

Ausgabe April 2019

### Inhalt

- Editorial
- Umsetzung der Betreiberverantwortung im Unternehmen
- Fürsorgepflichten des Arbeitgebers - Fortsetzung
- Pflichten beim Betrieb eines Trinkwassernetzes
- Auswirkungen des neuen Mutterschutzgesetzes
- Pflichten beim Auswechseln von Hydraulikanlagen
- Was tun bei Hitze im Sommer?
- Aktuelle Änderungen bei bindenden Verpflichtungen

### Umlauf

- Abteilung Arbeitssicherheit
- Abteilung Umweltschutz
- Abteilung Instandhaltung
- Abteilung Elektro
- Abteilung Brandschutz
- Umlauf



Quelle: Fotolia 139420038

## Editorial

Guten Tag, liebe Fachkolleginnen und -kollegen,

jede verantwortliche technische Fachkraft, streng genommen jede betriebliche Führungskraft, übernimmt im Rahmen des Delegationsprinzips im Unternehmen auch eine entsprechende aufgabenbezogene Betreiberverantwortung. Nachdem in der letzten Ausgabe der VTFK aktuell (10/2018) beschrieben wurde, wie man einfach und sinnvoll die Betreiberdefinitionsfrage lösen kann, wird dieses Mal aufgezeigt, welche Schritte notwendig sind, um einen Anlagen- oder Gebäudebetrieb rechtskonform darstellen zu können.

Auch die Information zu den Fürsorgepflichten des Arbeitgebers gegenüber den Mitarbeitern wird fortgesetzt, nun mit der Darlegung der möglichen Folgen bei Pflichtverstößen.

Jeder Mensch besteht zum größten Teil aus Wasser und wir sind gewohnt, es zu trinken oder als Trinkwasser zu verwenden, wenn es aus der Leitung kommt. Damit die zuständigen Verantwortlichen erfahren, welche Anforderungen durch die aktuelle Fassung der Trinkwasserverordnung an den Betrieb eines Trinkwassernetzes gestellt werden, sind diese für Sie zusammengefasst worden.

Über den aktuellen Stand des Mutterschutzgesetzes und seiner Auswirkungen auf den betrieblichen Arbeitsschutz wird im folgenden Artikel informiert.

Der nachfolgende Artikel geht darauf ein, dass man beim Betrieb von Hydraulikanlagen auch wissen muss, was beim Auswechseln von Hydraulikschlauchleitungen zu beachten ist.

Der nächste Sommer steht vor der Tür und wer kann schon wissen, wie lange und wie warm er in diesem Jahr werden wird? Was man jedoch tun kann, ist sich durch eine vorausschauende Organisation bestmöglich auf die Hitze vorzubereiten, wie zum Beispiel durch die Bildung eines „Hitzeteams“.

Viel Spaß beim Weiterlesen!

Ihr Horst Uhl

## Umsetzung der Betreiberverantwortung im Unternehmen

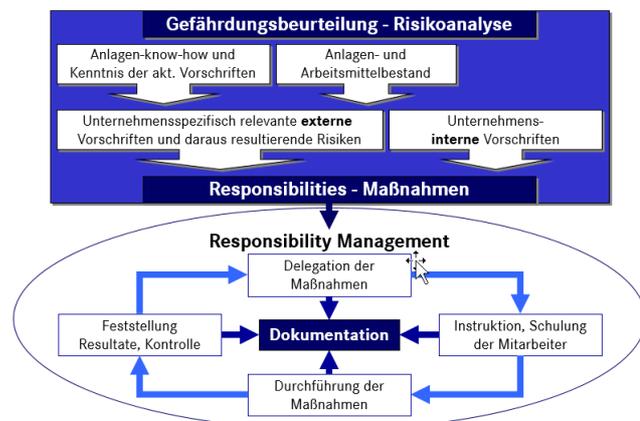
Im vorausgegangenen Artikel wurde dargestellt, wie man einfach und sinnvoll die Betreiberdefinition im eigenen Unternehmen festlegen und delegieren kann.

Doch wie lässt sich nun die dem Betreiber auferlegte Forderung des Gesetzgebers „die Verantwortung dafür, alle erforderlichen und zumutbaren Maßnahmen zu ergreifen, um diese Gefahren oder Nachteile zu vermeiden oder zu verringern“ organisieren?

