

Ausgabe November 2016

Inhalt

- Editorial
- 1. Korrektur der BetrSichV 2015
- 20 Jahre Arbeitsschutzgesetz
- Verantwortung, Pflichten und Haftung
- Kühlschmierstoffe
- Gefährdungsbeurteilung - Resumé

Umlauf

- Abteilung Arbeitssicherheit
- Abteilung Technik
- Elektroabteilung
-



Fotolia: bunte 3d Männchen Würfel Aufbau@fotomek

20 Jahre Arbeitsschutzgesetz und die Umsetzung in der betrieblichen Praxis

Guten Tag,
liebe Fachkolleginnen und -kollegen,

Sie sind seit Jahren die verantwortliche Person zur Umsetzung der Forderungen aus dem Arbeitsschutzgesetz (ArbSchG) in Ihrem Unternehmen?

Wenn ja, sind für Sie die Informationen dieser Ausgabe der **VTFK aktuell** besonders interessant und wichtig.

Am 21. August 1996 ist das Arbeitsschutzgesetz (ArbSchG) in Kraft getreten und seit dem Erscheinen nur zweimal angepasst worden. So wurden im Oktober 2008 die „Gemeinsame Deutsche Arbeitsschutzstrategie“ (GDA) und im Oktober 2013 die psychischen Belastungen mit aufgenommen, die dem Unternehmer neue, jedoch keine unbekanntenen Änderungen brachte.

Das ArbSchG übernahm 2013 den Gedanken eines ganzheitlichen, präventiv ausgerichteten Arbeitsschutzes aus der Europäischen Rahmenrichtlinie Arbeitsschutz (89/391 EWG). Dieser hat bis heute noch Bestand.

In der heutigen Ausgabe zeigen wir Ihnen weiterhin auf, wo und wie Sie im Arbeitsschutz aktiv werden können und müssen. Darüber hinaus beschäftigen wir uns mit der ersten Überarbeitung der BetrSichV und erläutern auszugsweise die wichtigsten Änderungen. Ein Inkrafttreten derselben ist für Dezember 2016 geplant.

Das Thema Verantwortung, Pflichten und Haftung aus den geltenden Arbeitsschutzvorschriften bildet einen weiteren Schwerpunkt dieser **VTFK aktuell**. Neue Erkenntnisse zu Kühlschmierstoffen und Gefährdungsbeurteilungen runden unsere Oktoberausgabe ab.

Viel Spaß beim Weiterlesen!

Ihr Carsten Pieper

1. Korrektur der BetrSichV 2015

Die Bundesregierung hat nach der Entwurfsvorlage Ende Mai 2016 am 17. August 2016 eine Artikelverordnung zur Änderung der BetrSichV und weiterer Arbeitsschutzverordnungen beschlossen.



Fotolia: Das ändert sich 2016@Coloures-pic

Mit dem Inkrafttreten ist voraussichtlich im Dezember 2016 zu rechnen.

Artikel 2 nimmt Änderungen in der 2015 neu gefassten BetrSichV vor.

Diese Änderungen betreffen im Verordnungsverfahren neu aufgenommene Regelungen. Insbesondere ist hier das Augenmerk auf die Prüfung überwachungsbedürftiger Anlagen zu richten, bei denen sich in der Praxis Anpassungsbedarf gezeigt hat.

Hier ein Auszug aus den wichtigsten Neuerungen:

- Änderungen in den Abschnitten 1 und 2 der BetrSichV größtenteils formeller Art
- § 24 „Übergangsvorschriften“ Anhang 1 Ziff. 4.1 Konkretisierung der Thematik Aufzugsanlagen
- Anhang 2 Abschnitt 3 „Explosionsgefährdungen“ Anpassung einiger Formulierungen
- Anhang 2 Abschnitt 4 „Druckanlagen“ Erleichterung der Vollzugshandlung und der Anwendung in der Praxis unter Beibehalten des bestehenden Schutzniveaus

Der Vorschlag zur Anpassung der Begriffsdefinition „fachkundig“ nach § 2 (5) BetrSichV wurde nicht angenommen.

