

AKZENTE

PRÄSENTISMUS

IMMER DA

**Neue DGUV Regel:
Verwendung von Flüssiggas**

**Explosionsschutz:
Wenn die Erdung fehlt**



LIEBE LESERINNEN UND LESER,

wenn Menschen arbeiten, obwohl sie krank sind, spricht man von Präsentismus. Das Phänomen ist nicht neu, erfährt aber seit Corona und der Zunahme von Homeoffice viel Aufmerksamkeit. Aktuelle Studien wie die der Techniker Krankenkasse (TK) zeigen, dass besorgniserregend viele Menschen ganze Tage durcharbeiten oder volle Schichten absolvieren, obwohl

sie eigentlich ins Bett gehören. Noch größer ist die Zahl derer, die trotz Infekt und Kopfschmerzen zumindest ihre Mails checken und an Videomeetings teilnehmen. Knapp zwölf Prozent der

Befragten lassen die Arbeit selbst dann nicht ruhen, wenn eine offizielle Krankschreibung vorliegt. Auf den ersten Blick ist dies für die Betriebe nicht schlecht: Die Fehlzeitenquote hält sich in Grenzen, die Arbeit wird erledigt, die Kolleginnen und Kollegen müssen nicht einspringen – also alles prima, oder?

Nein, ist sich unsere BGN-Expertin Gabriele Biernath sicher. „Für die Person selbst besteht das Risiko, die Krankheit zu verschleppen. Die Symptome können sich verschlimmern oder chronisch werden. Und Betroffene, die Arbeitstätigkeiten mit Gefahrenpotenzial ausführen, können sich selbst oder auch andere durch ihr Unwohlsein erheblich gefährden“, so Biernath. Die in der TK-Studie befragten Personen sind sich der heiklen Situation durchaus

bewusst, wollen aber „den Kollegen nicht zur Last fallen“, nehmen aufgrund mangelnder Vertretung „dringende Arbeiten und Termine wahr“ und befürchten teilweise auch „berufliche Nachteile“. Auch für die Betriebe kann das, was auf den ersten Blick vielleicht vorteilhaft erscheint, langfristig ein Schuss nach hinten sein. Ist nämlich der geringe Krankenstand darin begründet, dass sich kranke Beschäftigte nicht trauen, zu Hause zu bleiben, können auf Dauer enorme Kosten entstehen. Warum das so ist und weshalb Betriebe das Phänomen Präsentismus nicht auf die leichte Schulter nehmen sollten, steht in unserem Schwerpunktbeitrag ab Seite 4.

Von Flüssiggas bis Holzpellets

Wer in dieser Akzente eher etwas zu Arbeitssicherheitsthemen lesen möchte, kommt natürlich auch auf seine Kosten: Wir berichten auf den Seiten 14 bis 17 ausführlich über die neue branchenübergreifende DGUV Regel „Verwendung von Flüssiggas“, informieren Sie außerdem auf Seite 18 darüber, wie wichtig eine Erdung für die Sicherung von Produktionsanlagen ist, und wollen Sie für die Gefahr einer Kohlenmonoxidvergiftung beim Betrieb von Heizungsanlagen sensibilisieren, die mit Holzpellets betrieben werden (Seite 22).

Ich wünsche Ihnen eine interessante und informative Lektüre.

J. Dienstbühl

Isabel Dienstbühl

Leiterin der Prävention der BGN

”

**WENN BESCHÄFTIGTE TROTZ
KRANKHEIT WEITERARBEI-
TEN, KÖNNEN LANGFRISTIG
ENORME KOSTEN ENTSTEHEN.**

“



04



14



18

INHALT

- Präsentismus
- 4 Immer da**
- 8 Meldungen**
- Umfragepanel
- 10 „Wir hören euch zu“**
- Gemeinsame Deutsche Arbeitsschutzstrategie
- 12 Fokus psychische Belastung**
- Flüssiggas: Neue DGUV Regel
- 14 Attraktiv, informativ und nutzerfreundlich**
- Explosionsschutz
- 18 Wenn die Erdung fehlt**
- VISION ZERO
- 20 Kein Unfall ohne Ursache(n)**
- Lagerung von Holzpellets
- 22 Tödliche Gefahr**
- Wir für Sie
- 23 Menschen bei der BGN**

