

Ausgabe Juni 2017

Inhalt

- Editorial
- Einsatz von Fremdfirmen
- Neue ArbStättV – Auswirkung auf die betriebliche Praxis
- EMFV vs. DGUV Vorschrift 15
- Verantwortung im Arbeitsschutz
- Gefährdungsbeurteilungen (Beurteilung der Arbeitsbedingungen)

Umlauf

- Abteilung Arbeitssicherheit
- Abteilung Technik
- Elektroabteilung
-



Fotolia: Arbeitsschutz@fotodo

Verkehrssicherungspflichten – gesunde Arbeitsplätze - Gefährdungsbeurteilungen

Guten Tag,
liebe Fachkolleginnen und -kollegen,

immer wieder lesen Sie, dass es für Ihren Bereich neue rechtliche Vorgaben oder Unfallverhütungsvorschriften der DGUV gibt. Und jedes Mal taucht das gleiche Schlagwort auf: Gefährdungsbeurteilung.

In der heutigen Ausgabe zeigen wir Ihnen auf, wo und wie Sie im Arbeitsschutz aktiv ressourcenoptimiert das Thema Gefährdungsbeurteilung angehen müssen.

Zum 01. April 2017 sind außerdem das neue Werkvertragsrecht und das Arbeitnehmerüberlassungsgesetz in Kraft getreten. Im Zuge dieser Gesetzesnovellen verschärft sich das Risiko eines falschen Einsatzes von Fremdfirmen und rückt das Thema Fremdpersonaleinsatz auch bei den prüfenden staatlichen Behörden verschärft ins Bewusstsein. Im schlimmsten Fall kann es die Strafrechtsverfolgung der Geschäftsleitung oder ihrer verantwortlichen Personen bedeuten. Auf die konkreten Gefahren gehen wir in dieser Ausgabe ebenfalls ein.

In der am 3. Dezember 2016 in Kraft getretenen Novelle zur Änderung der ArbStättV (BGBI I S. 2681) wurden zentrale Begriffsbestimmungen, wie z. B. „Arbeitsplatz“ verordnungsübergreifend klargestellt. Im Zuge der Rechtsbereinigung sind die Regelungen der Bildschirmarbeitsverordnung zeitgemäß modernisiert und in die ArbStättV integriert worden.

In der Gesamtschau bringen die genannten Änderungen in der neuen ArbStättV für die Beschäftigten einen erheblichen Fortschritt für eine menschengerechtere Gestaltung von Arbeitsstätten und Arbeitsplätzen verbunden mit konkreten Forderungen an die Unternehmer.

Viel Spaß beim Weiterlesen!

Ihr Carsten Pieper

Einsatz von Fremdfirmen

Die Zusammenarbeit mit Fremdfirmen schafft für viele Unternehmen die Möglichkeit der erforderlichen Flexibilität. Allerdings verlangt der Gesetzgeber inzwischen von den Unternehmen die Einhaltung etlicher Anforderungen, so dass sich der Einsatz von Fremdfirmen nicht mehr so bequem gestalten lässt wie bisher.

Der Gesetzgeber reformiert die Verhinderung der vermeintlichen Umgehung der Leiharbeit durch Werkverträge.

Das seit April 2017 gültige Gesetz zu Werkverträgen erfordert ein intensives Überdenken von betrieblichen Vorgehensweisen beim Umgang mit Fremdfirmen und deren Mitarbeitern. So dürfen z. B. Leiharbeiter nur noch 18 Monate im selben Betrieb tätig sein.



Fotolia: outsourcing@MK-Foto

Dienst- und Werkverträge abzuschließen ist somit mit einem großen Risiko verbunden. Die sogenannte Fallschirmlösung ist an dieser Stelle weggefallen!

Wo Werkvertrag oder Dienstvertrag auf dem Papier steht, muss dieser auch in der Praxis zweifelsfrei gelebt werden. Es wird zukünftig nicht mehr möglich sein, sich auf eine Vorratsarbeitnehmerüberlassungserlaubnis zu berufen, wenn sich ein Dienst- oder Werkvertrag als Arbeitnehmerüberlassung entpuppt.

