

Ausgabe 4/2022

SiBe-Report



**Informationen
für Sicherheits-
beauftragte**



ENERGIE sparen!

Um die Versorgung mit Energie in diesem Winter zu sichern, hat die Bundesregierung Energiesparen in öffentlichen Gebäuden verordnet und für gewerbliche Betriebe empfohlen. Der SiBe-Report gibt eine Kurzanleitung.

Für Gesundheit, Wohlbefinden und Leistungsfähigkeit ist ein behagliches Klima in Räumen wichtig. Was in Betrieben darunter zu verstehen ist, regeln die Arbeitsstättenverordnung (ArbStättV) und noch genauer die Technischen Regel für Arbeitsstätten ASR A3.5 „Raumtemperatur“.

Nun gelten seit Anfang September 2022 bis Ende Februar 2023 die Ausnahmen der Kurzfristenergieversorgungsmaßnahmenverordnung, kurz EnSikuMaV. Demnach werden die Mindestwerte für die Temperatur im Raum gesenkt, um Energie zu sparen, und zwar um

- je 1 °C, zum Beispiel von 20 °C auf 19 °C für leichte Tätigkeiten im Sitzen wie in Büroräumen.

- In Arbeitsräumen in öffentlichen Gebäuden werden die Mindestwerte auch gleichzeitig als Höchstwerte für die Lufttemperatur festgelegt.

Höchst- und Mindestwerte für Lufttemperaturen in Arbeitsräumen von öffentlichen Gebäuden abhängig von Tätigkeiten/Körperhaltungen (nach EnSikuMaV)

leichte Tätigkeit im Sitzen	+19 °C
leichte Tätigkeit im Stehen, Gehen	+18 °C
mittelschwere Tätigkeit im Sitzen	+18 °C
mittelschwere Tätigkeit im Stehen, Gehen	+16 °C
schwere Tätigkeit im Stehen, Gehen	+12 °C

Mit anderen Worten: In Arbeitsstätten der öffentlichen Hand darf nicht über 19 °C geheizt werden. Wer öffentliche Gebäude betreibt, muss

sicherstellen, dass durch Heizungsanlagen und/oder raumlufttechnische Anlagen (RLT-Anlagen) oder andere Heizgeräte keine zusätzliche Wärme in die Arbeitsräume eingebracht wird. Gemeinschafts- und Durchgangsflächen in öffentlichen Gebäuden, wo sich niemand länger aufhält, dürfen gar nicht geheizt werden, z. B. Flure, Treppenhäuser, Eingangshallen, aber Teeküchen und Kantinen, Pausen- und Warte-, Wasch-, Umkleide-, Toiletten-, Vortrags- und Konferenzräume.

Energiesparen an Heizungsanlagen und/oder RLT-Anlagen:

- Die Einstellung der Temperatur als Sollwert an Thermostaten
- Absenkung der Vorlauftemperatur
- Absenkung der Heizungsanlage über Nacht und an arbeitsfreien Tagen
- Beschäftigte in das Regulieren von Heizungen in ihren Räumen einweisen.

Darüber hinaus können Arbeitgebende Beschäftigten anbieten, von zuhause aus zu arbeiten, soweit dies möglich ist. In Einzelfällen können Decken sowie Wärmestrahlheizungen oder Heizmatten bereitgestellt werden, soweit dies sicherheitstechnisch vertretbar ist und zum Energiesparen beiträgt. Heißgetränke anzubieten und/oder sich in Pausenräumen zu treffen, sind weitere mögliche Angebote für Beschäftigte.

Wichtig ist zum gemeinsamen Energiesparen, sich untereinander abzusprechen – sowohl über Organisationsebenen hinweg als auch in den Gruppen, die gemeinsam Räumlichkeiten nutzen. Dabei sollte das Gebäudemanagement einbezogen werden. SiBe können dabei wichtige organisatorische und vermittelnde Aufgaben übernehmen.