Unabhängig davon, ob man nun im eigenen Unternehmen die Rolle eines Produktionsverantwortlichen, die eines Gebäude- und Infrastrukturbetreibers oder die eines Instandhaltungsverantwortlichen innehat, so beinhaltet jede Rolle doch zwei wesentliche Prozessziele.

Zum einen muss die Verfügbarkeit der Arbeitsmittel (bzw. Gebäude) im eigenen Verantwortungsbereich gewährleistet werden, um den Unternehmenszweck (egal ob dies nun Produktion oder Dienstleistung ist) zu sichern.

Das zweite einzuhaltende Prozessziel ist für jede verantwortliche technische Führungskraft (VTFK) der Erhalt der Rechtskonformität, d.h. die Einhaltung der Vorgaben aus den sogenannten „bindenden Verpflichtungen“, wie die Summe aus externen und internen Vorgaben in den aktuellen Qualitätsnormen bezeichnet wird.



Quelle: MAQSIMA GmbH

Die Grafik zeigt den Weg zur Erarbeitung der erforderlichen Maßnahmen auf:

1. Die Kenntnis aller prüfungsrelevanten Arbeitsmittel und Gebäudeteile im eigenen Verantwortungsbereich.
2. Daraus abgeleitet das Wissen über die zugehörigen behördlichen Vorgaben (z. T. auch die Herstellervorgaben).

Die Verknüpfung der Ergebnisse von 1. und 2. ergibt dann die unternehmensrelevanten externen Vorgaben, zu denen 3. noch die internen Vorgaben, z. B. aus den Managementsystemen heraus, dazu kommen. Aus all diesen Vorgaben sind dann die erforderlichen Maßnahmen abzuleiten, deren wiederkehrende Umsetzung mit entsprechendem schriftlichen Nachweis eine gesunde Basis für einen rechtskonformen Anlagenbetrieb darstellen.

Um diesen vollends sicherstellen zu können, ist dann noch erforderlich, dass man alle vorliegenden Genehmigungsbescheide zu Gebäuden und Anlagen bzgl. der darin

enthaltenen Auflagen detailliert auswertet und deren Umsetzung ebenfalls mit Maßnahmen belegt.

Man kann an der vorgeschlagenen Vorgehensweise erkennen, dass diese im Grundsatz einfach zu verstehen ist und in der praktischen Anwendung dennoch einen nicht zu unterschätzenden Zeitbedarf zur Ermittlung und Priorisierung aller erforderlichen Maßnahmen für ein Industrieunternehmen mit sich bringt.

Dennoch kommt am Ende keine VTFK an dieser Aufgabe vorbei, da im Schadensfall die Frage der Betreiberverantwortung unweigerlich gestellt werden wird.

Weitere und detailliertere Informationen zum Thema Betreiberverantwortung bietet unser Seminar „Verantwortliche technische Führungskraft (VTFK): Aufgaben, Pflichten und Verantwortung nach DGUV Vorschrift 1, Produktsicherheitsgesetz (ProdSG) und Arbeitsschutzgesetz (ArbSchG)“ mit der Nummer 05-809 sowie das Seminar 07-68 „Betreiberverantwortung im FM“.

★★★★★

## Fürsorgepflichten des Arbeitgebers - Fortsetzung

In der letzten Ausgabe der VTFK aktuell wurde eine Übersicht gegeben, welche Fürsorgepflichten es gibt und wo sie geregelt sind. In der Fortsetzung geht es nun um die **Folgen bei Verletzung der Fürsorgepflichten des Arbeitgebers**

Folgende Reaktionsmöglichkeiten seitens der Mitarbeiter können einen Verstoß des Arbeitgebers gegen seine Fürsorgepflichten beispielhaft nach sich ziehen:

- Das Recht auf Zurückbehaltung der Arbeitsleistung
- Die Klage auf Herstellung eines ordnungsgemäßen Zustands
- Die Anzeige bei der zuständigen Aufsichtsbehörde
- Die Inanspruchnahme des allgemeinen arbeitsschutzrechtlichen Entfernungsrechts bei unmittelbarer erheblicher Gefahr

### Verletzung der Fürsorgepflichten des Arbeitgebers - Besonderheiten bei Arbeitsunfall oder Berufskrankheit

Kommt es wegen Verletzung der Fürsorgepflicht oder einer Schutzvorschrift zu einem Unfall, besteht Anspruch auf Ersatz des Personenschadens, wenn die Gesundheit oder das Leben des Arbeitnehmers verletzt ist.

