

INHALT

4

Brandschutz
Wartung von
Feststellanlagen

5

ISO-Standard
ISO 45001:2018:
drei Jahre Frist

7

Qualifikation
Richtig schulen –
Ziele erreichen

PRÄVENTION

BGF: Gesundheitlich Belastete ansprechen

Ein großes Problem bei Angeboten zur Betrieblichen Gesundheitsförderung (BGF) ist, dass immer wieder die gleichen Zielgruppen erreicht werden: nämlich diejenigen Arbeitnehmer, denen ihre Gesundheit auch außerhalb der Arbeit wichtig ist. Wie kommt man aber an jene Kollegen heran, die Probleme haben wie Sucht, Adipositas oder psychische Schwierigkeiten und die Veranstaltungen häufig fernbleiben?



© Fotolia – fotomek

Arbeitnehmer sehen Maßnahmen zur Verbesserung der gesundheitlichen Situation oft als Bringschuld des Arbeitgebers: Dieser habe ja schließlich ein originäres Interesse daran, dass die Mitarbeiter gesund bleiben. Das eigene Interesse – nämlich bis ins hohe Alter möglichst wenig gesundheitliche Einschränkungen zu erleiden – wird dabei oft nicht gesehen. Die Akteure des Gesundheitsschutzes beobachten deshalb häufig, dass ihre Angebote vorwiegend von Arbeitnehmern wahrgenommen werden, die grundsätzlich und auch außerhalb der Arbeitszeit auf ihre Gesundheit achten. Andere Beschäftigte, die aufgrund von gesundheitlichen Risiken und gesundheitlich riskantem Verhalten von Angeboten besonders profitieren könnten, ignorieren dagegen betriebliche Maßnahmen. Wie lassen sich solche schwierigen Gruppen erschließen? Gerade hinsichtlich des Ziels, die Zahl der Krankheitstage im Betrieb zu senken, bildet dieser Personenkreis einen besonders wirkungsvollen Hebel.

Befürchtungen abbauen

Viele Arbeitnehmer haben Angst, gesundheitliche Probleme gegenüber dem Vorgesetzten zu offenbaren. Man befürchtet, dass der Arbeitgeber das Interesse am Erhalt und an der Entwicklung der Arbeitskraft verliert und man im Zweifel der Erste ist, der gehen muss. Gute Führung und eine positive Unternehmenskultur wirken dem entgegen, doch lässt sich das natürlich nicht einfach von den BGM-Akteuren verordnen. Hilfreich wirken hier ein deutlicher Hinweis auf die Schweigepflicht der Beteiligten sowie die Einbindung von externen Dienstleistern, die keine direkte Verbindung zu betrieblichen Entscheidern haben. Weniger mit Ängsten behaftet sind Angebote, die sich die Arbeitnehmer selbstständig organisieren können (z. B. Untersuchungen beim eigenen Arzt, Rückenschule beim selbst gewählten Gesundheitsdienstleister) und bei denen lediglich die Rechnung eingereicht und erstattet wird.



Liebe Leserin, lieber Leser,

die Zahl der durch psychisch bedingte Krankheiten verursachten Fehltag erreicht wieder einmal Höchststände. Dabei ist das

Problem in vielen Betrieben längst erkannt und die Erfassung psychischer Gefährdungen in der Regel keine Routineangelegenheit, sondern ernsthaftes Bemühen. Scheinbar machtlos sind wir Akteure im betrieblichen Gesundheitsschutz, wenn die Belastungen aus dem privaten Umfeld stammen, z. B. durch Erkrankung und Pflege von Familienangehörigen, Scheidung oder andere Krisen. Hier kann das

Stichwort EAP helfen: Dieses Employee Assistance Program ist eine Art Telefonseelsorge für Mitarbeiter, die meist über externe Dienstleister eingekauft und den Beschäftigten angeboten wird. Hier können die Arbeitnehmer ihr Herz ausschütten und sich in Kurzberatungen Tipps und Hilfe holen.

Dipl. Ing. (BA) Markus Horn (VDSI) ist seit vielen Jahren als selbstständiger Sicherheitsingenieur auf den Gebieten Arbeitssicherheit und Arbeitsschutz sowie als Dozent für die BG HM und die BG ETEM tätig.

Probleme sind schambehaftet

Wer als Arbeitnehmer Auskunft über seine gesundheitliche Situation gibt, ermöglicht auch Einblick in seine Lebensführung. Denn viele gesundheitlichen Probleme und Risiken resultieren aus einer insgesamt ungesunden Lebensführung. Beispiele dafür sind eine einseitige Ernährung, mangelnde körperliche Aktivität sowie Alkohol- und Tabakkonsum. Zielen Angebote beispielsweise auf Übergewicht oder Suchtproblematiken ab, gibt es eine große Schamgrenze, die die Betroffenen kaum überwinden können, auch wenn sie selbst es gerne möchten.

Mitarbeiterbefragungen überprüfen

Natürlich sind Arbeitnehmerbefragungen dazu, welche Angebote sie sich wünschen, hilfreich. Hinterfragen Sie jedoch die Ergebnisse daraufhin, inwiefern die Beschäftigten ihre wahren Ansichten und Bedürfnisse offengelegt haben oder ob sie sich aus Scham oder weil sie Nachteile befürchten bedeckt gehalten haben.