Arbeitsverträge zwischen Verleiher und Zeitarbeitnehmer sind unwirksam, wenn die Arbeitnehmerüberlassung nicht ausdrücklich als solche bezeichnet und die Person des Leiharbeitnehmers nicht konkretisiert worden ist.

Stimmt der Zeitarbeitnehmer innerhalb eines Monats dem Arbeitsvertrag mit dem Verleiher schriftlich zu, so bleibt dieser wirksam (Festhaltungserklärung).

Wie Sie diese Risiken und Sanktionen vermeiden könnten, erfahren Sie in unseren Veranstaltungen zum Thema. Im Seminar "Beauftragter für den Einsatz und die Koordination von Fremdfirmen" (Seminar-Nr. 03-51) lernen Sie, wie der Beauftragungsprozess von Fremdfirmen rechtssicher gestaltet werden kann und welche Abgrenzungsmerkmale zu beachten sind.

Einen Überblick über die aktuelle Rechtslage und Tipps zur rechtssicheren Vorgehensweise erhalten Sie im Seminar "Koordination der Zusammenarbeit mehrerer Unternehmen nach ArbSchG § 8, BetrSichV § 13 (3) und DGUV Vorschrift 1 § 6" (Seminar-Nr. 03-20).

★★★★

Neue ArbStättV - Auswirkungen auf die betriebliche Praxis

Die 12 Jahre alte Arbeitsstättenverordnung wurde im November 2016 endlich durch den Gesetzgeber an die heutigen Anforderungen und den aktuellen Stand der Technik angepasst. Geregelt wurden hier immer schon z. B. die Anforderungen zur Beleuchtung, Belüftung und Raumtemperatur in Arbeitsräumen sowie in Pausen-, Bereitschafts- und Sanitärräumen. Mit der Implementierung der BildschArbV, wurden die Anforderungen an Tele- und Bildschirmarbeitsplätze integriert. Unter einem "Tele-

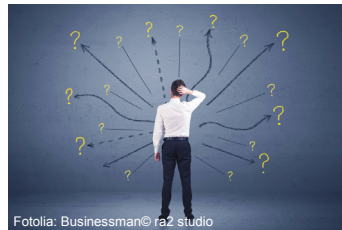
arbeitsplatz" versteht man die vom Arbeitgeber für einen festgelegten Zeitraum eingerichteten Bildschirmarbeitsplätze im Privatbereich der Beschäftigten.

Das Konzept der neuen ArbStättV folgt im Wesentlichen der bekannten Regelungssystematik der europäischen Arbeitsschutzrichtlinien aus dem Jahre 1989: Danach werden Schutzziele und allgemein gehaltene Anforderungen aber keine detaillierten Vorgaben festgelegt.

Durch die flexiblen Grundvorschriften wird den Arbeitgebern in den Betrieben Spielraum für an ihre Situation angepasste Arbeitsschutzmaßnahmen gegeben. Arbeitsplatzspezifische Maßnahmen werden mit Hilfe der Gefährdungsbeurteilungen identifiziert und festgelegt.

Um die praktische Anwendung und Umsetzung für die Arbeitgeber zu erleichtern, sind die bekannten Technischen Regeln für Arbeitsstätten (ASR) vom Ausschuss für Arbeitsstätten (ASTA) erlassen worden. Diese werden zweimal im Jahr, im Frühjahr und im Herbst, durch den ASTA und die Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin (baua) veröffentlicht.

Es wurden durch Konkretisierungen, wie z. B. im § 6 „Unterweisung der Beschäftigten“ für den Arbeitgeber in 4 Absätzen klar beschrieben, wie Unterweisungen zu erfolgen haben.



Fotolia: Businessman@raz studio

Die Anwendungsbereiche im § 1 wurden um die Telearbeitsplätze erweitert.

Auch bei den Begriffsbestimmungen im § 2 wurden wesentliche Inhalte verdeutlicht und aus anderen aktuellen Rechts-

vorschriften übernommen.

Verschaffen Sie sich mit unserem Seminar "Die neue Arbeitsstättenverordnung (ArbStättV)" (Seminar-Nr. 03-09) einen Überblick über die Änderungen im Vergleich zur alten ArbStättV. Auch geben wir Ihnen Tipps, wie Sie die neuen Anforderungen in Ihre betriebliche Praxis implementieren können.

