

Denken Sie als Führungskraft und Verantwortliche Person an Ihre Garantienstellung, auch bezogen auf die Bereitstellung und Aufrechterhaltung der Anlagensicherheit. Dies beinhaltet auch in solchen Phasen, Lösungsvarianten zu erarbeiten, damit die Anlagensicherheit nicht beeinträchtigt wird oder an Folgekosten leidet, die evtl. zeitversetzt auftreten können. Wenn nicht vom Hersteller freigegebene Bauteile zu einem Ereignis mit Personenschaden führen, kann der Maschinenhersteller nicht zur Verantwortung (Haftung) gezogen werden. Und nein, das heißt nicht, dass Sie bei alten Anlagen nicht selber Bauteile oder „Gebrauchte“ verwenden dürfen. Sie müssen durch einen internen Prüfungsprozess sicherstellen und dokumentieren, dass Sie vor dem Ein-/Ausbau dies nach Stand/Regeln der Technik geprüft haben.

Beim **Fachkräftemangel** verhält es sich so ähnlich. Sie haben festgelegt, wer wann und wo bei Ihnen arbeiten darf unter Voraussetzung der notwendigen Qualifikationen (Berufsausbildung, Berufserfahrung und zeitnahe Einsatz). So weit so gut und auch richtig, aber auch hier wird uns / Sie die Entwicklung der letzten Jahre einholen.

Kommen Sie daher nicht in die Versuchung, ungelernete, nicht qualifizierte oder unerfahrene Versicherte für Tätigkeiten einzusetzen, die sonst nur „Fachpersonal“ ausgeführt hat bzw. nur ausführen durfte. Kommt es in solchen Fällen zu einem Unfall / Ereignis mit Personenschaden, stehen die Ermittlungsbehörden (Polizei, Amt für Arbeitsschutz, Unfallversicherungsträger etc.) bei Ihnen wortwörtlich „auf der Matte“ und stellen sehr unangenehme Fragen, wie es zum Unfall kommen konnte.

- Also, warum führten nicht qualifizierte Versicherte diese Tätigkeiten aus?
- War das Personal ordnungsgemäß ein- oder unterweisen worden?
- Planen Sie daher langfristig mit Ihrem Personal, auch Ungelernten oder Leiharbeitern
- Fördern (entwickeln) und fordern Sie das vorhandene Personal in den notwendigen Fachbereichen
- Rechtzeitiger Transfer des Wissens erfahrener Fachkräfte
- Einstieg und Förderung digitaler Prozesse (wo es möglich ist) und Mitnahme aller Versicherten
- Nutzen Sie hierfür finanzielle Anreize wie länderspezifische Fördermittel der Weiter- / Fortbildung

Perspektiven, Beteiligung, etc. sind weitere Schlagworte, mit denen Sie gegensteuern könnten. Sie sehen, die sonst alltäglichen Probleme, „Wie integriere ich die neuen Arbeitsschutzverordnungen in die Praxis?“ sind das eine, aber auch noch die o. g. Schlagworte als Führungskraft auf dem Schirm zu haben und zu verantworten, das andere.

UMLAUF

- Abt. Arbeitssicherheit
- Abt. Umweltschutz
- Abt. Instandsetzung
- Abt. Elektrotechnik
- Abt. Brandschutz



Bildquelle: ©AdobeStock_509296000.jpeg

Wieviel Kilogramm psychische Belastung sind zulässig?

Und machen wir mit der Gefährdungsbeurteilung psychischer Belastung nicht ein Fass ohne Boden auf?

Zahlreiche Studien belegen:

Die psychischen Einflüsse beruflicher Arbeit sind für die Gesundheit und Leistungsfähigkeit der Beschäftigten von größter Bedeutung. Dennoch erscheint vielen Unternehmen nach wie vor das Thema zu komplex, um sich ihm ernsthaft zu widmen. Häufig verlaufen Befragung der Beschäftigten zu ihrer Belastungssituation im Sande.

Aber:

Führungskräfte, die wissen, welche Einflüsse am Arbeitsplatz für ihre Beschäftigten positiv-förderlich und welche negativ-belastend sind, kennen zugleich wesentliche Stellschrauben gesunder und effizienter Arbeitsgestaltung.

Somit ist die Gefährdungsbeurteilung psychischer Belastung nicht nur Pflicht aus dem Arbeitsschutzgesetz, sondern auch Erfolgsfaktor in der Personalführung.

