VTFK® aktuell

AUSGABE APRIL 2020

NEUES AUS ARBEITSSICHERHEIT UND TECHNIK

TÜV SEMINARE® SAARLAND

Guten Tag, liebe Fachkolleginnen und -kollegen,

Auch in dieser Ausgabe der VTFK aktuell werden wir uns wieder mit dem Thema Betreiberverantwortung auseinandersetzen. Diesmal beleuchten wir, was bei einer **Pflichtenübertragung durch Delegation auf Mitarbeiter** zu beachten ist, damit diese sowohl zielführend, als auch wirksam sein kann.

Mancher hat es schon erlebt, dass es trotz aller guten Absichten zur Einhaltung der **Arbeitssicherheitsvorgaben** doch immer wieder Mitarbeiter gibt, die sich nicht daran halten. Der Artikel zeigt auf, wie eine VTFK in solchen Fällen handeln sollte.

Alle Anforderungen der Arbeitssicherheit mit eigenen Mitarbeitern umzusetzen ist schon eine Herausforderung. Diese wird umso größer, wenn man im Rahmen von **Werkverträgen** mehrere Unternehmen mit Arbeiten beauftragen muss. Wie dies sinnvoll zu geschehen hat und was dabei zu beachten ist, beschreibt der 3. Artikel.

Danach beantworten wir aktuelle wichtige Fragen in Bezug auf den **sicheren und rechtskonformen Betrieb einer Trinkwasserinstallation**, die sich in der Form auch sicher viele der lesenden Kollegen stellen müssen.

Schon seit dem Februar 2008 gibt es die **TRGS 521 Abbruch, Sanierungs- und Instandhaltungsarbeiten mit alter Mineralwolle**, die beschreibt, wie mit alten künstlichen Mineralfasern im Betrieb umzugehen ist.
Leider ist diese Vorgabe in manchen Unternehmen noch nicht vollkommen bekannt und wird daher auch in vielen Fällen nicht entsprechend umgesetzt.

Abschließend gehen wir, wie üblich, auf neue **bindende Verpflichtungen des Arbeitsschutzes** ein. Diesmal vor allem auf die Neuerungen in der aktualisierten VDI 6022 „Raumlufttechnik, Raumluftqualität“ vom Januar 2018 sowie auf einige zuletzt neu erschienenen oder überarbeiteten Technischen Regeln Betriebssicherheit (TRBS).

Viel Spaß beim Weiterlesen
wünscht Ihr

Horst Uhl
Leiter Energie- und
Facility Management
Daimler Buses

Sinnvolle Pflichtenübertragung durch Delegation im Arbeitsschutz S.2

Was tun, wenn Mitarbeiter die Sicherheit missachten? S.2

Arbeitsschutz bei Kooperation mehrerer Arbeitgeber S.3

Der sichere und rechtskonforme Betrieb einer Trinkwasserinstallation S.3

Betrieb u. Instandhaltungsarbeiten im Umgang mit KMF S.4

Neuerungen bei bindenden Verpflichtungen S.4

Sinnvolle Pflichtenübertragung durch Delegation im Arbeitsschutz

Pflichtenübertragung im Arbeitsschutz bedeutet, dass der Unternehmer seine Pflichten auf Führungskräfte oder andere Beauftragte delegiert. Wird dabei die Pflichtenübertragung schriftlich vorgenommen, kann dadurch der Arbeitgeber dokumentieren, dass er seinen Organisationsverpflichtungen im Arbeitsschutz nachkommt. Erfahrungsgemäß trägt dies erheblich dazu bei, dass Vorgesetzte aller Hierarchieebenen Arbeitsschutz als ihr Anliegen betrachten und damit ernst nehmen.

Arbeitgeber ist Hauptadressat für Pflichten im Arbeitsschutz

Im deutschen Arbeitsschutzsystem sind in allen wesentlichen Bereichen der Arbeitgeber bzw. Unternehmer die Adressaten für Schutz- und Fürsorgepflichten. Doch ist kein Arbeitgeber praktisch in der Lage, persönlich alle anfallenden Aufsichts-, Organisations- und Informationsaufgaben selbst wahrzunehmen, weshalb daher das Arbeitsschutzgesetz im § 13 Abs. 1 ausdrücklich auf weitere verantwortliche Personen im Arbeitsschutz, z. B. Unternehmens- und Betriebsleiter und „sonstige beauftragte Personen" verweist.