Das können alle Beschäftigten beitragen:

- Wärmende Bekleidung wählen.
- Ausreichend warme Getränke zu sich nehmen.
- Heizung gemäß Absprachen regulieren, z. B. zum Arbeitsbeginn oder -ende.
- Türen und Fenster geschlossen halten.
- In Räum ohne technische Lüftung mehrmals täglich Stoßlüften (ca. für drei Minuten Fenster ganz öffnen, möglichst für Durchzug sorgen).
- Wo wenig oder nicht geheizt wird, sollte auf kalte Flächen geachtet werden, damit kein Kondenswasser und somit Feuchteschäden und Schimmelpilzbefall auftreten können.

Ausnahmen von den Temperaturbeschränkungen und der Nichtbeheizung von Gemeinschaftsflächen in öffentlichen Gebäuden gelten für:

- medizinische Einrichtungen, Einrichtungen und Dienste der Behindertenhilfe und Pflegeeinrichtungen
- Schulen und Kindertagesstätten
- Einrichtungen, bei denen höhere Lufttemperaturen in besonderer Weise zur Aufrechterhaltung der Gesundheit der sich dort aufhaltenden Personen geboten sind (z. B. Einrichtungen der Kinder- und Jugendhilfe)
- Arbeitsräume, in denen Beschäftigte arbeiten, deren Gesundheit durch niedrige Lufttemperaturen in besonderer Weise gefährdet ist und sonstige Schutzmaßnahmen nicht möglich oder ausreichend sind
- Gemeinschaftsflächen, in denen durch eine Nichtbeheizung Schäden an der Gebäudesubstanz, den umgebenden Räumlichkeiten, der dort vorhandenen Technik, den gelagerten Stoffen oder Gegenständen entstehen können

Weitere Informationen

„Heizenergie sparen – Verordnung zur Sicherung der Energieversorgung betrieblich umsetzen“ Broschüre zum Download und Bestellen unter

🔗 <https://publikationen.dguv.de/uebergreifende-themen/4616/heizenergie-sparen>

- Arbeitsstättenverordnung (ArbStättV)
- Technische Regel für Arbeitsstätten ASR A3.5 „Raumtemperatur“
- Technische Regel für Arbeitsstätten ASR A3.6 „Lüftung“





Der auf Arbeitsrecht spezialisierte Jurist Joachim Schwede stand beim „Tag der Sicherheitsbeauftragten“ auf der A+A 2021 per Video Rede und Antwort.

Gefahr im Verzug?

Sicherheitsbeauftragte spielen eine besondere Rolle für die Sicherheit und Gesundheit in ihrem Betrieb. Weisungsbefugt sind sie durch dieses Amt gegenüber Kolleginnen und Kollegen jedoch nicht. Es gibt aber eine Ausnahme: Gefahr im Verzug. SiBe-Report sprach darüber mit Joachim Schwede.



Joachim Schwede

Herr Schwede, in einem Interview für die Ausgabe 2/2022 des SiBe-Reports hatten wir darüber gesprochen, dass SiBe nicht weisungsbefugt sind.

Richtig. SiBe zu sein ist ein Ehrenamt. Aus dieser Rolle heraus können SiBe keine verbindlichen Weisungen geben. Anders sieht das natürlich aus, wenn die Person innerhalb der Organisation eine Funktion ausübt, in der sie anderen vorgesetzt ist, zum Beispiel als vorarbeitende Person. Dann erwächst ihre Weisungsbefugnis aber allein aus dieser Rolle.

Folglich kann aus dem Ehrenamt der oder des SiBe keine rechtliche Verantwortung entstehen. Wie ist das einzuordnen, wenn SiBe Kolleginnen und Kollegen beispielsweise darauf hinweisen, dass sie Gehörschutz tragen müssen?