EXPERTENWISSEN
erhalten Sie in unserem Seminar:

Erstellung von Gefährdungsbeurteilungen: Psychische Belastungen
(Sem.-Nr. 03-34)

Handlungssicherheit im Umgang mit dem Themenkomplex zu vermitteln, ist Ziel des Seminars. Sie erfahren und erarbeiten, wie Sie in Ihrem Unternehmen vorgehen können, um eine Gefährdungsbeurteilung psychischer Belastung einschließlich wirksamer Maßnahmen umzusetzen.

Verantwortlich für den Inhalt:
TÜV Saarland
Bildung + Consulting GmbH
vetk-aktuell@tuev-seminare.de

Fachbereichsleiter Arbeitssicherheit
Carten Pieper: Tel. 0 68 97 / 5 06 - 5 14



Was sagt die gemeinsame Arbeitsschutzstrategie zu dieser Thematik?

Miteinander und systematisch für gute Arbeitsgestaltung bei psychischer Belastung

Die aktuellen Herausforderungen und die digitale Transformation führen zu einem stetigen Wandel der Arbeitswelt, der auch Veränderungen der psychischen Belastung bei der Arbeit mit sich bringt. Eine menschengerechte Gestaltung der Arbeit und die Stärkung der Ressourcen können gesundheitsgefährdende Belastungen reduzieren.

Gut gestaltete Arbeit wirkt sich positiv auf die psychische Gesundheit aus. Psychische Belastungsfaktoren treten an allen Arbeitsplätzen auf.

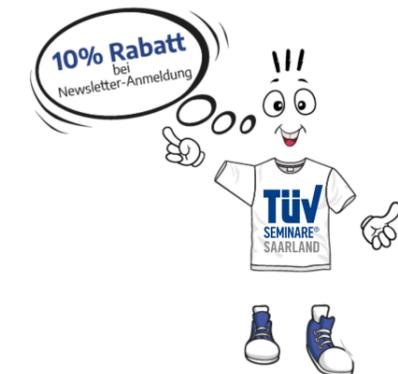
Das Ziel muss es sein, mit Maßnahmen der menschengerechten Arbeitsgestaltung Gefährdungen durch psychische Arbeitsbelastung zu vermeiden.

Vertiefende Infos und Vorlagen finden Sie hierzu auch im bereitgestellten Downloadbereich: www.tuev-seminare.de/downloads

Denken Sie daran:

Sie sind durch § 4 ArbSchG verpflichtet, die Arbeit so zu gestalten, dass eine Gefährdung für das Leben sowie die physische und die psychische Gesundheit möglichst vermieden und die verbleibende Gefährdung möglichst geringgehalten wird.

Informiert sein und 10 % sparen - gleich zu unserem Newsletter anmelden: newsletter.tuev-seminare.de



1. AUSGABE 2023

Neues aus Arbeitssicherheit und Technik

Guten Tag, liebe Fachkolleginnen und -kollegen,



Bildquelle: ©AdobeStock_553095490.jpeg

Das Jahr 2023 hat schon seine ersten Erkenntnisse gebracht und die noch ausstehenden Herausforderungen im Verantwortungsbereich werden leider nicht weniger.

Was sind denn die ersten Erkenntnisse im aktuellen 2023 für Sie als Verantwortliche Person?

Sind die Themen, die in der letzten Ausgabe 10/2022 erwähnt wurden, wie Nachhaltigkeit, Lieferkettengesetz, Materialmangel, Fachkräftemangel, Maschinenverordnung etc. auch bei Ihnen angekommen?

Diese Schlagwörter kommen Ihnen immer noch etwas ungewohnt vor, aber auch hier warten auf Sie und Ihr Team neue Herausforderungen, die mehr oder weniger Auswirkung auf Ihren Verantwortungsbereich haben werden.

In unserer aktuellen Ausgabe werde ich Ihnen dazu die derzeitige Entwicklung darstellen und erläutern, welche Folgen daraus für Sie als „verantwortliche Person (VTFK)“ zukünftig entstehen.

Auch bewährte und wahrscheinlich wiederkommende Themen, wie Sie Ihre Verantwortung übertragen bekommen haben, möchte ich ebenfalls nochmals erwähnen und für Sie kurz und knapp zusammenfassen.