HINWEIS

Im BGF-Berichtswesen spielt die Teilnahme-Quote bei Veranstaltungen eine große Rolle. Je mehr Schulungsteilnehmer, desto besser, lautet meist die Devise. Mit diesem Ansatz werden aber Veranstaltungen für schwierige Zielgruppen, die sich tendenziell durch eine geringe Teilnahmeneigung auszeichnen, erst gar nicht ausprobiert. Entsprechend sollte schon im Vorfeld gegenüber der Geschäftsführung die Strategie kommuniziert werden, diese Arbeitnehmer auch mit geringer besuchten Veranstaltungen zu erreichen.

Hürden senken

In dem Maße, wie in der Betriebsöffentlichkeit über schambehaftete Gesundheitsthemen wie Sucht und Adipositas diskutiert wird, sinkt auch die Hemmschwelle, entsprechende Angebote wahrzunehmen. Unter diesem Gesichtspunkt sind passende Aktionen mit Plakaten, Infoständen, Flugblättern und E-Mail-Rundschreiben sinnvoll. Ferner sinkt die Hemmschwelle mit jedem Mitarbeiter, der ein Angebot annimmt und dies auch öffentlich macht. Entsprechend sollten Sie aus diesem Kreis „Botschafter“ ernennen, die beispielhaft dafür stehen, dass sie ein gesundheitliches Problem angehen. Hilfreich sind in diesem Zusammenhang immer Führungs- oder Fachkräfte, die im betrieblichen Umfeld anerkannt und erfolgreich sind und dennoch zeigen, dass sie in einem Gesundheitsbereich ein Problem haben. Führen Sie mit diesen Personen Interviews und stellen Sie sie in den Betriebsmedien positiv vor.

Statistiken veröffentlichen

Veröffentlichen Sie regelmäßig Zahlenmaterial, aus dem hervorgeht, dass Kollegen mit Schwierigkeiten wie Sucht oder psychischen Problemen nicht allein stehen. Schon diese Erkenntnis verhilft vielen Betroffenen zu der Einsicht, etwas unternehmen zu müssen und betriebliche Angebote deshalb wahrzunehmen.

Individuelle Maßnahmen anbieten

Aus Effizienzgründen werden Gesundheitsangebote häufig als Gruppenmaßnahmen angelegt. Dies bedeutet für die Teilnehmer allerdings, dass sie

sich mit ihrem Thema und ihrem Bedürfnis mitteilen müssen:

- Ich rauche und schaffe es einfach nicht, damit aufzuhören.
- Ich schaffe es nicht, mein Gewicht dauerhaft zu reduzieren.
- Ich trinke zu viel Alkohol.
- Ich habe psychische Probleme.

Kurse zu diesen Themen wären oft genug dringend notwendig, kommen als Gruppenangebote aber nicht zustande oder werden nur wenig besucht. Dabei gibt es durchaus Möglichkeiten, Mitarbeitern den Zugang zu erleichtern:

- **Online-Angebote** können von zu Hause aus anonym wahrgenommen werden. Stellen Sie im Firmen-Fitness-Portal Tipps zusammen, geben Sie Informationen zu Angeboten in der Nähe des Betriebs oder der Krankenkasse.
- Ermöglichen Sie eine **anonyme Sprechstunde**, etwa per E-Mail. Die Arbeitnehmer können über eine neutrale E-Mail-Adresse (z. B. GMX oder Web.de) Fragen stellen und auf die gleiche Weise Antworten erhalten.
- Bieten Sie für besondere Zielgruppen die Möglichkeit von **Einzelsprechstunden** beim medizinischen Dienst an, denen bei Bedarf auch Einzeltrainings etwa beim Physiotherapeuten folgen können.

Ziele, nicht Defizite

Je mehr Angebote mit dem Defizit – also der Krankheit – verknüpft werden, umso höher ist die Hürde, sich diesem Thema zuzuwenden. Formulieren Sie deshalb stets die Ziele, die Sie mit Ihren Aktionen verbinden:

- Sich leichter und unbeschwerter fühlen (Gewichtsreduktion)
- Mehr Kontrolle über Genussmittel (Süchte)
- Unbeschwert durch die Arbeit (Überforderung am Arbeitsplatz)

Auf diese Weise können sich Teilnehmer zu den Zielen, nicht zu den Defiziten bekennen.

Konkreten Nutzen bieten

Wer sich gegenüber seinen gesundheitlichen Problemen passiv verhält oder sich deshalb schämt, kann auch über ein klares Nutzenversprechen abgeholt werden. Dieses hat weniger die Gesundheit als solche zum Thema als einen direkten Nutzen, der sich durch die Teilnahme an einer BGF-Veranstaltung ergeben könnte. Beispiele dafür sind:

- Strategien gegen Kopfschmerzen an stressigen Arbeitstagen
- In fünf Minuten täglich Rückenschmerzen vorbeugen
- Mit dem Nikotinplaster ohne Zigarette durch den Tag
- Fünf leichte Übungen gegen Nacken- und Schulterschmerzen
- Tipps, wie Sie besser schlafen
- Boni wie Präsente für die Fahrt mit dem Fahrrad zur Arbeit

++++ Nachrichtenticker +++++

Gefährliche Verpackungen im Recycling?