Mehr zu diesem Thema und Praxistipps zur Umsetzung der geplanten / aktuellen Forderungen aus der BetrSichV erfahren Sie in unserem [Workshop: Betriebssicherheitsverordnung \(BetrSichV\) und die Technischen Regeln für Betriebssicherheit \(TRBS\)](#) (Seminar-Nr. 05-876). Dieses Seminar ist auch als maßgeschneiderte Inhouse-Lösung konzipiert.

Informationen hierzu finden Sie auch unter <http://www.bmas.de/DE/Themen/Arbeitsschutz/arbeitsschutz.html>



20 Jahre Arbeitsschutzgesetz (ArbSchG) und die Umsetzung in der betrieblichen Praxis

Am 21. August 1996 legte das ArbSchG den Grundstein zu einem präventiven nationalen Arbeitsschutzrecht. Als internationale Grundlage diente hier die europäische Rahmenrichtlinie Arbeitsschutz (89/391 EWG).

Das ArbSchG stellte damals wie heute wichtige Forderungen an die Unternehmer und ihre verantwortlichen Personen (Führungskräfte). Hier ist als Beispiel die Durchführung der Gefährdungsbeurteilung bei gleichzeitiger Ausweitung der Eigenverantwortung bei der Umsetzung von Maßnahmen zu nennen.

Konkrete Vorgaben und Kommentierungen sind auch durch die Unfallversicherungsträger in der allgemeinen Unfallverhütungsvorschriften DGUV Vorschrift 1 und der DGUV Regel 100-001 zu finden.

Dies bedeutet für die Praxis, dass die 26 Paragraphen des ArbSchG in Verbindung mit den genannten Unfallverhütungsvorschriften auf eine menschengerechte Gestaltung der Arbeit und einen angemessenen Gesundheitsschutz hinwirken.

In diesen Regelwerken wird Arbeits- und Gesundheitsschutz als ein dynamischer Prozess verstanden, der auf die technischen und



Fotolia: Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz@stockpics

organisatorischen Veränderungen in der Arbeitswelt reagieren muss.

Wie stellen Sie dies nun in Ihrem Betrieb sicher?

Überprüfen Sie Ihren Arbeits- und Gesundheitsschutz unter Zuhilfenahme der aktuellen Fassung des ArbSchG und hinterfragen Sie kritisch die Umsetzung des zweiten Abschnitts (Pflichten der Arbeitgeber)! Hier insbesondere die §§ 3 bis 14. Sie sind die Basis für weitere Forderungen durch andere Arbeitsschutzvorschriften, wie z. B. der Arbeitsstättenverordnung (ArbStättV) oder der Betriebssicherheitsverordnung (BetrSichV).

Innerbetriebliche Akteure, wie:

- Ihre Sicherheitsbeauftragten (SiB),
 - Ihre Arbeitsschutzmanagementbeauftragten (AMB),
 - Ihre Fachkräfte für Arbeitssicherheit (SiFa) - intern oder extern - und
 - Ihr Arbeits-/Betriebsmediziner (BA)
- können Sie dabei tatkräftig unterstützen.

Im Rahmen der Mitbestimmung gemäß BetrVG §§ 87 und 91(1) können auch Ihre Personalvertretungen bei diesem Thema mitarbeiten.

Ausführliche Informationen und hilfreiche Tools für die Umsetzung der Forderungen aus dem ArbSchG erhalten Sie in unserem Seminar [Verantwortliche technische Führungskraft \(VTFK\)](#) (Seminar-Nr. 05-809). Dieses Seminar ist auch als maßgeschneiderte Inhouse-Lösung buchbar.



Verantwortung, Pflichten und Haftung



Passend zum Jubiläum der allgemeinen Arbeitsschutzvorschrift (ArbSchG) nehmen wir diese VTFK aktuell zum Anlass, Ihnen als verantwortliche Führungskraft konkrete Kurzinformationen zum Thema Verantwortung, Pflichten und mögliche Haftung zu geben.