Der Arbeitgeber ist dennoch der Hauptadressat für Pflichten im Arbeitsschutz. Er trägt die damit verbundene Verantwortung – gerade im Schadensfall, wenn er nicht nachvollziehbar klar geregelt hat, wer in einem bestimmten Bereich die Verantwortung trägt. Zwar kann er argumentieren, dass grundsätzlich jede Führungstätigkeit entsprechend der damit verbundenen Qualifikation und Aufgaben mit den dazugehörigen Arbeitsschutzpflichten verknüpft ist. Wenn der Betroffene darüber aber nicht aufgeklärt wurde, wird er zu Recht geltend machen, dass er keine Pflichten wahrnehmen konnte, die für ihn nicht erkennbar waren. Das Organisationsverschulden liegt damit beim Arbeitgeber.

Eine schriftliche Delegation gehört auch genau zu den Strukturen, die im Rahmen von Zertifizierungsverfahren eine wesentliche Rolle spielen und immer abgefragt werden.

Shutterstock Aurging 1130250899

Eine wirksame Delegation erfordert Kompetenzen

Wer eine Pflichtenübertragung durch Delegation auf Mitarbeiter vorbereitet, muss sich darüber im Klaren sein, dass nur Pflichten wirksam übertragen werden können, die der Empfänger aufgrund seiner Kompetenzen übernehmen kann. Das trifft sowohl auf die fachliche, wie auf die persönliche Qualifikation, als auch auf den Umfang der Entscheidungs- und Weisungsbefugnis zu. Dazu müssen Verantwortungsbereiche nachvollziehbar abgesteckt sein, z. B. in organisatorischen und finanziellen Fragen wie der Beschaffung, aber auch in der Abgrenzung zu anderen Betriebsbereichen.

Wo Pflichtenübertragung und Führungsverantwortung einander nicht entsprechen, sollten Führungskräfte wie Mitarbeiter eine schriftliche Pflichtenübertragung nicht unterzeichnen. Hier ist dann unter Umständen auch eine Klärung durch den Betriebs- oder Personalrat gefragt.

EXPERTENWISSEN

erhalten Sie zum Thema „Verantwortliche technische Führungskraft (VTFK): Aufgaben, Pflichten und Verantwortung nach DGUV Vorschrift 1, Produktsicherheitsgesetz (ProdSG) und Arbeitsschutzgesetz (ArbSchG)" im TÜV-Seminar Nr. 05-809 sowie im TÜV-Seminar „Betreiberverantwortung im FM", Seminar-Nr. 07-68.

> Termine zum Seminar 05-809
> www.tuev-seminare.de/05-809/VTFK
>
> Termine zum Seminar 07-68
> www.tuev-seminare.de/07-68/VTFK

Was tun, wenn Mitarbeiter die Sicherheit missachten?

In der letzten VTFK aktuell stellten wir uns die Frage: „Wann ist ein Arbeitnehmer bzw. eine Führungskraft für Schäden haftbar?" Diesmal schauen wir uns an, wie eine Führungskraft in solchen Fällen sinnvollerweise handelt.

Arbeitgeber müssen Sicherheitsvorschriften klar formulieren und kontrollieren

Immer wieder kommt es vor, dass Mitarbeiter sich nicht an Sicherheitsvorschriften halten und auch ständige Ermahnungen nicht zum Ziel führen. Wer nun als verantwortliche Führungskraft nicht konsequent ist, riskiert nicht nur, dass ihn die Mitarbeiter nicht ernst nehmen, sondern ist selbst bei einem Schadensfall vor Gericht in einer schlechteren Position. Da dies Mitarbeitern bewusst sein kann, nutzen sie diese Position ggf. aus. Doch welche Möglichkeiten hat ein Vorgesetzter, damit es nicht länger zu Verstößen kommt? Der Arbeitgeber und damit alle Führungskräfte, haben die Pflicht, Sicherheitsvorschriften und -anweisungen unmissverständlich zu formulieren, deren Einhaltung regelmäßig zu kontrollieren und bei Verstößen aktiv zu werden. Es ist daher wichtig zu wissen, dass Mitarbeiter, die Sicherheitsvorschriften ignorieren oder umgehen, auch ihre arbeitsvertraglichen Pflichten verletzen. Sie gefährden mit ihrem Verhalten sich selbst, Kollegen, Dritte oder das Unternehmen. Gravierende Verstöße gegen die Arbeitssicherheit und den Gesundheitsschutz sollten daher immer genauestens schriftlich dokumentiert (und der MA darüber informiert werden) werden. In der Reihenfolge der Sanktionsmaßnahmen kommen dann die Ermahnung, die Abmahnung und als letzte Konsequenz die Kündigung in Frage. Bei sehr schweren Vergehen kann auch eine fristlose Kündigung notwendig sein.