Bisher sind Verpackungen, in denen Gefahrgut transportiert wurde, getrennt von anderen Verpackungen zu entsorgen, so dass sie der normalen Verpackungsverwertung nicht zur Verfügung stehen. Das könnte sich nun ändern: Das Umweltbundesamt (UBA) hat den Abschlussbericht zum Forschungsvorhaben „Potenziale und Maßnahmen zur Vermeidung und insbesondere zur hochwertigen Verwertung gefährlicher Abfälle“ veröffentlicht. Das Ziel des Projekts war es, Recyclingmöglichkeiten für ausgewählte Abfallarten zu identifizieren. Es wurde festgestellt, dass Potenziale der Verwertung vorhanden sind, wenn unter Beachtung der Anforderungen des Kreislaufwirtschaftsgesetzes entsprechend geeignete Entsorgungswege gefunden werden: <https://tinyurl.com/uba-bericht>.

Genügend Fachkräfte für Arbeitssicherheit

Die Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin (BAuA) ließ in einer Studie untersuchen, ob es genügend Fachkräfte für Arbeitssicherheit in Deutschland gibt. Die Wissenschaftler errechneten, dass die Zahl der Fachkräfte für Arbeitssicherheit sich zwischen 52.400 und 59.700 bewegt. Sie gewährleisten jährlich eine verfügbare Kapazität von 34,8 bis 61 Mio. Stunden an sicherheitstechnischer Betreuung. Der aktuelle Bedarf liegt in Deutschland zwischen 17,3 und 37,6 Mio. Stunden pro Jahr und kann folglich abgedeckt werden: <https://tinyurl.com/fachkraft-bedarf>.

Neue Regeln für Unterwegskontrolle

Ab 20. Mai 2018 gilt die Richtlinie 2014/47/EU vom 3. April 2014 über die technische Unterwegskontrolle der Verkehrs- und Betriebssicherheit von Nutzfahrzeugen, die in der Union am Straßenverkehr teilnehmen. Sie enthält neuerdings auch Vorgaben zur Sicherungskontrolle der auf den Fahrzeugen befindlichen Ladung. Das Kontrollsystem wird in eine anfängliche und eine gründlichere technische Unterwegskontrolle aufgeteilt, wobei die festgestellten Mängel in drei Gruppen eingestuft werden: gering, erheblich oder gefährlich.

Junge Erwachsene sind psychisch belasteter

Immer mehr junge Erwachsene leiden unter psychischen Erkrankungen wie Depressionen, Angststörungen oder Panikattacken. Allein in den Jahren 2005 bis 2016 ist der Anteil der 18- bis 25-Jährigen mit psychischen Diagnosen um 38 % und darunter mit Depressionen um 76 % gestiegen. Die Neigung, einen Psychotherapeuten aufzusuchen, ist unabhängig vom Grad der Erkrankung: 28 % der jungen Erwachsenen nahmen bei einer leichten

depressiven Episode Psychotherapie bei einem niedergelassenen Therapeuten in Anspruch. Bei den schwer depressiv Erkrankten sei die Quote nur geringfügig höher. Diese Zahlen stammen aus dem Barmer-Arztreport 2018: <https://tinyurl.com/arztreport>.

Homeoffice immer mehr verbreitet

Die Arbeit im Homeoffice wird in immer mehr Unternehmen zum Alltag. Vier von zehn Arbeitgebern (39 %) lassen ihre Mitarbeiter ganz oder teilweise von zu Hause aus arbeiten. Innerhalb eines Jahres stieg der Anteil um 9 Prozentpunkte. Das ist das Ergebnis einer repräsentativen Umfrage im Auftrag des Digitalverbands Bitkom. Demnach wird sich dieser Trend auch in Zukunft fortsetzen. Jedes zweite Unternehmen (51 %) erwartet, dass der Anteil der Homeoffice-Mitarbeiter in den kommenden fünf bis zehn Jahren weiter steigen wird. 46 % gehen von einer konstanten Entwicklung aus. Bitkom rät Unternehmen, klare Regeln für die Heimarbeit zu formulieren und über die Rechtslage und den Gesundheitsschutz aufzuklären: <https://preview.tinyurl.com/home-bitkom>.

Risikofaktoren für chronische Rückenschmerzen



Stark gestiegen ist in den vergangenen 15 Jahren die Zahl der Menschen mit Rückenproblemen. Hatten 2003 noch 55 % der Berufstätigen angegeben, mindestens einmal im Jahr unter derartigen Beschwerden zu leiden, sind es jetzt mit 75 % deutlich mehr. Rückenschmerzen sind damit die zweithäufigste Einzeldiagnose für Krankschreibungen. Hochgerechnet auf die erwerbstätige Bevölkerung gab es dadurch rund 35 Millionen Ausfalltage im Job. Jeder siebte Arbeitnehmer (14,4 %) leidet bereits drei Monate oder länger unter Rückenschmerzen. Die große Mehrheit der Betroffenen versucht zunächst allein mit den Schmerzen zurechtzukommen. Nur 30 % waren laut eigenen Angaben im vergangenen Jahr wegen ihrer Beschwerden beim Arzt: <https://tinyurl.com/report-dak>. ■

! HINWEIS

Der Krankenstand im Jahr 2017 betrug im Durchschnitt 4,14 % der DAK-Versicherten. Von 2016 auf 2017 zeigt der DAK-Gesundheitsreport einen Rückgang der Fehlzeiten um 0,8 %. Der größte Anteil der Fehlzeiten entfällt mit 2,82 Tagen pro Versicherten auf Muskel-Skelett-Erkrankungen. 2017 zeigte sich im Hinblick auf nahezu alle Krankheitsarten mit Ausnahme von psychischen Störungen ein leichter Rückgang der Fehlzeiten: <https://tinyurl.com/report-dak>.