Die grundlegende Verantwortlichkeit ergibt sich aus folgenden Rechtsvorschriften:

- § 21 Sozialgesetzbuch (SGB) VII
- §§ 3 bis 14 Arbeitsschutzgesetz (ArbSchG)
- DGVU Vorschrift 1 § 2
- Arbeitstättenverordnung (ArbStättV) § 3a
- §§ 618 und 619 Bürgerliches Gesetzbuch (BGB)
- § 62 Handelsgesetzbuch (HGB)

Weitere Verantwortlichkeiten können sich je nach Tätigkeitsfeld des Unternehmens aus anderen Rechtsvorschriften, wie z. B. der GefStoffV, der BetrSichV oder der BioStoffV ergeben.

Ihr besonderes Augenmerk möchte ich auf den § 3a ArbStättV lenken:

(1) Der Arbeitgeber hat dafür zu sorgen, dass Arbeitsstätten so eingerichtet und betrieben werden, dass von ihnen keine Gefährdungen für die Sicherheit und die Gesundheit der Beschäftigten ausgehen. Dabei hat er den Stand der Technik und insbesondere die vom Bundesministerium für Arbeit und Soziales nach § 7 Abs. 4 bekannt gemachten Regeln und Erkenntnisse zu berücksichtigen. Bei Einhaltung der im Satz 2 genannten Regeln und Erkenntnisse ist davon auszugehen, dass die in der Verordnung gestellten Anforderungen diesbezüglich erfüllt sind. Wendet der Arbeitgeber die Regeln und Erkenntnisse nicht an, muss er durch andere Maßnahmen die gleiche Sicherheit und den gleichen Gesundheitsschutz der Beschäftigten erreichen.

Dies bedeutet für Sie, wie auch schon aus den anderen Arbeitsschutzvorschriften bekannt, dass die Technischen Regeln zu berücksichtigen sind. Diese konkretisieren die Forderungen der Verordnungen und geben den allgemeinen Stand der Technik wieder. Im Falle des Arbeitstättenrechts wären dies die Technischen Regeln für Arbeitsstätten, kurz ASR.

Mehr Informationen hierzu finden Sie unter:

<http://www.baua.de/de/Themen-von-A-Z/Arbeitsstaetten/ASR/ASR.html>

Was passiert jedoch bei Nichtbeachtung?



Arbeitsschutzvorschriften kennen den Tatbestand einer Ordnungswidrigkeit oder einer Straftat.

Auch das Nichtbeachten der Vorschriften Ihres Unfallversicherungsträgers (Berufsgenossen-

Fotolia: Businessman standing in front lines and question mark signs conc@ra2 studio

schaft - BG) wird durch das Sozialgesetzbuch (SGB) VII § 209 unter Umständen mit empfindlichen Rechtsfolgen geahndet.

Die Rechtsfolgen können sich wie folgt darstellen:

- Verwaltungszwang (z. B. Zwangsgeld)
- Verwarnungsgeld
- Geldbußen
- Strafen (Freiheitsentzug/Bewährung)
- Zivilrechtliche Ersatzansprüche
- Arbeitsrechtliche Konsequenzen

Der Verwaltungszwang dient ausschließlich der Durchsetzung der Arbeitsschutzmaßnahmen und wird verhängt, sobald der Unternehmer und / oder seine verantwortlichen Personen die Anordnungen der BG oder der Arbeitschutzbehörde pflichtwidrig unterlässt oder zuwiderhandelt.

So können Verwarnungsgelder, Geldbußen oder Strafen nur verhängt und zivilrechtliche Ansprüche geltend gemacht werden, wenn der Unternehmer (oder seine verantwortliche Personen) durch sein Tun/Unterlassen rechtswidrig **und** schuldhaft den Tatbestand eines Gesetzes verwirklicht, der die Rechtsfolge auslöst.

Mehr zu diesem Thema erfahren Sie in dem Seminar **Aufgaben, Pflichten und Verantwortung betrieblicher Führungskräfte** (Seminar-Nr. 17-07) oder im Seminar **Verantwortliche technische Führungskraft (VTFK)** (Seminar-Nr. 05-809).

Diese Seminare sind auch als maßgeschneiderte Inhouse-Lösung konzipiert worden.

Kühlschmierstoffe

Wassergemischte Kühlschmierstoffe unterliegen einer Besiedelung mit Mikroorganismen („Verkeimung“). Es handelt sich hierbei um Bakterien, Schimmel- und Hefepilze.