Motivieren statt mahnen

In Sinne aller Beteiligten ist es jedoch sicher besser, vorab den Mitarbeitern den Sinn von Arbeitssicherheit in Schulungen zu vermitteln und dadurch Verstöße gegen die Arbeitssicherheit zu verringern. Dabei ist es sowohl wichtig, dass die Mitarbeiter verstehen, warum eine Maßnahme notwendig ist (Sinn), dass diese für jeden im Betrieb gilt (Verständnis) und dass sie durch ihr eigenes Handeln einen positiven Beitrag leisten können (eigene Umsetzbarkeit, ausreichend vorhandene Zeit und Kapazität).

EXPERTENWISSEN

erhalten Sie zum Thema „Aufgaben, Pflichten und Verantwortung betrieblicher Führungskräfte", TÜV-Seminar-Nr. 17-07 sowie im TÜV-Seminar „Rechtssicheres Handeln für Betriebs- und Werkleiter", Seminar-Nr. 14-05

> Termine zum Seminar 17-07
> www.tuev-seminare.de/17-07/VTFK
>
> Termine zum Seminar 14-05
> www.tuev-seminare.de/14-05/VTFK

EXPERTENWISSEN

zum Thema Werkvertrag und Kooperation mit Fremdfirmen lernen Sie im TÜV-Seminar „Arbeitnehmerüberlassung - Werkvertrag - Dienstvertrag“, Seminar-Nr. 14-31 sowie im Seminar „Koordination der Zusammenarbeit mehrerer Unternehmen nach ArbSchG § 8, BetrSichV § 13 (3) und DGUV Vorschrift 1 § 6“, Seminar-Nr. 03-20

> Termine zum Seminar 14-31
> www.tuev-seminare.de/14-31/VTFK
>
> Termine zum Seminar 03-20
> www.tuev-seminare.de/03-20/VTFK

Arbeitsschutz bei Kooperationen im Rahmen von Werkverträgen

In der heuten Arbeitswelt ist es gang und gebe, dass viele Tätigkeiten nicht mehr durch eigene Mitarbeiter erledigt werden. Die Beschäftigten des Werkvertragsunternehmers treffen auf dem Betriebsgelände des Auftraggebers auf eine neue Arbeitsumgebung und neue Arbeitsabläufe im Einsatzbetrieb. Die Stammbelegschaft des Auftraggebers trifft auf Fremdfirmenmitarbeiter, die häufig nicht umfassend mit den Gegebenheiten im Einsatzbetrieb vertraut sind.

Hinzu kommt die teilweise Weitervergabe von Aufträgen an Subunternehmen, sodass Auftragnehmer zugleich auch Auftraggeber sein können. Die sich somit aus der Zusammenarbeit ergebenden Gefährdungen müssen möglichst vermieden und verbleibende Gefährdungen müssen möglichst geringgehalten werden, Verantwortlichkeiten und Zuständigkeiten und deren Verteilung und Wahrnehmung durch Auftraggeber und Werkvertragsunternehmer müssen klar erkennbar sein.

Unfälle und Gefährdungen durch fehlende Absprachen und Koordination

Häufig resultieren Unfälle bei der Arbeit und arbeitsbedingte Gesundheitsgefährdungen aus fehlenden Absprachen und unzureichender Koordination. Eine gute Zusammenarbeit und wechselseitige Abstimmung der Akteure ist deshalb essenziell.

Pflichten von Auftraggeber und Werkvertragsunternehmer im Rahmen der Zusammenarbeit

Bei Werkverträgen ist jeder beteiligte Arbeitgeber für den Arbeitsschutz seiner jeweiligen Beschäftigten verantwortlich. Auftraggeber und Werkvertragsunternehmer haben somit den Arbeitsschutz für ihre jeweiligen Beschäftigten zu gewährleisten.