Wartung von Feststellanlagen

Feststellanlagen sind vor allem dann sinnvoll, wenn Brandschutztüren aus betrieblichen Gründen häufig offen gehalten werden müssen und/oder Arbeitnehmer immer wieder dazu neigen, diese durch mechanische Hindernisse wie Keile dauerhaft offen zu halten. Da der Schließvorgang komplex ist, sind oft Wartungsarbeiten durch geschultes Personal oder Fachunternehmen vorzunehmen.

Türöffnungen zwischen verschiedenen Gebäudeteilen sollten stets verschlossen werden, denn Rauchentwicklungen können sich schnell verbreiten und Arbeitnehmer gefährden, bevor der Brand selbst bemerkt wird. Im Ernstfall könnten Flucht- und Rettungswege nicht mehr begehbar sein, was sogar Lebensgefahr bedeuten kann. Brandschutztüren schließen deshalb immer automatisch – wenn man sie denn lässt. Denn im betrieblichen Alltag erscheint dies oft lästig, man lässt die Brandschutztüren offen und unterläuft so deren eigentlichen Sinn. Für einen Brandschutzbeauftragten ist es deshalb eine nie endende Aufgabe, mit offenen Augen durch den Betrieb zu gehen und beim Entdecken von Holzkeilen oder Gegenständen, die den Schließmechanismus behindern, einzuschreiten. Wenn es jedoch immer wieder wegen betrieblicher Notwendigkeiten zu Fehlverhalten kommt, sind selbstschließende Brandschutztüren mit Feststellanlage die bessere Alternative.

HINWEIS

Die Prüfung und die Ergebnisse sollten ausführlich dokumentiert werden. Damit können Sie später nachweisen, dass keine Sorgfaltspflichten verletzt wurden. Zusätzlich zu diesen Prüfnachweisen über die Wartung sollten auch der Zulassungsbescheid, die Herstellerunterlagen, die Montage- und Wartungsanleitung, die Fachunternehmer- bzw. die Fachbauleitererklärung sowie die Übereinstimmungsbestätigung bereitgehalten werden.

Fehlerquelle Inbetriebnahme

Bei Feststellanlagen greifen mehrere Gewerke ineinander (Rohbau, Metallbau, Elektro). Deshalb sollten die Erstabnahme und die erste Wartung besonders sorgfältig vorgenommen werden, da durch fehlende Koordination zwischen den Gewerken oft Fehler passieren. Die Abnahme ist durch ein Abnahmeschild mit Datum zu dokumentieren.

Aufgaben im Rahmen von Wartungsarbeiten

Jede Feststellanlage hat im Prinzip die gleichen Komponenten: Es gibt eine Branderkennung (z. B. Rauchmelder), die Tür selbst, eine Steuereinheit, einen Türhaftmagnet mit Ankerplatte oder einen Türschließer sowie einen Türantrieb mit Energieversorgung. Hinzu kommt ein Handauslöseschalter, mit dem die Tür auch manuell geschlossen werden kann. Der betriebliche Brandschutz ist nach DIN 14677 verpflichtet, mindestens einmal jährlich solche Feststellanlagen zu warten. Zunächst ist der ordnungsgemäße Schließvorgang zu beobachten. Dabei müssen Elemente wie die SchließkraftEinstellung, der Endschlag, die Schließzeit, die Öffnungsdämpfung und die Schließverzögerung betrachtet und gegebenenfalls optimiert werden. Neben den Funktionsprüfungen ist zu beurteilen,



© Fotolia – M. Dörr & M. Frommherz

ob sich Umwelteinflüsse geändert haben oder bauliche Änderungen/Wechselwirkungen die Feststellanlage negativ beeinflussen. Beim Austausch einer Komponente ist zu prüfen, ob die neu eingesetzte Komponente in der Zulassung der Feststellanlage, die für die Erstabnahme zugrunde gelegt wurde, enthalten ist. Sollte dies nicht der Fall sein, so muss die Feststellanlage neu abgenommen werden.

Recht

Die DIN 14677 setzt für die Instandhaltung einer Feststellanlage einen Kompetenznachweis voraus. Der Instandhalter muss eine zertifizierte Fachkraft für Feststellanlagen sein („Sachkunde für Feststellanlagen“).