Bei einem Arbeitsunfall oder einer Berufskrankheit besteht der Anspruch auf Grund eines gesetzlichen Haftungsausschlusses (§ 104 SGB VII) regelmäßig gegenüber der zuständigen Berufsgenossenschaft. Etwas Anderes gilt jedoch, wenn der Arbeitgeber den Schaden vorsätzlich herbeigeführt hat. In diesem Fall gilt der Haftungsausschluss nicht. Der Arbeitgeber haftet unmittelbar.

Der Arbeitnehmer kann auf Verstöße des Arbeitgebers auch durch eine eigene Kündigung reagieren (Ob insoweit ggf. sogar eine außerordentliche fristlose Kündigung ohne voran gegangene Abmahnung durch den Arbeitnehmer in Betracht kommt, muss im Einzelfall geprüft werden). Dabei stellt sich auch die Frage, ob der Arbeitnehmer durch seine Eigenkündigung ggf. sozialversicherungsrechtliche Nachteile erleidet (z. B. Verhängung einer Sperrzeit bei dem Bezug von Arbeitslosengeld durch die Agentur für Arbeit).

Weitere und detailliertere Informationen zum Thema Betreiberverantwortung bietet unser Seminar 17-07 "Wahrnehmung der zugewiesenen Unternehmerverantwortung" bzw. 14-15 "Übertragung von Unternehmerpflichten auf verantwortliche Personen".

## Welche Betreiberpflichten ergeben sich aus der aktuellen Trinkwasserverordnung?



Quelle: Fotolia 237166265 Trinkwasser

Gemäß der ArbStättV § 3a Einrichten und Betreiben von Arbeitsstätten (1) „hat der Arbeitgeber dafür zu sorgen, dass Arbeitsstätten so eingerichtet und betrieben werden, dass von ihnen keine Gefährdungen für die Sicherheit und die Gesundheit der Beschäftigten ausgehen“. Da zu den Arbeitsstätten auch die Versorgung mit Trinkwasser gehört, wird somit jeder Verantwortliche für den Gebäudebetrieb auch zum Betreiber der innerbetrieblichen Trinkwasserversorgung.

Die Grundanforderungen an Trinkwasser sind in § 4 TrinkwV beschrieben:

„(1) Trinkwasser muss so beschaffen sein, dass durch seinen Genuss oder Gebrauch eine Schädigung der menschlichen Gesundheit insbesondere durch Krankheitserreger nicht zu besorgen ist. Es muss rein und genusstauglich sein“.

Daraus ergeben sich folgende Betreiberpflichten, die im DVGW-Arbeitsblatt W 557 definiert sind. Im Punkt 5.5 „Bestimmungsgemäßer Betrieb der Trinkwasser-Installation“ wird festgelegt, „dass eine regelmäßige, fachgerechte Instandhaltung die Voraussetzung für einen hygienisch unbedenklichen bestimmungsgemäßen Betrieb einer Trinkwasserinstallation ist.“

Ein bestimmungsgemäßer Betrieb liegt dann vor, wenn

- die Trinkwasserinstallation wie bei der Planung zugrunde gelegt betrieben wird,
- eine bedenkliche Stagnation in der gesamten Trinkwasserinstallation vermieden wird (u. a. regelmäßige Wasserentnahme),
- die Temperaturen für kaltes und erwärmtes Trinkwasser eingehalten werden und
- die Maßnahmen zum Schutz des Trinkwassers nach DIN EN 806-5, DIN EN 1717 und DIN 1988-100 sowie die Instandhaltungsintervalle, insbesondere die Wartungsintervalle, eingehalten werden“.

Weitere und detailliertere Informationen zum Thema Trinkwasserverordnung bieten unsere Seminare 07-34 und 07-35 zu den Themen Trinkwasserhygiene A oder B.