★★★★

EMFV vs. DGUV Vorschrift 15

Vergleicht man die Inhalte, sind natürlich direkt Unterschiede zu erkennen, die sich in der Struktur (Abschnitte und Unterabschnitte) widerspiegeln.

Inwieweit die Deutsche Gesetzliche Unfallversicherung (DGUV) die DGUV Vorschrift 15 mit dem Inkrafttreten der Arbeitsschutzverordnung zu elektromagnetischen Feldern (EMFV) vom 15.11.2016 zurückziehen wird, ist derzeit noch nicht bekannt.

Sicher ist jedoch, dass alle betroffenen Unternehmen, die Arbeitsmittel betreiben, auf die diese Verordnung Anwendung findet, ihre vorliegenden Gefährdungsbeurteilungen und somit die Expositionsgrenzwerte und Auslöseschwellen für elektromagnetische Felder überprüfen müssen. Und dies zeitnah.

Das Technische Regelwerk zur EMFV wird durch den Ausschuss für Betriebssicherheit (ABS) erarbeitet, der das Bundesministerium für Arbeit und Soziales (BMAS) zu allen Fragen des Arbeits- und Gesundheitsschutzes in Bezug auf elektromagnetische Felder am Arbeitsplatz berät. Diese

Technischen Regeln werden voraussichtlich bis Ende 2018 im gemeinsamen Ministerialblatt veröffentlicht. Arbeitgeber, die diese Regeln in ihrem Betrieb anwenden, können dann davon ausgehen, dass sie die Vorschriften der EMFV eingehalten haben (Vermutungswirkung).

Fotolia: Sendemast, Strahlung & Warnschild© bluedesign



Bis dies aber erfolgt, sollten die Forderungen der Schutzmaßnahmen nach den Abschnitten 3 und 4 der EMFV beachtet, dokumentiert und angewandt werden. Parallel hierzu sind die Regelwerke der Berufsgenossenschaft, hier DGUV Regel 103-013 sowie Teile der BGV B11 (DGUV Vorschrift 15), mit den Forderungen des EMFV abzugleichen.

Besonders zu beachten ist der Abschnitt 2, hier §§ 3 und 4, da diese im Sinne des § 22 (1) Nummer 1 bis 5 „Straftaten und OwiG“ bei vorsätzlicher oder fahrlässiger Nichteinhaltung mit einem Bußgeld geahndet werden können. Wird bei vorsätzlicher Handlung das Leben oder die Gesundheit von Beschäftigten gefährdet, stellt dies einen Straftatbestand dar.



Verantwortung im Arbeitsschutz

Die Erfahrung zeigt, dass man nicht oft genug über Verantwortung im Arbeitsschutz reden kann. Denn jeder, der im Berufsleben steht und zwar ohne Ausnahme, trägt zu einem gewissen Teil Verantwortung im Arbeits- und Gesundheitsschutz.

Diese sind arbeitsvertraglich als Nebenpflicht gefordert und besonders im Arbeitsschutzgesetz (Zweiter Abschnitt „Pflichten des Arbeitgebers §§ 3 – 14 sowie dritter Abschnitt „Pflichten und Rechte der Beschäftigten §§ 15 - 17) konkretisiert und bindend.

Aber auch durch den Unfallversicherungsträger (UVT) wird der Arbeitsschutz in der DGUV Vorschrift 1 „Grundsätze der Prävention“ klar gefordert. So finden die Arbeitgeber in den §§ 2 - 14 und die Versicherten in den §§ 15 - 18 ihre Pflichten genau beschrieben. Kommentiert werden diese Forderungen in der DGUV Regel 100-001.

Dass es hier zu inhaltlichen Parallelen kommt, ist gewünscht, denn der Gesetzgeber beschreibt die Pflichten abstrakt mit einem bestimmten Interpretationsspielraum. Der UVT konkretisiert die Forderungen in seinem Regelwerk.

Wer ist jetzt Führungskraft oder Verantwortliche Person?