Wartungsintervalle

Die Aufgaben im Rahmen der Instandhaltung gibt wiederum DIN 14677 vor:

- Einmal monatlich muss eine Funktionsprüfung, einmal im Jahr eine Wartung erfolgen.
- Ergeben zwölf im Abstand von einem Monat aufeinander folgende Funktionsprüfungen keine Funktionsmängel, so braucht der Brandmelder anschließend nur im Abstand von drei Monaten überprüft zu werden.
- Werden im Rahmen der dreimonatlichen Funktionsprüfung Mängel festgestellt, so ist nach deren Behebung wiederum für drei Monate auf eine monatliche Funktionsprüfung umzustellen, bevor die Prüfung wieder im vierteljährlichen Rhythmus erfolgen darf.
- In Feststellanlagen müssen Brandmelder ohne Verschmutzungskompensation nach fünf Jahren und mit Verschmutzungskompensation nach acht Jahren ausgetauscht werden. ■

ISO 45001:2018: drei Jahre Frist

Im März 2018 hat die International Organization for Standardization (ISO) den neuen Standard ISO 45001:2018 als internationale Zertifizierungsnorm mit weltweit gültigen Anforderungen an ein Arbeitsschutzmanagementsystem (AMS) veröffentlicht. Für Unternehmen, die nach BS OHSAS 18001:2007 zertifiziert sind, hat das International Accreditation Forum (IAF) eine dreijährige Übergangsphase bis März 2021 festgelegt.

Der neue ISO-Standard 45001:2018 bringt neben der „High Level Structure“ einige inhaltliche Änderungen und hat unmittelbare Auswirkungen auf das jeweils bestehende AMS, indem zum ersten Mal der traditionelle Arbeitsschutz und das betriebliche Gesundheitsmanagement zusammengeführt werden.



© Fotolia - Renovacio

Inhalte der ISO 45001

Die neue Norm wird wie das Regelwerk BS OHSAS 18001:2007 auf dem Prinzip „Plan – Do – Check – Act“ basieren und sich an der High Level Structure orientieren. Dies bedeutet im Wesentlichen, dass eine einheitliche Struktur, einheitliche Definitionen und Textbausteine verwendet werden. Damit werden die Integration unterschiedlicher Normensysteme wie der ISO 9001 für Qualität und der ISO 14001 für Umwelt sowie die Einbeziehung des Unternehmenskontextes erleichtert. Im Zentrum der ISO 45001 steht neben dem kontinuierlichen Verbesserungsprozess das Arbeits- und Gesundheitschutzmanagement. Hervorgehoben ist der Blick „über den Tellerrand“: Die Arbeitsbedingungen bei Lieferanten und Dienstleistern sind mitzuberücksichtigen.

Änderungen gegenüber OHSAS 18001

Gegenüber OHSAS 18001 sind bei der neuen ISO 45001:2018 folgende Änderungen zu beachten:

- Im **Anwendungsbereich** ist die Risikominimierung um das Ergreifen von Chancen, um den Organisationskontext und die Erwartungen von Arbeitnehmern und anderen Parteien sowie um die Einbeziehung von Programmen zum Wohlbefinden der Arbeitnehmer ergänzt.
- Im Bereich **Kontext** ist vor allem der erweiterte Fokus auf die Mitarbeiter und andere Parteien zu beachten.
- Der Bereich **Führung** legt einen stärkeren Schwerpunkt auf die Geschäftsprozesse und die Arbeitnehmerbeteiligung.
- Bei der **Planung** ist in Zukunft verstärkt auf die Gefährdungserkennung zu achten.
- Im Bereich **Unterstützung** geht es darum, wie ein Bewusstsein für den Arbeitsschutz und die Erhaltung der Gesundheit geschaffen werden kann. Ebenso gibt es zusätzliche Hinweise zur

externen Kommunikation sowie zur Änderung der dokumentierten Information.

- Im Bereich **Betrieb** wird der Fokus auf ausgelagerte Prozesse erweitert.
- Bei den **Leistungsbewertungen** gibt es neue Anforderungen zu Risiken und Leistungsindikatoren.
- Im Bereich **Verbesserung** geht es um erweiterte Prozessbeschreibungen zur Steuerung von Ereignissen, um die explizite Beschreibung von Vorbeugemaßnahmen und die Erweiterung der Prozesse zur fortlaufenden Verbesserung.

Dreijährige Übergangsfrist

Die neue Norm wird den bisherigen Standard BS OHSAS 18001:2007 ersatzlos ablösen. Hierzu wurde vom IAF eine dreijährige Übergangsphase ab Veröffentlichung der ISO 45001:2018 festgelegt. Die Umstellung („Migration“) der Akkreditierungen von BS OHSAS 18001:2007 auf ISO 45001:2018 erfolgt anhand einer umfassenden Dokumentenprüfung. Ein erfolgreich absolviertes Witnessaudit ISO 45001 muss innerhalb von maximal sechs Monaten nach der Mitteilung der Umstellung erfolgen.

Die Ziele von ISO 45001:2018

- Bereitstellung und Verbesserung eines sicheren und gesunden Arbeitsplatzes
- Reduzierung von arbeitsbedingten Verletzungen und Risiken
- Leistungsfähiger und wirksamer Arbeits- und Gesundheitsschutz
- Verbessertes Schutz auch für Dienstleister, Lieferanten und weitere externe Mitarbeiter
- Rechtssicherheit durch Erfüllung von Gesetzen im Bereich Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz

INTERNET-TIPP

Ausführliche Informationen zur ISO 45001:2018 finden Sie in englischer Sprache unter <https://tinyurl.com/iso45001-2018>.

PIC-Verordnung: Liste anpassen!