## Aktueller Stand des Mutterschutzgesetzes und seiner Auswirkungen auf den betrieblichen Arbeitsschutz

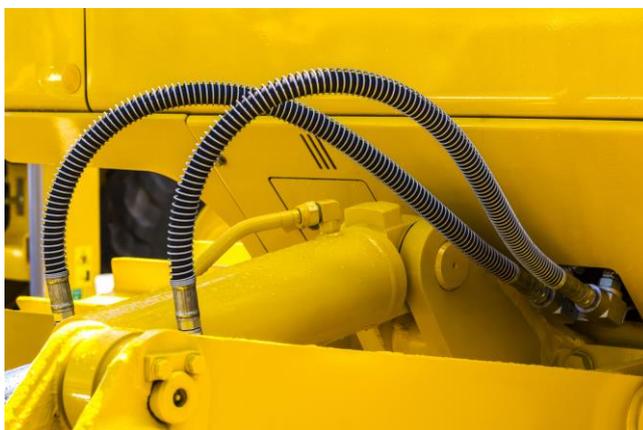


Quelle: Fotolia 139460157 Schwangerschaft

Das neue "Gesetz zum Schutz von Müttern bei der Arbeit, in der Ausbildung und im Studium (Mutterschutzgesetz - MuSchG) erfordert von Unternehmen, dass alle Gefährdungsbeurteilungen aktualisiert werden. Seit dem 01. Januar 2019 drohen bei Nichtumsetzung Bußgelder. Der Grund: Seit 01. Januar 2018 ist das MuSchG vollständig in Kraft. Es brachte gravierende Änderungen mit sich – unter anderem die, dass nach §10 MuSchG Arbeitgeber alle Gefährdungsbeurteilungen im Betrieb um mögliche auftretende Risiken für werdende oder stillende Mütter ergänzen müssen – egal ob überhaupt eine Frau an einem bestimmten Arbeitsplatz oder in einem bestimmten Arbeitsbereich tätig ist. Die Tatsache, dass die möglichen Gefährdungen für schwangere oder stillende Frauen bekannt sind, soll dazu führen, dass im Falle einer tatsächlich eintretenden Schwangerschaft schnell gehandelt werden kann. „Sobald eine Frau dem Arbeitgeber mitgeteilt hat, dass sie schwanger ist oder stillt, hat der Arbeitgeber unverzüglich die nach Maßgabe der Gefährdungsbeurteilung nach Absatz 1 erforderlichen Schutzmaßnahmen festzulegen“, heißt es in §10 Abs. 2.



## Pflichten beim Auswechseln von Hydraulikanlagen



Quelle: Fotolia 209417181 Rohrsystem von Hydraulikventilen

Gemäß DGUV Regel 113-020 unterliegen alle Hydraulikschläuche und Hydraulikschlauchleitungen auch bei sachgemäßer Lagerung und zulässiger Beanspruchung während des Einsatzes einer natürlichen Alterung, die die Werkstoff- und Verbundeigenschaften verändert und die Leistungsfähigkeit der Schlauchleitungen herabsetzt.

Bei der betrieblichen Festlegung der Verwendungsdauer bzw. des Auswechselintervalls der einzelnen Hydraulikschlauchleitungen sind neben den konkreten Vorgaben und Empfehlungen der Hydraulikschlauchleitungs- bzw. Maschinenhersteller auch die eigenen Erfahrungswerte bei den individuell vorliegenden Einsatzbedingungen zu beachten.

Richtwerte für empfohlene Auswechselintervalle von Hydraulikschlauchleitungen, die sich in der bisherigen Praxis bewährt haben, sind in Tabelle 2 der DGUV Regel 113-020 zusammengefasst.

Anforderungen an die Hydraulik-Schlauchleitung	Empfohlene Auswechselintervalle
Normale Anforderungen	6 Jahre (Betriebsdauer einschließlich maximal 2 Jahre Lagerdauer)
Erhöhte Anforderungen, z. B. durch <ul style="list-style-type: none"> <li>erhöhte Einsatzzeiten, z. B. Mehrschichtbetrieb, oder kurze Taktzeiten der Maschine bzw. der Druckimpulse</li> <li>starke äußere und innere (z. B. durch das Medium bedingte) Einflüsse, welche die Verwendungsdauer der Schlauchleitung stark reduzieren</li> <li>hydraulische handgeführte Werkzeuge, z. B. mobile Scheren auf Schrottplätzen</li> </ul>	2 Jahre (Betriebsdauer)

Tab. 2 Empfohlene Auswechselintervalle

Quelle: DGUV Regel 113-020

Der genannte Richtwert für das Auswechselintervall von sechs Jahren für Hydraulikschlauchleitungen mit normalen Anforderungen beinhaltet eine maximale Lagerdauer von zwei Jahren (siehe Abbildung 22).

Der Richtwert von zwei Jahren für Hydraulikschlauchleitungen mit erhöhten Anforderungen stellt die maximal zulässige Betriebsdauer dar.