Führungskraft ist, wer Weisungen erteilt und in seinem Aufgabenbereich Verantwortung für die ihm unterstellten Beschäftigten trägt.

Dies sind nicht nur die Abteilungsleiter und / oder deren Stellvertreter, sondern auch die Meister.

Um diese Verantwortung und somit die Umsetzung in den Bereichen zu übernehmen, wird vorausgesetzt, dass die Betroffenen sorgfältig ausgewählt (§ 7 ArbSchG) und geschult wurden, was Verantwortung bedeutet und wofür sie zuständig sind (schriftlich nach DGUV Vorschrift 1 § 13 und DGUV Regel 100-001 Ziffer 2.12).

So sind die Verantwortungsbereiche eines Meisters in der Instandhaltung nie mit denen des Abteilungsleiters gleichzusetzen.



Fotolia: Arbeitssicherheit© magele-picture

Allgemein ist festzuhalten, dass Führungskräfte / Vorgesetzte dafür Sorge tragen, dass in ihrem definierten und festgelegten Aufgabenbereich alle Versicherten die Regeln zum Arbeits- und Gesundheitsschutz einhalten.

Wer nicht selber handeln kann (z. B. § 11, DGUV Vorschrift 1), muss Meldung machen. Diese Pflicht gilt auch für die Beschäftigten (§ 16, DGUV Vorschrift 1).

Führungskräfte und Versicherte müssen sich bewusst sein, dass sie nicht alles lösen können oder für alles verantwortlich sind. Daher die Meldepflicht.

Wie kann sicheres Arbeiten gewährleistet werden?

Hier ein paar Schlagwörter:

- Geeignete und qualifizierte (fachkundige) Mitarbeiter auswählen
- Gefährdungen ermitteln und beurteilen
- Erforderliche Schutzmaßnahmen ergreifen und umsetzen
- Schriftliche Betriebs- / Arbeitsanweisungen veröffentlichen
- Beschäftigte vor Aufnahme der Tätigkeit anhand der GB und BA unterweisen
- Arbeitsschutzpflichten richtig übertragen
- Defizite beheben

Vermeiden Sie Unklarheiten und Risiken. In unserem Seminar „Die Verantwortliche technische Führungskraft (VTFK)“ (Seminar-Nr. 05-809) zeigen wir auf, was alles unter Verantwortung im Arbeits- und Gesundheitsschutz zu verstehen ist.

Mit dem Seminar "Die verantwortliche Elektrofachkraft (VEFK) in Industrie-, Dienstleistungs- und Energieversorgungsunternehmen" (Seminar-Nr. 04-01) vermitteln wir Ihnen dies anhand ergänzender Forderungen aus den VDE-Richtlinien.



Gefährdungsbeurteilungen (Beurteilung der Arbeitsbedingungen)

"Die Gefährdungsbeurteilung ist das zentrale Element im betrieblichen Arbeitsschutz. Sie ist Grundlage für ein systematisches und erfolgreiches Sicherheits- und Gesundheitsmanagement." (Baua)

Um dieses Thema kommt kein Arbeitgeber heutzutage herum. Alle Arbeitsschutzvorschriften fordern explizit das Erstellen von Gefährdungsbeurteilungen. Den Grundstock hierfür legte bereits im August 1996 das Arbeitsschutzgesetz (ArbSchG) in seinem § 5 „Beurteilung der Arbeitsbedingungen“.

Was hat sich geändert?

Durch den Erlass weiterer Arbeitsschutzvorschriften, wie z. B. die Arbeitsstättenverordnung (ArbStättV) oder die Betriebssicherheitsverordnung (BetrSichV) wurden durch den Gesetzgeber die abstrakten Forderungen aus dem § 5 (3) ArbSchG nun konkretisiert.

So gibt der Gesetzestext nur allgemein den Rahmen vor, jedoch wird dieser für den Arbeitgeber durch die Technischen Regeln ergänzt.

Ein gutes Beispiel hierfür ist der § 3 der BetrSichV. Dieser hat zwar 9 Absätze und zieht sich in Summe auf eine gute DIN A4 Seite, aber durch die TRBS 1111 und Technischen Regeln der 2000er Reihe wird dies für den Arbeitgeber präzisiert.