Juristisch gesehen sind das Tipps, die sinnvollerweise von den Angesprochenen ernst genommen werden sollen. Schließlich kommen SiBe mit solchen Hinweisen auf Augenhöhe ihrer Aufgabe nach, die sie vor Ort für Sicherheit und Gesundheit haben. Folge leisten muss der oder die Angesprochene jedoch nicht.

Auch wenn in dem Beispiel im Bereich eine Tragepflicht für Gehörschutz besteht?

Dann liegen alle Argumente aufseiten der oder des SiBe. Wer die Hinweise in den Wind schlägt, verletzt seine eigenen arbeitsvertraglichen Pflichten. In diesem Fall sollte jemand mit Weisungsbefugnis hinzugezogen werden.

Wie man gut argumentiert, darüber hatten wir in Ausgabe 3/2022 des SiBe-Reports ein Interview mit Nadi-

ne Mölling, Kommunikationsexpertin der Berufsgenossenschaft Holz und Metall (BGHM), geführt. Bei Ihnen möchten wir zu „Gefahr im Verzug“ nachhaken, bei der Kolleginnen und Kollegen sehr wohl der Anweisung eines oder einer SiBe folgen müssen. Was ist damit gemeint?

Da geht es um eine Situation, in der Gefahr für Leib und Leben droht. Zum Beispiel, wenn es brennt oder eine gefährliche Substanz austritt. Wer eine solche Gefahr erkennt, ist sogar verpflichtet, andere zu warnen, soweit dadurch nicht die eigene Sicherheit riskiert wird, beziehungsweise Maßnahmen zu treffen, um die Gefahr möglichst abzuwenden – in dem Beispiel wäre das an erster Stelle, die Feuerwehr zu informieren.

Das gilt aber nicht allein für SiBe, oder?

Ganz genau, das gilt für alle Beschäftigten. Wenn es darum geht, schwere Gesundheitsschäden oder sogar den Tod abzuwenden, ist es egal, welche Funktion jemand im Betrieb hat. Es besteht unmittelbarer Handlungsbedarf.

Drohen rechtliche Konsequenzen, wenn jemand nicht aktiv wird? Ist das unterlassene Hilfeleistung und kann angezeigt werden?

Auf alle Fälle ist das möglich. Unabhängig von ihrer Position haben Beschäftigte gegenüber Arbeitgebern eine sogenannte Schadensabwendungspflicht. Dies ist eine ne-

benvertragliche Pflicht und bedeutet, dass Beschäftigte jeden erkennbaren Schaden, der im Umfeld droht, verhindern sollten, wenn ihnen das möglich ist. Wird dies vorsätzlich oder grob fahrlässig unterlassen, kann das arbeitsvertragliche Konsequenzen haben.

Dies gilt unabhängig davon, ob sich die Situation auf einem Betriebsgelände abspielt oder beispielsweise irgendwo auf der Straße?

Diese Pflicht trifft Beschäftigte und mithin nur das betriebliche Umfeld. Im allgemeinen Umfeld, etwa im Straßenverkehr, ist es Bürgerpflicht, Schäden von anderen abzuhalten, wenn diese erkennbar sind.

1,3 Millionen neue Ersthelfende

Eine gute Nachricht: Mehr als 1,3 Millionen Menschen haben sich 2021 über ihren Betrieb oder ihre Einrichtung in Erster Hilfe unterweisen lassen.

„Die meisten Unternehmen und Einrichtungen lassen hierzu eigene Beschäftigte zu Ersthelfenden ausbilden“, sagt Dr. Isabella Marx, Fachbereichsleiterin Erste Hilfe bei der Deutschen Gesetzlichen Unfallversicherung (DGUV). „Die gesetzliche Unfallversicherung fördert dies, indem sie die Kosten für den Erste-Hilfe-Kurs übernimmt.“

In Betrieben und Einrichtungen muss bei 2 bis 20 anwesenden Beschäftigten mindestens eine Ersthelferin oder ein Ersthelfer zur Verfügung stehen.