IMPRESSUM

Herausgegeben von: Berufsgenossenschaft Nahrungsmittel und Gastgewerbe (BGN), Dynamostraße 7–11, 68165 Mannheim, Fon 0621 4456-0, www.bgn.de, info@bgn.de

Verantwortlich: Jürgen Schulin, Hauptgeschäftsführer der BGN

Redaktion: Michael Wanhoff, Dr. Markus Hartmann, Martina Kern, Laura König (BGN), Gabriele Albert, Stefan Layh (Universum Verlag), Fon 0621 4456-1517, akzente@bgn.de

Bildredaktion: Giovanna Russo (BGN), giovanna.russo@bgn.de

Administration: Bei Neu-, Um- und Abbestellungen sowie sonstigen Anfragen wenden Sie sich direkt an Sybelle Padberg (BGN): sybelle.padberg@bgn.de

Fotos: Adobe Stock: nicoletaionescu (S. 1, 3, 4), Alexander Potapov (S. 3, 18), j-mel (S. 9), ytemha34 (S. 9, u.), emma (S. 10, 11), ViDi Studio (S. 13), zombiu26 (S. 21), exclusive-design (S. 22), whyframeshot (S. 23), Simpline (S. 24), sljubisa (S. 24); BGN (S. 2, 6, 8, 15); DGUV (S. 14); Dieter Settele, BGN (S. 16); Fotostudio Thomas, BGN (S. 23); Tilo Künzel, BGN (S. 14); Sonja Lehmann (S. 10); Thomas Real (S. 3, 17)

Verlag: Universum Verlag GmbH, Wiesbaden

Gestaltung: Liebchen+Liebchen GmbH, Frankfurt

Druck: Bonifatius GmbH, Druck – Buch – Verlag, Paderborn

© BGN 2023 ISSN 0940-9017

Nachdrucke erwünscht, aber nur mit schriftlicher Genehmigung der Redaktion. In dieser Zeitschrift beziehen sich Personenbezeichnungen gleichermaßen auf alle Geschlechter, auch wenn dies in der Schreibweise nicht immer zum Ausdruck kommt.

PRÄSENTISMUS

IMMER DA

Wenn Menschen trotz Krankheit zur Arbeit erscheinen, spricht man von Präsentismus. Das Phänomen ist nicht neu, erfährt durch aktuelle Studien aber gerade viel Aufmerksamkeit. Und das völlig zu Recht, schadet das Verhalten doch sowohl der betroffenen Person als auch den Kolleginnen und Kollegen sowie dem Unternehmen.

 Susanne Layh

Die Nase läuft, der Hals kratzt, der Kopf brummt. Bei solchen Symptomen sollte man sich am besten mit einer Tasse Tee und einer Wärmflasche ins Bett legen. Was man hingegen nicht machen sollte, ist, zur Arbeit zu gehen. Dennoch tun genau das, zumindest gelegentlich, nach einer aktuellen Studie der Techniker Krankenkasse (TK) etwa 58 Prozent der Befragten. „Präsentismus in einer zunehmend mobilen Arbeitswelt“ lautet der Titel der Analyse aus dem Jahr 2022 und sie beschreibt, wie viele Beschäftigte trotz Krankheit zur Arbeit erscheinen und aus welchen Gründen sie dies tun.

Zunächst zu den Fakten: Neben den erwähnten 58 Prozent der Studienteilnehmenden, die hin und wieder Präsentismusverhalten zeigen, geht ein Viertel der Befragten häufig oder sehr häufig trotz Krankheit zur Arbeit und leistet dabei auch den vollen Arbeitstag beziehungsweise die gesamte Schicht ab. Knapp zwölf Prozent der Befragten lassen die Arbeit selbst dann nicht ruhen, wenn eine offizielle Krankschreibung vorliegt. Damit das Ganze einigermaßen funktioniert, werden Medikamente eingenommen. Bei Beschäftigten im Homeoffice sind die Zahlen sogar noch höher, denn schließlich kann man sich ja mal schnell vom Bett an den Schreibtisch schleppen und sich zumindest um die Mails kümmern. Machen die anderen ja auch.