Tätigkeiten mit mikrobiell besiedelten wassergemischten Kühlschmierstoffen fallen somit unter den Geltungsbereich der Biostoffverordnung (BioStoffV).
Siehe hierzu § 2 (4) BioStoffV.

Tätigkeiten mit mikrobiell besiedelten wassergemischten Kühlschmierstoffen zählen zu den „nicht gezielten“ Tätigkeiten nach BioStoffV

Unter "Verwenden von Kühlschmierstoffen (KSS)" versteht man alle Tätigkeiten, die im § 3 Nr. 10 Chemikaliengesetz (ChemG) aufgelistet sind.

Welche Kühlschmierstoffe dürfen Sie einsetzen?

Auszug aus der DGVU Regel 109-003:

Der Unternehmer hat dafür zu sorgen, dass

- *nur wassermischbare bzw. wassergemischte Kühlschmierstoffe zum Einsatz kommen, die der TRGS 611 entsprechen,*
- *nur nichtwassermischbare Kühlschmierstoffe verwendet werden, deren Massengehalt an Benzo(a)pyren weniger als 0,005 % (50 ppm) beträgt*

Die Deutsche Gesetzliche Unfallversicherung (DGUV) hat im Juli 2016 zu diesem Thema eine Informationsschrift (DGUV Information 209-051) veröffentlicht.

Sie fasst die „sonstigen gesicherten arbeitswissenschaftlichen Erkenntnisse“ zusammen und verweist auf die Durchführung einer Gefährdungsbeurteilung für Tätigkeiten ohne Schutzstufenzuordnung nach § 6 der Biostoffverordnung (BioStoffV) und nachfolgende Festlegung von Schutzmaßnahmen.

Darüber hinaus erhalten Sie Erläuterungen zum Vorkommen von Mikroorganismen in wassergemischten Kühlschmierstoffen, zu möglichen Gefährdungen und zu

Maßnahmen, die geeignet sind, eine mikrobielle Besiedlung zu kontrollieren.

Nach § 5 ArbSchG in Verbindung mit § 4 BioStoffV **muss** der Arbeitgeber / die Arbeitgeberin oder eine andere verantwortliche Person (§ 13 ArbSchG) die Gefährdungsbeurteilung bei Tätigkeiten mit wassergemischten Kühlschmierstoffen durchführen.

Die Gefährdungsbeurteilung **muss**

- fachkundig,
- arbeitsplatz- und
- tätigkeitsbezogen

erfolgen.

Verfügt die verantwortliche Person nicht selbst über die erforderlichen Kenntnisse für die Gefährdungsbeurteilung, hat sie sich entsprechend beraten zu lassen, z. B. durch KSS-Fachkundige, die Fachkraft für Arbeitssicherheit oder den Betriebsarzt oder die Betriebsärztin.

Die notwendige Gefährdungsbeurteilung hinsichtlich § 6 Gefahrstoffverordnung (GefStoffV) bleibt hiervon unberührt.

Mit der Novelle der BioStoffV im Jahr 2013 ist das verpflichtende Schutzstufenkonzept u. a. für Tätigkeiten mit wassergemischten Kühlschmierstoffen entfallen. Die auf Grundlage der alten Verordnung ermittelten Gefährdungen und festgelegten Schutzmaßnahmen bleiben jedoch auch ohne Zuordnung einer Schutzstufe erhalten.

Hiervon unberührt bleibt die regelmäßige Überprüfung der Gefährdungsbeurteilung sowie der daraus abgeleiteten Schutzmaßnahmen.

Auszüge aus der DGUV Information 209-051

Mehr zu diesem Thema erfahren Sie im Seminar [Fachkundiger nach DGUV Regel 109-003 und TRGS 611](#) (Seminar-Nr. 03-116).



Gefährdungsbeurteilung – Résumé

Was ist konkret zu tun?