Denn Ihre übertragenen Unternehmerpflichten enden nicht bei der Umsetzung der Forderungen nach § 13 ArbSchG, sondern können und gehen wahrscheinlich weit darüber hinaus.

Lehnen Sie sich daher entspannt zurück und lesen Sie meine Ausführungen, Empfehlungen und Artikel.

Bitte beachten Sie unsere ergänzenden Hinweise zu passenden Seminaren, Thementagen oder Fachtagungen.

Gerne können Sie sich Ihre Fragen zu den Themen notieren und mir einfach zukommen lassen. Ich helfe Ihnen gerne weiter.

Viel Spaß beim Lesen wünscht Ihr

Carsten Pieper
Fachbereichsleiter
Arbeitssicherheit



TÜV Saarland
Bildung + Consulting GmbH

Verantwortliche Person nach § 13 ArbSchG
Wie und wie oft muss ich mich fortbilden? **S. 2**

Baustellensicherung nach RSA21/ASR A5.2
Was bedeutet das? **S. 3**

Nachhaltigkeit, Material- und Fachkräftemangel etc.
Auswirkungen **S. 3**

Psychische Belastungen messen?
Sind diese messbar?
Wenn ja, wie sieht dies in der Praxis aus? **S. 4**

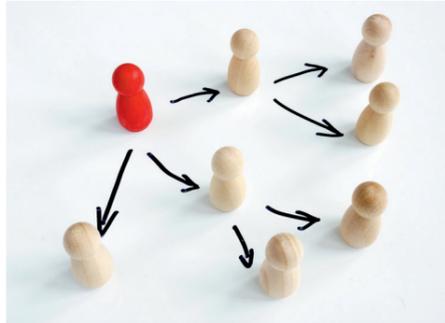
Download **S. 4**

Verantwortliche Person nach § 13 ArbSchG

Wie und wie oft muss ich mich fortbilden? Und was bedeutet dies?

Sie als schriftlich bestellte Führungskraft besitzen eine wesentliche Rolle im betrieblichen Arbeits- und Gesundheitsschutz sowie der kontinuierlichen Weiterentwicklung der Sicherheitskultur in Ihrem Zuständigkeitsbereich im Unternehmen.

Oftmals nehmen Sie aber diese Rolle allerdings nur eingeschränkt ein, warum Sie als Führungskraft dann lieber delegieren anstatt als Vorbild voran zu gehen.



Bildquelle: ©AdobeStock_251213486.jpeg

Woran liegt das?

Sind die übertragenen Pflichten zu umfangreich und in der Praxis nicht zu handeln?

Widmen wir uns zuerst der ersten Fragestellung. Reflektieren Sie Ihren Arbeitsalltag und notieren Sie doch mal über einen von Ihnen definierten Zeitraum, wieviel Zeit Sie persönlich an einem Arbeitstag / in einer Arbeitswoche Ihren zugeordneten Pflichten nach ArbSchG gewidmet haben.

Geht dies überhaupt?

Hierbei geht es darum, ob Sie Ihrer Garantstellung nachkommen können und Sie genau aus diesem Grunde, bestimmte Pflichten an Ihren qualifizierten Unterbau (z. B. Meister) weiterdelegiert haben, aber trotzdem als Vorbild aller unterstellten Beschäftigten in Erscheinung treten.

So ist mit Frage 1 und der Antwort ein fließender Übergang zur zweiten Frage schon geschehen.

Denn auf Grund der Größe Ihres Bereiches / Ihrer Abteilung und der Möglichkeit, Verantwortlichkeiten auf den qualifizierten Unterbau weiter zu delegieren, sind Sie sich bereits Ihrer Rolle als "Verantwortliche Person nach § 13 ArbSchG" bewusst und verteilen auf Grund der Tatsache "zu umfangreich" die Verantwortung auf mehrere Köpfe, ohne den Überblick und die Hauptverantwortung zu verlieren.

Aber bedenken Sie, dass hier § 7 ArbSchG zum Tragen kommt und Sie sicherstellen müssen, dass auch Ihre Meister diese Aufgaben erfüllen können, d. h. zeitlich, fachlich (Schulung?) und menschlich (Sozialkompetenz!).

Denn jede weitere Delegation birgt auch die Gefahr, dass Sie den Überblick verlieren und vor allem im Vorfeld eine sorgfältige Prüfung (zuverlässig und fachkundig) außer Acht lassen!