Auch für andere gesetzlich unfallversicherte Personen – zum Beispiel Schülerinnen und Schüler – muss dies gewährleistet sein. In größeren Unternehmen oder Einrichtungen muss ein fester Prozentsatz an Ersthelfenden vorhanden sein, abhängig von der Branche.

Dr. Marx gibt noch einen wichtigen Hinweis: „Die Zahl der nötigen Ersthelfenden richtet sich nach der Zahl der anwesenden Beschäftigten, nicht nach der Gesamtzahl der Mitarbeiten-



den. An Tagen, an denen viele Beschäftigte im Homeoffice arbeiten, müssen daher auch weniger Ersthelfende im Betrieb sein.“

Kurz-Check: Telefonkonferenz



Illustration: Nuthawut/AdobeStock

Die „Telko“ ist ein beliebtes Mittel, um sich trotz Homeoffice mit Externen oder im Team zu besprechen. Damit das möglichst problemlos abläuft, hat die Kampagne kommitmentsch der Berufsgenossenschaften und Unfallkassen Tipps zusammengestellt.

Innerhalb kürzester Zeit ist das Homeoffice für viele Beschäftigte Realität geworden. Meist von null auf hundert – ohne Vorbereitungszeit und ohne im Vorfeld verlässliche Prozesse festlegen zu können. Wichtige Besprechungen laufen jetzt per Telefonkonferenz, oftmals mehrere am Tag.

Gute Vorbereitung, keine Tippgeräusche und direkte Ansprache

Grundsätzlich sollten Zeit, Agenda und Einwahldaten allen Teilnehmenden

den rechtzeitig via E-Mail oder Kalendereintrag mitgeteilt werden. Teilnehmende der Telefonkonferenz sind pünktlich und wählen sich zwei bis drei Minuten vor dem vereinbarten Termin ein. Notizen sind eine wichtige Gedankenstütze – doch Tippgeräusche können stören. Das kann vermieden werden, indem das Mikrofon stumm geschaltet wird. Auch sollten alle beachten: In einer Telefonkonferenz ist kein Blickkontakt möglich. Personen, die direkt angesprochen werden, müssen also beim Namen genannt werden.

Keine Störgeräusche zur guten Verständigung

Ein ruhiges Umfeld macht die notwendige Konzentration deutlich leichter und andere Teilnehmende werden durch Hintergrundgeräusche nicht abgelenkt. Es ist also wichtig, sich in einen ruhigen Raum mit Schreibtisch zurückzuziehen – nach Möglichkeit auch ohne Haustiere im Raum – und bei Störgeräuschen das Mikrofon stumm zu schalten.

Die Herausforderung: Eine Telefonkonferenz mit Kindern im Haus

Eine besondere Herausforderung ist das Homeoffice für alle, die nun mit ihren Kindern zu Hause sind. Vor

SiBe-Report als App

Kostenfreie App:
Der SiBe-Report der Unfallkasse Berlin ist erhältlich für Android und iOS.



www.unfallkasse-berlin.de/sibe-report-app

allem gilt es hier, nicht ungeduldig zu werden: Gerade für Kinder ist dies eine ganz neue Situation und für sie ist es noch schwieriger, sich darauf einzustellen, als für Erwachsene. Was Kinder ab einem bestimmten Alter aber durchaus verstehen: Trotz Anwesenheit ist keine dauerhafte Verfügbarkeit gegeben und für die Arbeit wird Ruhe benötigt. Dabei hilft, Zeiten zu vereinbaren, an denen Eltern für ihre Kinder „ansprechbar“ sind.

Moderation – das Augenpaar der Konferenz

In einem Präsenzmeeting können alle Teilnehmenden sehen, wer anwesend ist und wer gerade spricht. In der Telefonkonferenz sind die Moderatorin oder der Moderator das „Augenpaar“ für alle Teilnehmenden. Aufgabe ist es, die fehlenden visuellen Informationen für die Runde hörbar zu machen.