Dass diese beachtet werden müssen, ergibt sich aus dem § 3 (4) Satz 2 der BetrSichV und dem Vorwort jeder TRBS.

Wie die Gefährdungsbeurteilung durchzuführen ist und wie sie abgebildet werden soll, ist im Gesetz nicht detailliert festgeschrieben. Es werden nur grundsätzliche inhaltliche Forderungen benannt. Das bedeutet: Den richtigen Weg für die Durchführung einer Gefährdungsbeurteilung gibt es nicht! Je nach örtlichen Gegebenheiten sind verschiedene Vorgehensweisen möglich.

Wie ist eine Gefährdungsbeurteilung durchzuführen?

Wichtig ist, dass Sie sich die potenziellen und relevanten Gefahren in Ihrem Betrieb frühzeitig bewusst machen und rechtzeitig erkennen, wo Handlungsbedarf besteht, bevor etwas passiert!

Nachfolgend beschreiben wir Ihnen eine Empfehlung der Baua:

Es gibt Prinzipien, die Sie stets beachten sollten:

- Der Umfang Ihrer Gefährdungsbeurteilung orientiert sich an den betrieblichen Anforderungen und Gegebenheiten. Berücksichtigen Sie alle voraussehbaren Arbeitsabläufe in Ihrem Unternehmen. Dazu gehören auch Ereignisse und Aufgaben, die außerhalb der "normalen" Betriebsbedingungen stattfinden, wie zum Beispiel Instandhaltungsarbeiten, In- und Außerbetriebnahmen, Vorgehen bei Betriebsstörungen, das Reinigen, oder Nebentätigkeiten wie die Abfallbeseitigung.
- Machen Sie sich systematisch ein Bild von den Gefährdungen in Ihrem Betrieb. Strukturieren Sie die

Gefährdungsbeurteilung so, dass alle erkennbaren Gefahren und Gefährdungen untersucht werden.

- Das Arbeitsschutzgesetz verweist beispielhaft auf folgende Gefahrenquellen: Arbeitsverfahren, Arbeitsabläufe, Arbeitszeiten, unzureichende Qualifikation und Unterweisung der Beschäftigten.
- Sobald eine Gefährdung entdeckt wird, klären Sie, wie die Gefährdung beseitigt oder gemindert werden kann.
- Eine Gefährdungsbeurteilung ist für jede ausgeübte Tätigkeit bzw. jeden Arbeitsplatz erforderlich. Bei gleichartigen Betriebsstätten, gleichen Arbeitsverfahren und gleichen Arbeitsplätzen ist die Beurteilung eines Arbeitsplatzes oder einer Tätigkeit ausreichend.
- Liegen bei nichtstationären Arbeitsplätzen spezifische Gefährdungen aus den örtlichen Verhältnissen vor, ist eine arbeitsplatzbezogene Gefährdungsbeurteilung durchzuführen.

Dokumentationspflicht

Für erhöhte Transparenz und Verbindlichkeit sorgt die Pflicht des Arbeitgebers, den gesamten Prozess zu dokumentieren.

Die Dokumentation der Gefährdungsbeurteilung können Sie als Grundlage verwenden für:

- die organisatorische Umsetzung der Gefährdungsbeurteilung,
- die Kontrolle der notwendigen Arbeitsschutzmaßnahmen,
- zu erbringende Nachweise für Aufsichtsbehörden,
- Überarbeitungen, falls sich die Umstände ändern.

Sie sollten die Beschäftigten in das gesamte Verfahren mit einbeziehen und sie bereits bei der Erhebung der Fakten beteiligen. Nur so erhöhen Sie die Akzeptanz für mögliche weitere Schutzmaßnahmen.

Beachten Sie auch, dass Betriebs- und Personalräte Mitbestimmungsrechte bei der Gefährdungsbeurteilung haben. Das gilt auch bei der Auswahl und der Anwendung der jeweiligen Methode.

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

Selbstverständlich lassen sich fast alle in dieser VTFK® aktuell genannten Seminarthemen auch maßgeschneidert bei Ihnen als Inhouse-Lösung realisieren.

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