Das zentrale Instrument im Arbeits- und Gesundheitsschutz ist seit 20 Jahren die Gefährdungsbeurteilung (siehe § 5 ArbSchG). Sie gibt den Arbeitgebern für den Arbeits- und Gesundheitsschutz den Gestaltungsspielraum unter Beachtung der rechtlichen Vorgaben. Gleichzeitig erteilt sie den Arbeitgebern aber auch die notwendige Verantwortung, um Arbeitsbereiche und Tätigkeiten sicher zu gestalten.

Jeder Arbeitgeber (egal wie groß ein Unternehmen ist) ist verpflichtet, die relevanten Gefährdungen, die mit den Arbeitsabläufen in seinem Betrieb verbunden sind, zu erfassen, zu beschreiben, zu beurteilen und fortlaufend (regelmäßig) zu überprüfen.

Sind diese Gefährdungen dokumentiert, können anschließend die Maßnahmen festgehalten werden, die die Beschäftigten vor diesen schützen oder die Belastung zumindest auf ein akzeptables Restrisiko minimieren.

Wie genau die Gefährdungsbeurteilung angelegt sein soll, führen die Gesetze nur bedingt aus, wie z. B. in der BetrSichV § 3 (8) oder der LärmVibrationsArbSchV § 3 (2). Sie geben Mindestanforderungen für den Ersteller.

Was Sie konkret zu beachten und umzusetzen haben, finden Sie in vielen nützlichen Arbeitshilfen der Arbeitsschutzbehörden oder von Ihrem Unfallversicherungsträger. Diese Arbeitshilfen können Ihnen die Arbeit der Erstellung, Einhaltung und Umsetzung der Maßnahmen nicht abnehmen. Sie erleichtern Ihnen aber das Umsetzen.

Deshalb ist es wichtig, dass Sie sowohl systematisch als auch strukturiert vorgehen und schon mit einer guten Darstellung Ihrer Organisationsstruktur beginnen. Anschließend erfolgen dann eine strukturierte Erfassung Ihrer Arbeitsbereiche und Tätigkeiten sowie die Auflistung aller Arbeitsmittel (z. B. Prüfkataster).

Was Sie tun sollten:

Führen Sie mit Ihren Arbeitsschutzexperten einen Soll-Ist-Abgleich unter Beachtung aller relevanten Arbeitsschutzvorschriften durch. Diese Analyse sollte alle Ihre Tätigkeiten, Arbeitsbereiche und Stoffe umfassen, für die eine Gefährdungsbeurteilung verlangt wird.

Somit prüfen Sie auch gerade Ihr Rechtskataster oder Vergleichbares auf Aktualität.

Sofern Gefährdungsbeurteilungen nach ArbSchG § 5 vorliegen, ist deren Inhalt zu überprüfen, ob damit auch andere Rechtsbereiche (ArbStättV, BioStoffV, GefStoffV, LärmVibrationsArbSchV,...) abgedeckt werden.

Überprüfen Sie vor allem:

- die Aktualität der Unterlagen:
Gibt es die Arbeitsmittel und somit die Gefährdungen noch?
- die Querverweise:
Quelldokumente, wie Rechtsvorschriften und UVV
- die Prüffristen:
wie sie die BetrSichV fordert
- die Wirksamkeit der Schutzmaßnahmen
- den Autor der Gefährdungsbeurteilungen:
Nachweislich durch einen Fachkundigen erstellt?

Die Gemeinsame Deutsche Arbeitsschutzstrategie (GDA) hat hierzu auf ihrer Homepage <http://www.gda-portal.de/de/Betreuung/Betreuung.html> eine Leitlinie zur Gefährdungsbeurteilung und Dokumentation für das Aufsichtspersonal der Länder und Unfallversicherungsträger veröffentlicht.

In unseren Seminaren [Fachkraft für Gefährdungsbeurteilung](#) (Seminar-Nr. 03-100) oder [Grundlagen und Methodik von Gefährdungsbeurteilungen](#) (Seminar-Nr. 03-128) erfahren Sie dazu mehr.

Verantwortlich für den Inhalt:

Carsten Pieper
 Fachbereichsleiter Arbeitssicherheit
 TÜV Saarland
 Bildung + Consulting GmbH
 66280 Sulzbach / Saar
 Telefon: 0 68 97 / 5 06 - 5 14
 E-Mail:
 carsten.pieper@tuev-seminare.de

