden* ⊗ *AkademieJournal 3/2012, Seite 9*

➤ www.bundesaerztekammer.de

⊗ *Ärzte* ⊗ *Ambulante Versorgung* ⊗ *Arbeitsmedizin* ⊗ *Symposium „Mitten im Arbeitsleben – trotz psychischer Erkrankung“* ⊗ *Folien und Abstracts* ⊗ *„Einflüsse auf die berufliche Wiedereingliederung psychisch erkrankter Menschen: Arbeitsbedingungen und Gesundheitsmanagement“ Prof. Dr. Peter Angerer, Direktor des Instituts für Arbeitsmedizin und Sozialmedizin, Heinrich Heine Universität Düsseldorf*

➤ www.aerzteblatt.de

⊗ *Archiv* ⊗ *Recherche* ⊗ *Psychische Erkrankungen in der Arbeitswelt* ⊗ *Beitrag „Psychische Erkrankungen in der Arbeitswelt: Frühestmöglich wieder arbeiten“*

Kurzmeldungen

Einfach mal abschalten – Ruhezeiten sind wichtig

Immer erreichbar sein – für viele Menschen gehört das zum Lebensgefühl. Privat- und Berufsleben verschwimmen dabei zusehends. Über negative Auswirkungen auf die Gesundheit spricht Professor Dirk Windemuth vom Institut für Arbeit und Gesundheit der DGUV (IAG) in einem Podcast.

➤ www.dguv.de

⊗ *Webcode: d139498*

Betriebsvereinbarung macht besseren Umgang mit der Sucht möglich

Jemanden auf eine mögliche Alkohol- oder Drogensucht anzusprechen, ist schwierig. Helfen können hierbei konkrete Verhaltensrichtlinien in Form einer Betriebsvereinbarung. Die Zeitschrift „DGUV Arbeit und Gesundheit“ stellt weitere Strategien vor.

➤ www.arbeit-und-gesundheit.de

⊗ *Suche: „Keine Flucht vor der Sucht“*

Vorsicht Chemikalien! Gefahrenpiktogramme leicht erklärt

Schon im Jahr 2009 ist die europäische GHS-Verordnung (EG) Nr. 1272/2008, genannt CLP-Verordnung (Classification, Labelling and Packaging), in Kraft getreten. Sie regelt die Einstufung, Kennzeichnung und Verpackung von Stoffen und Gemischen einheitlich und hat dazu neue Warnzeichen für Chemikalien eingeführt. Die rautenförmigen Piktogramme zeigen an, welche Gefahr(en) bei der Verwendung drohen. Ergänzt werden die Piktogramme durch Signalwörter, Gefahrenhinweise und Sicherheitshinweise sowie Produkt- und Lieferinformationen. Weil die neue Kennzeichnung noch nicht allen vertraut ist, erklärt ein neues Werkzeug die Piktogramme noch einmal und hilft so, für mehr Sicherheit am Arbeitsplatz zu sorgen.

➤ <http://osha.europa.eu/de>

⊗ *Publikationen* ⊗ *Werbematerial* ⊗ *Vorsicht: Chemikalien! Hier werden die Gefahrenpiktogramme erklärt.*

Impressum

SiBe-Report – Informationen für Sicherheitsbeauftragte Nr. 1/2013

Der **SiBe-Report** erscheint quartalsweise. Nachdruck oder Vervielfältigung nur mit Zustimmung der Redaktion und Quellenangabe.

Inhaber und Verleger: Unfallkasse Berlin
Verantwortlich: Michael Arendt

Redaktion: Sabine Kurz, freie Journalistin München; Kirsten Wasmuth, Leiterin Kommunikation, Tel. 0 30/76 24-11 30

Redaktionsbeirat: Michael Arendt, Leiter Prävention; Dagmar Elsholz, Referatsleiterin Prävention

Anschrift: Unfallkasse Berlin, Culemeyerstraße 2, 12277 Berlin, Tel. 0 30/76 24-0, Fax 0 30/76 24-11 09,

➤ www.unfallkasse-berlin.de

Bildnachweis: fotolia.de

Gestaltung und Druck: Mediengruppe Universal, München

Ihr Draht zur SiBe-Redaktion:

➤ SiBe@unfallkasse-berlin.de