Zum Umgang mit der Technik

Keine falsche Scheu: Teilnehmende können andere darauf hinweisen, wenn sie schlecht zu verstehen sind. Sind einzelne besonders laut und stechen hervor, benutzen sie womöglich ein Headset. Abhilfe schafft eine größere Entfernung des Mikrofons zum Mund. Bei kurzer Abwesenheit empfiehlt es sich, nicht auf „on Hold“ zu schalten – dadurch kann die ganze Telefonkonferenz durch Warteschleifenmusik oder eine nervige Ansage gestört werden.

Wenn das Konferenzsystem die Möglichkeit bietet, parallel einen schriftlichen Nachrichtenaustausch oder Chat durchzuführen, können Wortmeldungen auch auf diesem Wege erfolgen. Unterbrechungen werden so minimiert.

Homeoffice: Checkliste Telefonkonferenz

Erfolgreiche Telefonkonferenzen führen im Homeoffice – mit der Checkliste der Kampagne „kommmittensch“.

Vorbereitung und Pünktlichkeit

- Zeit, Agenda und Einwahldaten rechtzeitig mitteilen.
- Pünktlich sein – zwei bis drei Minuten vor dem vereinbarten Termin einwählen.
- Notizen machen – sie sind eine wichtige Gedankenstütze.
- Unterlagen vorbereiten und Protokolle vorangegangener Konferenzen beachten.

Einen ruhigen Ort wählen

- In einen ruhigen Raum mit Schreibtisch zurückziehen.
- Auch Haustiere sollten nach Möglichkeit nicht mit im Raum sein. Ggf. das Mikrofon stumm schalten.
- Absprachen mit Kindern

Kindern die Situation im Vorfeld erklären.

- Einen Stundenplan mit verschiedenen Aktivitäten für die Kinder erstellen. Zeiten vereinbaren, an denen Eltern für ihre Kinder ansprechbar sind.

Die Telefonkonferenz moderieren

- Für einen entspannten Austausch zum Einstieg sorgen.
- Erwähnen, wer bereits in der Telefonkonferenz ist. Auf diese Weise wird für alle „sichtbar“, wer anwesend ist.
- Keine falsche Scheu: Andere darauf hinweisen, wenn sie schlecht zu verstehen sind.
- Allen Teilnehmenden die Gelegenheit geben, sich vorzustellen und kurz etwas zu sagen. So haben sich alle gegenseitig bereits einmal gehört.
- Einen Begriff vereinbaren, mit dem Sprechende signalisieren, dass ihr Beitrag zu Ende ist.
- Darauf achten, dass alle zu Wort kommen.
- Das Gesagte regelmäßig zusammenfassen.

Quelle: Kommmittensch.de

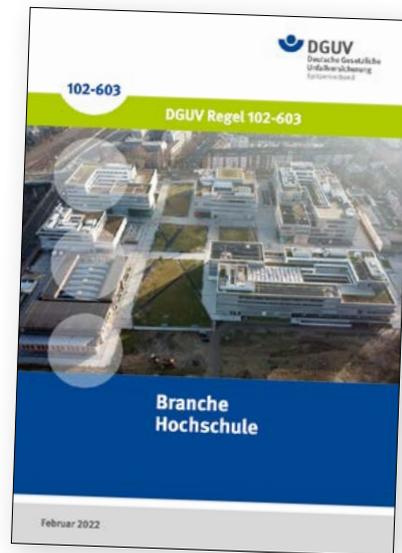
Medientipps

Sicher und gesund lehren, forschen und studieren

Die Deutsche Gesetzliche Unfallversicherung (DGUV) hat eine Branchenregel für Hochschulen herausgegeben. Aufgrund des hohen Praxisbezuges ist sie besonders für SiBe geeignet.

In der DGUV Regel 102-603 „Branche Hochschule“ sind erstmals rechtliche Vorgaben, Normen, potenzielle Gefährdungen sowie praktikable Präventionsmaßnahmen für Hochschulen gebündelt. Die Handlungsempfehlungen basieren auf dem Erfahrungswissen der Unfallversicherungsträger.