Das Rotterdamer Übereinkommen über Import- und Exportverbote gefährlicher Chemikalien (PIC-Verordnung (EU) Nr. 649/2012) erfuhr zum 1. April 2018 einige Änderungen. Zahlreiche Chemikalien und Pestizide wurden hinzugefügt. Es gilt nun, die Meldelisten zu überarbeiten, denn Verstöße gegen die ChemSanktionsV werden streng geahndet. Es gibt allerdings auch einige Erleichterungen, die Ihnen die Arbeit vereinfachen können.

PIC steht für „Prior Informed Consent“ und regelt als Verordnung die Aus- und Einfuhr gefährlicher Chemikalien sowie die Meldepflichten dazu. Bei Stoffen des Anhangs I handelt es sich um Chemikalien, die in der Europäischen Union verboten sind oder strengen Beschränkungen unterliegen. Solche Stoffe sind notifizierungspflichtig, das heißt, der Exporteur muss gemäß Artikel 8 Absatz 2 je Kalenderjahr jede erste Ausfuhr eines solchen Stoffes in ein Nicht-EU-Land melden. Verstöße dagegen werden nach ChemSanktionsV geahndet.



DOWNLOAD

Die Liste mit den neu hinzugefügten PIC-Chemikalien finden Sie als Download unter www.arbeitschutz-aktuell.com; Benutzername: arbeitschutz; Passwort Mai: YAF7

Informationen der ECHA

Zahlreiche Informationen zum PIC-Verfahren in englischer Sprache stellt die ECHA unter <https://tinyurl.com/echa-pic> zur Verfügung.

Listen prüfen

Überprüfen Sie deshalb sorgfältig, ob die zum 1. April 2018 in der PIC-Verordnung neu aufgeführten Chemikalien und Pestizide Exportgüter Ihres Hauses betreffen, und achten Sie gegebenenfalls darauf, die Bestimmungen der Verordnung einzuhalten:

- Die erste Meldung hat mindestens 35 Tage vor der Ausfuhr zu erfolgen. In der Regel kann daraufhin die Ausfuhr ohne Weiteres stattfinden.
- Gefährliche Stoffe sind bei der Ausfuhr wie innerhalb der EU gewohnt zu kennzeichnen, jedoch in der jeweiligen Landessprache des Empfängerlandes.
- Diese Meldepflicht gilt auch für Gemische, die solche Stoffe in derart hohen Konzentrationen enthalten, dass dies nach CLP-Verordnung Auswirkungen auf die Kennzeichnung des Gemisches hat, ohne dass ein anderer gefährlicher Stoff vorhanden wäre.
- Bei Stoffen des Anhangs I, Teil 2 und 3 ist – sofern nicht bereits vorhanden – eine ausdrückliche Zustimmung („explicit consent“) des Empfängerlandes einzuholen, ohne die eine Ausfuhr nicht erfolgen darf.

Für Exporte (und auch Importe) ergibt sich nach Artikel 10 der Verordnung die Pflicht, mittels der Datenbank ePIC bis zum 31. März des Folgejahres



© Fotolia – rnmant77

die tatsächlich ein- und ausgeführten Mengen an PIC-Chemikalien zu melden. Sollten Sie spezifische technische Fragen haben, nutzen Sie am besten das entsprechende Kontaktformular der ECHA. Speziell zum ePIC-Konto wird ein Kontaktformular zu diesem Zweck angeboten.

Ausnahmen von der Notifizierungspflicht

Die Verordnung (EU) Nr. 649/2012 sieht vom regulären Notifizierungsverfahren Ausnahmen für Ausfuhren von Stoffen in Mengen von bis zu zehn Kilogramm pro Land und Kalenderjahr vor, die ausschließlich zu Forschungs- bzw. Analysezwecken exportiert werden sollen (Artikel 2 Absatz 3). Diese Exporte notifizieren Sie am besten als sogenannte Sonder-RIN-Anträge, „Special RIN Requests“. RIN steht in diesem Zusammenhang für Reference Identification Number, eine für jeden Vorgang erstellte Kennnummer der Datenbank ePIC, die dem Zoll die Einhaltung der Verordnung belegt. Diese Kennnummer ist in Feld 44 zu vermerken, dem Freitext der Ausfuhranmeldung. Für den Bereich Sonder-RIN gibt es Sammelanträge, sogenannte „Bulks“, für eine große Anzahl an Chemikalien, die in eines oder mehrere Länder exportiert werden sollen.

Separate Sammelanträge

Bitte beachten Sie, dass Sonder-RIN-Sammelanträge für Chemikalien nach Anhang I und V (Ausfuhrverbotsliste, im Wesentlichen für POPs, also persistente organische Schadstoffe) separat einzureichen sind.

QUALIFIKATION

Richtig schulen – Ziele erreichen

Ersthelfer und Brandschutzhelfer, aber auch alle Arbeitnehmer müssen regelmäßig zu Sicherheits- und Gesundheitsthemen geschult werden. Dabei sollte es sich nicht um Pflichtveranstaltungen handeln, sondern darum gehen, Ziele zu definieren und diese gemeinsam mit den Teilnehmern auch zu erreichen.