Damit der Arbeitsschutz vollumfänglich sichergestellt wird, sieht das Arbeitsschutzrecht neben der Grundlagenvorschrift des § 8 Absatz 1 ArbSchG differenzierte Pflichten zur Zusammenarbeit der Arbeitgeber vor:

- der Auftraggeber muss sich vergewissern, dass die Beschäftigten der Werkvertragsunternehmer angemessene Anweisungen zum Arbeitsschutz erhalten haben (§ 8 ArbSchG);
- der Auftraggeber darf nur solche Werkvertragsunternehmer beauftragen, die über die für die geplanten Arbeiten erforderliche Fachkunde verfügen (§ 13 BetrSichV) beziehungsweise über die Fachkenntnisse und Erfahrungen verfügen, die für diese Tätigkeiten mit Gefahrstoffen erforderlich sind (§ 15 GefStoffV);
- der Auftraggeber und der Werkvertragsunternehmer müssen sich gegenseitig über Gefahrenquellen und die von ihren Arbeitsmitteln bzw. Stoffen ausgehenden Gefährdungen und spezifische Verhaltensregeln informieren, wenn eine Gefährdung ihrer Beschäftigten nicht ausgeschlossen werden kann (§ 3 und 13 BetrSichV; § 15 GefStoffV);
- bei erhöhter Gefährdung von Beschäftigten des Auftraggebers und/oder des Werkvertragsunternehmers durch Verwendung von Arbeitsmitteln oder Gefahrstoffen ist durch Auftraggeber und Werkvertragsunternehmer zur Abstimmung der Schutzmaßnahmen ein Koordinator zu bestellen (§ 15 GefStoffV); nach der BetrSichV hat die Bestellung schriftlich zu erfolgen (§ 13 BetrSichV);
- für Baustellen sind ein oder mehrere geeignete Koordinatoren zu bestellen, wenn Beschäftigte mehrerer Arbeitgeber tätig werden (§ 3 BaustellV).

Der sichere und rechtskonforme Betrieb einer Trinkwasserinstallation

Wir berichteten bereits in der VTFK aktuell Ausgabe 04.2019, „welche Betreiberpflichten sich aus der aktuellen Trinkwasserverordnung ergeben“.
Das hat zwischenzeitlich mehrere wichtige Fragen aufgebracht, die wir in der jetzt vorliegenden Ausgabe beantworten wollen.

Was ist beim Betrieb von Trinkwasserinstallationen zu beachten, um einen sicheren und rechtskonformen Betrieb zu erreichen?

Der Betreiber muss die Sicherheitsvorkehrungen treffen, die nach vollständiger und gewissenhafter Beurteilung als ausreichend gesehen werden, um andere Personen vor Schäden zu bewahren, und die im den Umständen nach zuzumuten sind. Diese Anforderungen werden erfüllt durch die Umsetzung der technischen Regelwerke. Wenn diese in bauseitiger und betrieblicher Anforderung berücksichtigt und umsetzt werden, kann man davon ausgehen „das Richtige getan zu haben“.

Reicht es aus, die Probenahmen in den vorgeschriebenen Zyklen durchzuführen?

Nein, denn die zyklische Beprobungspflicht einer

Trinkwasseranlage ist mit der turnusgemäßen PKW-Hauptuntersuchung zu vergleichen. Keiner würde glauben, dass die zu einem bestimmten Tag vergebene Plakette den Autofahrer im Betrieb davon befreit den Zustand seiner Brems- oder Beleuchtungsanlage regelmäßig auf Funktion hin zu überprüfen.
Ebenso muss der Betreiber einer Trinkwasserinstallation auch den Nachweis führen, dass ein dazu geeignetes Fachunternehmen sich wiederkehrend mit dem Betriebszustand und den damit verbundenen Auswirkungen auf die Anlagensicherheit befasst.

Eine dokumentierte jährliche Beprobung über mehrere Jahre und die genauen Kenntnisse der bauseitigen Situation sind das Maß an Sorgfalt, das einzubringen ist, um ein Haftungsrisiko zu vermeiden.

Gibt es bei Trinkwasserinstallationen einen Bestandsschutz?

Der Bestandschutz einer Anlage entfällt, wenn eine akute Gefahrenlage zu einer gesonderten Einzelmaßnahme zwingt. Ein Bestandschutz, der zu abwendbaren Risiken für die Gesundheit führen würde, ist daher auszuschließen.

EXPERTENWISSEN

zum Thema Betrieb einer Trinkwasseranlage bieten unsere Seminare „Trinkwasserhygiene A oder B“ Seminar-Nr. 07-34 und 07-35

> Termine zum Seminar 07-34
> www.tuev-seminare.de/07-34/VTFK
>
> Termine zum Seminar 07-35
> www.tuev-seminare.de/07-35/VTFK

Was ist im Umgang mit künstlichen Mineralfasern (KFM) zu beachten?