Bei der Herstellung der Hydraulikschlauchleitung sollte der Hydraulikschlauch nicht älter als vier Jahre sein.

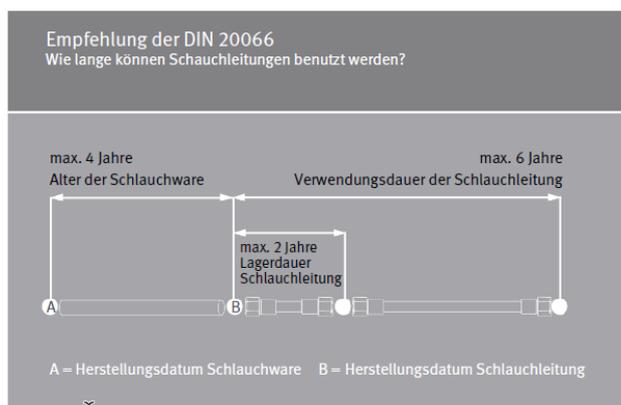


Abb. 22 Empfehlung der Verwendungsdauer nach DIN 20066:2012-01

Quelle: DGUV Regel 113-020

Eine Verlängerung der genannten Richtwerte für Auswechselintervalle ist möglich, wenn

- entsprechende Prüf- und Erfahrungswerte seitens des Maschinenherstellers, des Hydraulikschlauch- bzw. Hydraulikschlauchleitungsherstellers oder des Betreibers der Maschine vorliegen, die eine gefahrlose Weiterverwendung über die empfohlene maximale Verwendungsdauer zulassen, und
- eine schriftlich dokumentierte Gefährdungsbeurteilung durch den Betreiber durchgeführt wurde, bei der auch Schutzmaßnahmen für den Fall des Versagens von Hydraulikschlauchleitungen berücksichtigt wurden, und

- die Prüfungen auf den arbeitssicheren Zustand in angepassten, erforderlichenfalls verkürzten Zeitabständen durch zur Prüfung befähigte Personen erfolgen.

Aufgrund der Verlängerung der Auswechselintervalle darf keine gefährliche Situation entstehen, durch die Beschäftigte oder andere Personen verletzt werden können.

Weitere und detailliertere Informationen zum Thema erhalten Sie in unserem Seminar „Zur Prüfung befähigte Person für Hydraulikschlauchleitungen“ mit der Seminar-Nummer 05-625.



### Was tun bei Hitze im Sommer? Der nächste Sommer kommt bestimmt!

Ob es nun durch den Klimawandel zu dem heißen Sommer kam oder nicht, ist eine Frage, die sicher weiter diskutiert werden wird. Unabhängig von der Ursache ergaben sich als Folge in vielen Unternehmen durch die z.T. sehr hohen Arbeitsplatzumgebungstemperaturen Bedingungen, die viele Mitarbeiter an die Grenzen der Belastbarkeit führten und somit auch von den Unternehmen als ernstzunehmendes Handlungsfeld erkannt wurden. Die entsprechende technische Regel für Arbeitsstätten Raumtemperatur (ASR 3.5) gibt einen entsprechenden Handlungsbedarf vor, ohne natürlich die individuell erforderlichen und machbaren Maßnahmen darstellen zu können. Was sich als sehr geeignetes organisatorisches Mittel in vielen Unternehmen herausgestellt hat, ist die Bildung eines „Hitzeteams“, d.h. eines überdisziplinär zusammengesetzten Gremiums (bestehend aus Führungskräften, Mitbestimmung, Werks-gesundheitsdienst, Arbeitssicherheit und Technischem Service), in dem die Problemstellen gemeinsam diskutiert werden und das auch in der Lage ist, schnelle Entscheidungen zu treffen zur Umsetzung geeigneter Maßnahmen.



### Aktuelle Änderungen bei bindenden Verpflichtungen

- Neuer Arbeitsplatzgrenzwert für alveolengängige Stäube (A-Stäube) ab 2019
- Neuerungen bei den technischen Regeln für Arbeitsstätten und den Technischen Regeln für Betriebssicherheit

Mehr dazu in der nächsten Ausgabe der VTFK aktuell.

#### Verantwortlich für den Inhalt:

Herr Horst Uhl

Leiter Energie- und Facility Management Daimler Buses

E-Mail: [vtfk-aktuell@tuev-seminare.de](mailto:vtfk-aktuell@tuev-seminare.de)

Telefon: +49 160 86 16 189