Denn wenn Sie schon wenig Zeit haben, Sicherheitsarbeit im Betriebsalltag lebendig zu halten, können Sie dies nicht automatisch von Ihren Meistern verlangen. Deswegen: Schulen ist das eine, aber das miteinander Kommunizieren und Managen das andere.

Wie oft muss ich mich als Verantwortliche Person nach § 13 ArbSchG denn fortbilden?

Diese Frage lässt sich schwer mit einem fest definierten Zeitfenster beantworten, da es von einigen Einflussfaktoren abhängig ist.

- Wie umfangreich ist Ihr Arbeitsbereich (räumlich, techn. Ausstattung, Fachpersonal,...?)
- Welche Arbeitsschutzvorschriften (staatlich und berufsgenossenschaftlich) müssen Sie hierfür auf dem Schirm haben?
- Gibt es hierfür bekannte Fristen zu Fortbildungen?

Dies sind auf den ersten Blick sehr allgemeine Fragen, die aber schnell in sich nochmals geclustert werden müssen.

Allgemein lässt sich aber sagen, dass die gleiche Aussage, wie bei der Überprüfung von Gefährdungsbeurteilungen herangezogen werden kann; d. h. "regelmäßig und angemessen" oder "bei Änderungen im zu beachtenden Vorschriftenwerk". So können Sie und Ihre Meister zeitnah die neuen Regelungen im Betrieb anpassen / umsetzen.

Der Begriff "zeitnah" ist auch wieder dehnbar. Es kann in den nächsten Tagen bedeuten, aber auch in den nächsten Wochen. Hier muss die Sachlage mit dem Fachbereich Arbeits- und Gesundheitsschutz erörtert und ggf. priorisiert werden (am besten schriftlich).

Nutzen Sie als fachliche Ansprechstelle die Fachkraft für Arbeitssicherheit und den Betriebsmediziner, egal ob intern oder extern! Dafür gibt es sie.

Gibt es denn "Pflichtveranstaltungen oder Pflichtthemen" für Verantwortliche Personen?

Dies sieht der Gesetzgeber, aber auch Ihr Unfallversicherungsträger nicht vor. Wiederum empfehlen beide Stellen, dass gemäß dem Anforderungsprofil nach § 13 (2) ArbSchG die geforderte Fachkunde erhalten werden muss, ohne die Art und Weise dieser Aufrechterhaltung genauer zu definieren.

Was bedeutet dann aber nochmals "Verantwortliche Person nach § 13 ArbSchG"?

So definieren Gesetzgeber und Unfallversicherungsträger die „Verantwortliche Person“:

ArbSchG § 13 Verantwortliche Personen
(1) Verantwortlich für die Erfüllung der sich aus diesem Abschnitt ergebenden Pflichten sind neben dem Arbeitgeber...

- Personen, die mit der Leitung eines Unternehmens oder eines Betriebes beauftragt sind, im Rahmen der ihnen übertragenen Aufgaben und Befugnisse,
- sonstige nach Absatz 2 oder nach einer auf Grund dieses Gesetzes erlassenen Rechtsverordnung oder nach einer Unfallverhütungsvorschrift verpflichtete Personen im Rahmen ihrer Aufgaben und Befugnisse.

(2) Der Arbeitgeber kann zuverlässige und fachkundige Personen schriftlich damit beauftragen, ihm obliegende Aufgaben nach diesem Gesetz in eigener Verantwortung wahrzunehmen.

DGUV Vorschrift 1 § 13 Pflichtenübertragung

Der Unternehmer kann zuverlässige und fachkundige Personen schriftlich damit beauftragen, ihm nach Unfallverhütungsvorschriften obliegende Aufgaben in eigener Verantwortung wahrzunehmen. Die Beauftragung muss den Verantwortungsbereich und die Befugnisse festlegen und ist vom Beauftragten zu unterzeichnen. Eine Ausfertigung der Beauftragung ist ihm auszuhändigen.

Das bedeutet, dass Sie, wenn Sie im Rahmen einer Pflichten- oder Delegationsvereinbarung die o. g. Kriterien erfüllt und dafür diese Aufgaben übertragen bekommen haben, den gesamten Abschnitt 2 „Pflichten Arbeitgeber“ im ArbSchG in Ihrem Fachbereich wahrnehmen müssen.