DGUV Regel 102-603 „Branche Hochschule“ kostenfrei in der Publikationsdatenbank des Spitzenverbandes heruntergeladen



- publikationen.dguv.de/regelwerk/dguv-regeln/4346/branche-hochschule

SARS-CoV-2-Arbeitsschutzverordnung

Eine neue SARS-CoV-2-Arbeitsschutzverordnung (Corona-ArbSchV) gilt seit Oktober.

Im Vergleich zur Vorgängerregelung wurden die Pflichten, Homeoffice und Tests anzubieten, abgeschwächt. Arbeitgebende haben im Rahmen der Gefährdungsbeurteilung zu prüfen, ob den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern ein Angebot zum Homeoffice zu unterbreiten ist, um die Anzahl der Kontakte zu reduzieren. Auch die Maßnahme, regelmäßig kostenfreie Coronatests anzubieten, ist in der Gefährdungsbeurteilung zu prüfen.

Zur Pressemeldung des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales (BMAS):

- www.bmas.de/DE/Service/Gesetze-und-Gesetzesvorhaben/sars-cov-2-arbeitsschutzverordnung.html

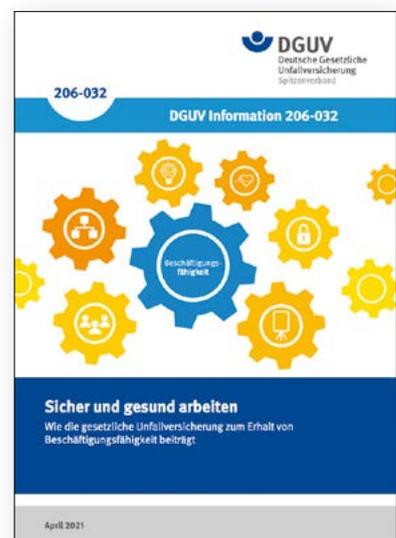
Arbeitsfähig bleiben

So unterstützt die gesetzliche Unfallversicherung Betriebe mit alternden Belegschaften.

Der Mangel an Fachkräften macht sich überall bemerkbar. Wie können Betriebe reagieren? Ein wichtiger Baustein: „Sie sollten die Gesundheit und Arbeitsfähigkeit ihrer Beschäftigten bestmöglich unterstützen“, sagt Präventionsexperte Tobias Belz, Leiter des Sachgebietes Beschäftigungsfähigkeit der Deutschen Gesetzlichen Unfallversicherung (DGUV). Dies wirke sich zumeist positiv auf die Motivation und Leistungsfähigkeit der Beschäftigten aus und mache den Betrieb zugleich attraktiv für Bewerberinnen und Bewerber.

Mit welchen Leistungen die gesetzliche Unfallversicherung Betriebe dabei unterstützt, fasst die DGUV Information 206-032 „Sicher und gesund arbeiten“ zusammen.

- publikationen.dguv.de/widgets/pdf/download/article/3965



Impressum

SiBe-Report – Informationen für Sicherheitsbeauftragte Nr. 4/2022

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

Inhaber und Verleger: Unfallkasse Berlin

Verantwortlich: Michael Laßok

Redaktion: Miriam Becker, Wiesbaden; Kirsten Wasmuth, Leiterin Kommunikation, Tel. 0307624-1130

Redaktionsbeirat: Dagmar Elsholz, Abteilungsleiterin Prävention

Anschrift: Unfallkasse Berlin, Culemeyerstraße 2, 12277 Berlin, Tel. 030 7624-0, Fax 030 7624-1109,

• www.unfallkasse-berlin.de

Bildnachweis: DGUV/AdobeStock

Layout: Universal Medien GmbH

Druck: Woeste Verlag + Druck GmbH & Co. KG

Ihr Draht zur SiBe-Redaktion:

• SiBe@unfallkasse-berlin.de