Wer kein Ziel hat, kann auch keines erreichen. Wenn also die geschulten Arbeitnehmer und Führungskräfte keine Zielvorgaben bekommen, werden sie sich auch wenig Mühe geben, welche zu erreichen. Deshalb gilt für Schulungen im Bereich Arbeitsschutz: Definieren Sie Ziele. Diese sollten stets messbar sein, um anschließend den Erfolg einer Schulung bewerten und gegebenenfalls Verbesserungen an den Veranstaltungen vornehmen zu können. Beispiele für solche Ziele sind:

- 80 % der Teilnehmer sollen im Anschluss an die Veranstaltung neun von zehn Fragen im anonymen Abschlusstest beantworten können.
- Die Teilnehmer sollen im Feedbackbogen die Veranstaltung durchschnittlich mindestens mit der Schulnote 2 bewerten.
- Die Teilnehmer sollen sich in der Lage fühlen, die Vorgehensweise zumindest aufzuzählen oder besser noch am Arbeitsplatz vorzumachen (Ergebnis einer Übung und mündliche Abfrage).

Erwachsene können sich Neues am besten merken, wenn sie es mit vorhandenem Wissen vernetzen können. Deshalb sollte zu Beginn einer Fortbildung immer ins Bewusstsein geholt werden, was die Teilnehmer schon kennen und bei ihrer täglichen Arbeit einsetzen. Günstig sind dabei folgende Schritte:

- „So machen Sie es im Moment.“
- „Diese Veränderungen könnten Sie vornehmen.“
- „So würde es dann funktionieren.“

Dieses Vorgehen hat den Vorteil, dass alle vom gleichen Wissensstand aus zum neuen Wissensstand hingeführt werden.

Den Nutzen darstellen

Viele Erwachsene lernen nur dann bereitwillig, wenn sie für sich persönlich oder für die Bewältigung ihrer täglichen Arbeit einen konkreten Nutzen sehen. Entsprechend sollten die allgemeinen Teile einer Schulung (warum es das Thema Arbeits- und Gesundheitsschutz überhaupt gibt) eher kurz gehalten werden. Praktische Beispiele aus der täglichen Arbeit der Teilnehmer sollten im Vordergrund stehen:

- „Nehmen Sie an, die Zufuhr zur Presse ist blockiert. Wie gehen Sie hier üblicherweise vor?“
- „Was tun Sie, wenn Sie sich bei einer außergewöhnlichen Situation an der Maschine über die Vorgehensweise nicht im Klaren sind?“
- „Worauf achten Sie in solchen Situationen?“



© Fotolia - DigiArt

Die Themen bzw. die Überschriften Ihrer Schulungsmodulare erhalten Sie, wenn Sie sich den Leidensdruck der Teilnehmer vor Augen halten. Das wiederum bedeutet, dass Sie die Inhalte auf die Teilnehmer zuschneiden und zusammenpassende Gruppen bilden (alle haben ähnliche Probleme und Arbeitsziele). Wer eine Schulung nach dem Motto „Alles für alle“ abhält, muss sich über Aufmerksamkeitsdefizite nicht wundern.

Gespräche im Vorfeld

Nehmen Sie bereits vor der Veranstaltung mit den Teilnehmern Kontakt auf und sprechen Sie über deren Alltagsprobleme. So wissen Sie über die konkrete Arbeitsplatzsituation und die operativen Arbeitsziele Bescheid und können in der Schulung darauf eingehen.

Szenario-Technik anwenden

Wenn die Teilnehmer später in speziellen Arbeitssituationen souverän mit den Fragestellungen umgehen sollen, eignet sich die Szenario-Technik für die Schulung sehr gut. „Nehmen wir einmal an, dass ...“ ist hier eine einfache Formulierung, die man mit „Was würden Sie in dieser Situation machen?“ abschließen kann. Anschließend entwickeln Sie verschiedene Szenarien, die die Teilnehmer diskutieren. Günstig sind auch Spiele, anhand derer ein Wettbewerb um die beste Lösung entsteht. Aber auch Gruppenarbeiten, die im Anschluss im Plenum vorgestellt werden und die Vor- und Nachteile der Vorgehensweisen zeigen, sind für eine lebendige und lehrreiche Veranstaltung geeignet. ■



PRAXISTIPP

Denken Sie bei Veranstaltungen in 20-Minuten-Takten: So lange gelingt es Erwachsenen in der Regel, aufmerksam bei einem Thema zu bleiben. Dann sollte wieder ein aktivierender Impuls in Form eines Methoden- oder Medienwechsels oder einfach eine Pause kommen.



HINWEIS

Was immer gut ankommt, ist der Ansatz „Voneinander lernen“! Kommunizieren Sie, dass es weniger darum geht, Inhalte einseitig von Gesundheitsschutz-Akteuren zu den Teilnehmern zu übermitteln. Vielmehr gehe es für die Helfer auch darum, die Umstände und Bedürfnisse der Teilnehmer an ihren Arbeitsplätzen besser zu verstehen. Damit erheben Sie die Teilnehmer auf Augenhöhe und motivieren alle, sich aktiv zu beteiligen.

Änderungen des Elektrogesetzes

Wer Elektro- und Elektronikgeräte herstellt oder vertreibt, muss sich ab dem 1. August 2018 auf umfassende Änderungen des Elektrogesetzes (ElektroG) einstellen. Zu diesem Zeitpunkt wird der sogenannte „Offene Anwendungsbereich“ in Kraft treten. Ein wichtiger Effekt ist die Ausweitung des Anwendungsbereichs: Wesentlich mehr Geräte als bisher werden ab diesem Termin vom ElektroG erfasst werden.