Um Ihnen dies zu vermitteln, ist es daher sinnvoll, Sie oder die angehenden verantwortlichen Personen im Rahmen einer Grundschulung auf diese Verantwortung vorzubereiten und nicht abzuschrecken.

EXPERTENWISSEN
erhalten Sie in unserem Seminar:
Verantwortliche technische Führungskraft (VTFK)
(Sem.-Nr. 05-809)

EXPERTENWISSEN
erhalten Sie in unserem Seminar:
Webinar über Aufgaben, Pflichten und Verantwortung nach DGUV Vorschrift 1 und Arbeitsschutzgesetz (ArbSchG)
(Sem.-Nr. 65-809)

Baustellensicherung nach RSA 21 / ASR A5.2

Was bedeutet das?

Was bedeutet das für Sie als Verantwortlichen bei Energieversorgern oder einem Servicebetrieb als Dienstleister?

Wer Arbeitsstellen im öffentlichen Verkehrsraum errichtet und betreibt, muss ein hohes Maß an Sorgfalt an Maßnahmen zum Schutz der Beschäftigten und der Verkehrsteilnehmer erfüllen. Dazu fordert der Gesetzgeber mit der Richtlinie für die Sicherheit von Arbeitsstellen an Straßen (RSA) z. B. auch den Einsatz fachkundiger Personen. Diese Richtlinie ist seit Juni 2021 angepasst veröffentlicht worden und beinhaltet einige wesentliche zu beachtende Neuerungen.

Erst ein Jahr später sind die einzelnen Ländererlasse (<https://www.rsa-online.com>) zur Einführung der RSA 21 zusammengefasst worden. Einige Bundesländer haben die RSA 21 „unverändert“ eingeführt, andere haben besondere Festlegungen getroffen, die es bei der Planung und Ausführung der Verkehrssicherungsmaßnahmen zu beachten gilt.



Wie ist die rechtliche Einstufung der RSA21?

Mit dem Allgemeinen Rundschreiben Straßenbau (ARS) 24/2021 vom 08.11.2021 gibt das Bundesministerium für Digitales und Verkehr (BMDV) durch Veröffentlichung im Verkehrsblatt vom 15.02.2022 die Richtlinien für die verkehrsrechtliche Sicherung von Arbeitsstellen in der Ausgabe 2021 (RSA 21) bekannt. Diese ersetzen die Richtlinien für die Sicherung von Arbeitsstellen an Straßen (Ausgabe 1995).

Also, Stand der Technik zur Anwendung, da es zur verkehrstechnischen Absicherung von Baustellen nichts anderes gibt.

Und warum jetzt noch die ASR A5.2 beachten?

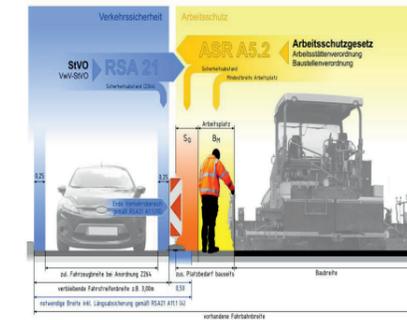
Die RSA regeln die verkehrliche Sicherung von Arbeitsstellen und entsprechende verkehrsrechtliche Maßnahmen auf Grundlage der Straßenverkehrs-Ordnung (StVO). Maßnahmen zum Schutz der Beschäftigten, welche die Arbeiten an Straßenbaustellen durchführen, gehören nicht zum Regelungsumfang der RSA. Aus diesem Grund wurde parallel vor dem Veröffentlichen der RSA21 die ASR A5.2 inhaltlich gestaltet und erstmals im Dezember 2018 veröffentlicht und nun 2022 redaktionell angepasst, da sich parallel zu beachtende ASR geändert hatten.

Was sind die inhaltlichen Besonderheiten der ASR A5.2 zur RSA21?

Wesentliches Ziel der ASR A5.2 ist es, im Grenzbereich zum fließenden Kraftfahrzeugverkehr

- den Beschäftigten bei den durchzuführenden Arbeiten einen ausreichenden Sicherheitsabstand zu den äußeren Begrenzungen der vorbeifahrenden Kraftfahrzeuge (inkl. Spiegel, Ladung etc.) zu gewährleisten und den Beschäftigten bei den durchzuführenden Arbeiten einen ausreichenden Sicherheitsabstand zu ankommenden Fahrzeugen zu gewährleisten und
- eine den Körperabmessungen des arbeitenden Menschen entsprechende freie Bewegungsfläche zur Verfügung zu stellen.