Künstliche Mineralfasern (KMF) sind eine Gruppe synthetisch hergestellter anorganischer Fasern. Dazu gehören Wollen wie Glas-, Stein-, Schlackenwollen, keramische Wollen (im Hochtemperaturbereich) und Spezialwollen aus Glas-, Textilglasfasern und Whisker. Bei Bau-, Umbau-, Instandsetzungs-, Sanierungs- und Abbrucharbeiten treten überwiegend KMF-Abfälle bestehend aus Glas- und Steinwollen auf. Dabei wird unterschieden zwischen:

„alten“ KMF-Dämmstoffen: Damit sind Produkte gemeint, die vor dem Jahr 1998 produziert wurden. Bei diesen muss von einem Verdacht auf krebserregende Wirkung ausgegangen werden, weshalb diese Materialien bei Zutreffen des Abfallbegriffs jedenfalls als gefährlicher Abfall einzustufen sind. Dieser Verdacht kann nur durch einen Einzelnachweis widerlegt werden:

„neuen“ KMF-Dämmstoffen: Dazu zählen Produkte ab dem Zeitpunkt 06.2000, welche die Biolöslichkeitskriterien der EU-Richtlinie 97/69/EC bzw. deren Nachfolgedokument 1272/2008 umfassen und daher als nicht krebserregend eingestuft sind.

Exposition minimieren

Bei Arbeiten mit KMF ist die Arbeitsmethode so zu gestalten, dass die Exposition von ArbeitnehmerInnen so gering wie möglich gehalten wird. Maßnahmen zum Schutz der ArbeitnehmerInnen vor KMF sind nach dem „TOP“-Prinzip (Technische, Organisatorische, Persönliche Schutzmaßnahmen in dieser Reihenfolge) zu organisieren.Persönliche Schutzmaßnahmen in dieser Reihenfolge) zu organisieren.

Shutterstock Roman023_photography 592143041

EXPERTENWISSEN

und detailliertere Informationen zu dem Thema finden Sie in der TRGS 521 „Abbruch, Sanierungs- und Instandhaltungsarbeiten mit alter Mineralwolle“.

Neuerungen bei bindenden Verpflichtungen

Zu folgenden Änderungen ist es bei der Neufassung der VDI 6022 „Raumlufttechnik, Raumluftqualität“ vom Januar 2018 gekommen:

- Die drei „Unterblätter“ VDI 6022 Blatt 1.1, 1.2 und 1.3 wurden gestrafft und in das Hauptdokument integriert;
- Redaktionelle Überarbeitung und Anpassung an den neuen Stand der Normung (DIN EN 16798 Teil 3, DIN EN ISO 16890);
- Zum Nachweis der Vergleichsluft ist die Qualität der Zuluft an exemplarisch festzulegenden Zuluftdurchlässen zu prüfen;
- Bei den Anforderungen an die Luftqualität wird nun die Zuluftqualität (ZUL) statt wie bisher die Raumluftqualität definiert;
- Die Anforderungen an Luftfilter basieren nun auf der neuen DIN EN ISO 16890 (ISO ePM-Klassen);
- Neu in die Richtlinie aufgenommen wurde im Kapitel 7.5 die Beurteilung des Hygienezustands einer RLT-Anlage und das daraus abzuleitende Risikopotenzial mithilfe einer fachkundig durchgeführten Gefährdungs-beurteilung.

Die nachfolgend aufgeführten TRBS sind für die meisten VTFK von Relevanz und wurden vor kurzem überarbeitet:

- TRBS 1112 „Instandhaltung“
- EmpfBS 1115 „Umgang mit Risiken durch Angriffe auf die Cyber-Sicherheit von sicherheitsrelevanten MSR-Einrichtungen“ (neu herausgegeben)
- TRBS 1201 „Prüfungen und Kontrollen von Arbeitsmitteln und überwachungsbedürftigen Anlagen“ (mehrere Blätter angepasst)
- TRBS 1203 „Zur Prüfung befähigte Personen“
- TRBS 2121 „Gefährdung von Beschäftigten durch Absturz bei der Verwendung von Gerüsten“ (mehrere Blätter angepasst)
- TRBS 2141 „Gefährdungen durch Dampf und Druck“.

UMLAUF

- Abt. Arbeitssicherheit
- Abt. Umweltschutz
- Abt. Instandhaltung
- Abt. Elektro
- Abt. Brandschutz
- Umlauf

Verantwortlich für den Inhalt: **Horst Uhl**
Leiter Energie- und Facility Management Daimler Buses
vtfk-aktuell@tuev-seminare.de, Tel. +49 160 86 16 189