HINWEIS

Die monatlichen Ist-Input-mitteilungen sind ab September bzw. November 2018 in den neuen Gerätearten abzugeben. Geben Sie dabei die Jahres-Statistik-Mitteilung für das gesamte Jahr 2018 in den neuen Gerätearten, Kategorien und Sammelgruppen an.

Anders als bisher fallen ab dem 1. August 2018 alle elektrisch bzw. elektronisch betriebenen Geräte in den sachlichen Anwendungsbereich des Elektrogesetzes – es sei denn, sie sind durch eine ausdrücklich genannte Ausnahme ausgeschlossen. Deshalb werden nun Geräte wie elektrisch verstellbare Schreibtische oder Turnschuhe mit LED-Blinkern vom Elektrogesetz erfasst. Sie müssen zukünftig wie alle anderen elektrischen und elektronischen Geräte registriert werden.

sie sich registrieren müssen. Aufgrund der teilweise aufwendigen Registrierungsprozedur empfiehlt es sich, ab dem 1. Mai 2018 Informationen einzuholen, ob eine Registrierung notwendig ist, und mit dieser gegebenenfalls zu beginnen. Wer bisher schon registriert war, muss sich zwar grundsätzlich nicht neu registrieren. Allerdings sollte wegen der Begrenzung der Kategorien von zehn auf sechs geprüft werden, ob die Zuordnung richtig vorgenommen wurde. Wenn nicht, muss ein Änderungsantrag gestellt werden.

Sechs statt zehn Kategorien

Die bisher zehn Kategorien des sachlichen Anwendungsbereichs werden auf sechs reduziert:

- Wärmeüberträger
- Bildschirme, Monitore und Geräte, die Bildschirme mit einer Oberfläche von mehr als 100 cm² enthalten
- Lampen
- Geräte, bei denen mindestens eine der äußeren Abmessungen mehr als 50 cm beträgt (Großgeräte)
- Geräte, bei denen keine der äußeren Abmessungen mehr als 50 cm beträgt (Kleingeräte)
- Kleine Geräte der Informations- und Telekommunikationstechnik, bei denen keine der äußeren Abmessungen mehr als 50 cm beträgt

Im Gegensatz zur bisherigen Regelung definieren diese Kategorien den Anwendungsbereich nicht abschließend.

Erfassung ab 1. Mai 2018

Bedingt durch den offenen Anwendungsbereich sollten Anbieter, die Elektrik oder Elektronik in oder an ihren Produkten verwenden, prüfen, ob

Ausnahmen nach § 2 Abs. 2 ElektroG

Diese Geräte sind von den Regelungen ausgenommen:

- Geräte für militärische Zwecke
- Geräte, die als Teil eines anderen Gerätes dem Geltungsbereich des Elektrogesetzes entzogen sind
- Glühlampen
- Ausrüstungsgegenstände für einen Einsatz im Weltraum
- Ortsfeste industrielle Großwerkzeuge
- Ortsfeste Großanlagen bzw. eingebaute, speziell dafür konzipierte Geräte
- Verkehrsmittel zur Personen- und Güterbeförderung außer elektrischen Zweiradfahrzeugen
- Bewegliche Maschinen
- Geräte, die ausschließlich zu Zwecken der Forschung und Entwicklung speziell entworfen wurden und nur auf zwischenbetrieblicher Ebene bereitgestellt werden
- Medizinische Geräte und In-vitro-Diagnostika, bei denen jeweils zu erwarten ist, dass sie vor Ablauf ihrer Lebensdauer infektiös werden, und aktive implantierbare medizinische Geräte



VORSCHAU

Das erwartet Sie in der kommenden Ausgabe:

Recycling: Das kommt auf Sie zu

Das leistet EAP

Todesfall – und jetzt?

IMPRESSUM

WEKA MEDIA GmbH & Co. KG
Römerstraße 4, 86438 Kissing
Tel.: 08233 23-4000, Fax: 08233 23-7400
E-Mail: service@weka.de
Internet: www.weka.de

Persönlich haftende Gesellschafterin:

WEKA MEDIA Beteiligungs-GmbH, Sitz in Kissing

Geschäftsführung:

Stephan Behrens, Michael Bruns, Werner Pehland

Chefredakteur:

Diplom-Volkswirt Martin Buttenmüller, München (V.i.S.d.P.)

Objektleitung: Kristina Wanner

Druck: Kessler Druck + Medien GmbH & Co. KG, Bobingen

Satz: Streifenschnitt, Andreas Pietsch

Erscheinungsweise: monatlich
Alle Angaben im „Arbeitsschutz Profi-Aktuell“ wurden mit äußerster Sorgfalt ermittelt und überprüft. Sie basieren jedoch auf der Richtigkeit uns erteilter Auskünfte und unterliegen Veränderungen. Eine Gewähr kann deshalb nicht übernommen werden, auch nicht für telefonisch erteilte Auskünfte. Wiedergabe – auch auszugsweise – nur mit schriftlicher Einwilligung des Herausgebers.

ISSN: 1862-8931