Quelle: Handlungshilfe für das Zusammenwirken von ASR A5.2 und RSA bei der Planung von Straßenbaustellen im Grenzbereich zum Straßenverkehr



Bildquelle: ©rsa-online

Es sind im Konkreten die Sicherheitsabstände zum Wirkungsbereich, wo die RSA21 anfängt. Klingt einfach, aber wer nur die RSA 95 kennt und jetzt beides zu beachten hat, wird in der Praxis die Herausforderung finden.

Denn die anzuwendenden Sicherheitsmaßnahmen nach der RSA 21 werden durch verkehrsrechtliche Anordnungen der jeweiligen örtlichen Verkehrsbehörde angewiesen, wobei die Verkehrsbehörde wohl nicht die ASR A5.2 berücksichtigen wird, was aber noch abzuwarten ist.

Dies müssen die Planer der jeweiligen ausführenden Unternehmen berücksichtigen, wenn sie für ihre Baustellen diese Anordnung einholen!

EXPERTENWISSEN
erhalten Sie in unseren Seminaren:
Verkehrssicherung von Arbeitsstellen im öffentlichen Verkehrsraum (Baustellensicherung) außer Autobahnen
(Sem.-Nr. 03-83)

Fortbildung für fachkundige Personen nach MVAS für die Verkehrssicherung von Arbeitsstellen im öffentlichen Verkehrsraum außer Autobahnen
(Sem.-Nr. 03-204)

EXPERTE WISSEN
erhalten Sie an unserem neuen
Thementag: (Verkehrs)Sicherheit an / auf Baustellen
(Sem.-Nr. 53-94 TT1)

Nachhaltigkeit, Material- und Fachkräftemangel

Nachhaltigkeit, Material- und Fachkräftemangel, Qualitätssicherung und gute Arbeitsbedingungen sind auch beim Arbeitsschutz wichtige und präzente Themen.

- Wie weit sind diese Themen bei Ihnen aktuell?
- Was verstehen Sie unter Nachhaltigkeit?

Nachhaltigkeit – ein Wort, das uns in den letzten Jahren immer häufiger in fast allen Bereichen unseres Lebens begegnet. Doch was heißt Nachhaltigkeit genau? Während wir im Alltagssprachgebrauch den Begriff u. a. mit Langlebigkeit und Umweltschutz verbinden, bezieht sich „nachhaltige Entwicklung“ auf den verantwortungsbewussten Umgang mit den endlichen Ressourcen unserer Erde.

Aber wie kommt jetzt der Zusammenhang mit Arbeitsschutz?

Betrachten wir hier den Einsatz und die Verwendung von persönlicher Schutzausrüstung, hier speziell den Bereich Gehörschutz, Handschuh oder Kleidung. Hier können die Verantwortlichen im Betrieb immer mehr den Fokus auf die Maßnahmenhierarchie legen, d. h. das bekannte T-O-P-System optimieren: Mehr technische, vertretbare und verhältnismäßige Maßnahmen vorrangig zum sicheren Arbeiten als Lösung heranziehen oder beim Einsatz von notwendiger PSA (Einweggehörschutz, Einweghandschuhe, Schutzkleidungen etc.) den Umweltaspekt in Form der Entsorgung (= Abfallvermeidung) reduzieren.



Bildquelle: © AdobeStock_504341882.jpeg

Diese nachhaltige Bewertung sollten Sie zukünftig im gesamten Bereich des notwendigen Einsatzes Ihrer gesamten ausgewählten PSA anwenden und überprüfen.

Materialmangel im Bereich Produktion oder Ersatzteilbeschaffung hat Sie die letzten Jahre auch vor neue Herausforderungen gestellt, die Sie hoffentlich nicht dazu bewegen, Qualitätsanforderungen oder Vorgaben der Hersteller aufzubrechen.

EXPERTENWISSEN
erhalten Sie in unseren Seminaren
Nachhaltigkeits- / CSR-Manager (TÜV)
(Sem.-Nr. 01-110)

Nachhaltigkeit Toolbox 1 - 4
(Sem.-Nr. 01-121 bis 01-124)

Thementag - Arbeitsschutz vs. Nachhaltigkeit
(Sem.-Nr. 53-99)