Ergebnisse lassen hellhörig werden

Auch Gabriele Biernath von der BGN in Mannheim hat sich die Studie genau angeschaut und findet die Ergebnisse „bedenklich“. Unternehmen sollten in jedem Fall hellhörig werden und hinterfragen, was ihre Fehlzeitenquote wirklich über den Gesundheitszustand der Belegschaft aussagt. Biernath leitet den Fachbereich „Betriebliches Gesundheitsmanagement“ der BGN und ist stellvertretende Leiterin des gleichnamigen Sachgebiets bei der Deutschen Gesetzlichen Unfallversicherung (DGUV). Sie weiß, welche Konsequenzen Präsentismus für die Einzelperson und für das gesamte Unternehmen haben kann. „Für die Person selbst besteht das Risiko, die Krankheit zu verschleppen. Die Symptome können

sich verschlimmern oder chronisch werden. Betroffene, die Arbeitstätigkeiten mit Gefahrenpotenzial ausführen, können sich selbst oder auch andere durch ihr Unwohlsein erheblich gefährden“, so Biernath.

Konsequenzen für den gesamten Betrieb

Doch auch für die übrige Belegschaft kann es laut Biernath akut oder auch dauerhaft von Nachteil sein, wenn eine Kollegin oder ein Kollege nicht fit ist oder stark angeschlagen zur Arbeit kommt: „Für das Unternehmen besteht die Gefahr, dass weitere Mitarbeitende angesteckt werden und somit die Dauer der Fehlzeiten insgesamt höher ausfällt. Die Fehler- und Unfallgefahr steigt – auch das ist mit höheren Kosten verbunden.“ Dies könne je nach Arbeitsumfeld und Aufgabe der betreffenden Person sehr weitreichende Konsequenzen für den gesamten Betriebsablauf haben.

„Sind Kolleginnen oder Kollegen nicht richtig bei der Sache, werden zum Beispiel Absprachen vergessen, der angepasste Produktionsplan nicht weitergeleitet, die Warenbestellung fehlerhaft aufgegeben oder die Arbeitsmittel nicht ordentlich weggeräumt. Das verursacht letztlich Zusatzarbeit für alle anderen“, so Biernath.

Arbeit bleibt liegen

All dies dürfte den Betroffenen bewusst sein, allerdings denken viele erst mal daran, was noch alles erledigt werden muss. So steht auch an Nummer eins der Gründe, die in der TK-Studie für Präsentismus genannt werden: „Es gab keine Vertretung für mich.“ Sprich: Wenn die kranke Person nicht kommt, wird die Arbeit auch von niemand anderem erledigt.

PRÄSENTISMUS

Das Phänomen, dass Beschäftigte trotz Krankheit arbeiten, bezeichnet man als Präsentismus. Dabei spielt die Art der Krankheit (körperlich oder mental) oder die Arbeitsform (vor Ort oder im Homeoffice) zunächst keine Rolle. Für Unternehmen ist es nicht zwingend ein gutes Zeichen, wenn die Zahl der Krankmeldungen sinkt. Gesondert zu betrachten sind Krankheitsbilder wie depressive Störungen oder Rückenschmerzen. In diesen Fällen kann Präsentismus den Genesungsprozess tatsächlich befördern.



→ Weitere Gründe, warum man schon mal trotz Unwohlsein gearbeitet hat: „Weil ich nicht ansteckend war“, „Ich wollte meinen Kollegen/Kolleginnen nicht zur Last fallen“, „Es gab dringende Arbeiten und Termine“ und „Weil ich gerne zur Arbeit gehe“. Heikel: Auch die Angst vor beruflichen Nachteilen lässt sich aus den Antworten herauslesen. So wird vielfach die Sorge geäußert, dass man eine geringere Bezahlung erhält oder in der Gunst der Vorgesetzten sinkt, wenn man sich krankschreiben lässt.

Die Arbeit in kleinen Betrieben scheint Präsentismus ebenfalls zu befördern, denn hier ist eine Vertretungsregelung oft schwierig zu realisieren. Die Arbeit bleibe den Studienteilnehmenden zufolge auch bei wichtigen Terminsachen einfach liegen. Im Zweifelsfall steht sogar der ganze Betrieb still. Dies führt bei vielen Beschäftigten zu erheblichen Schuldgefühlen den Kolleginnen und Kollegen gegenüber. Schließlich müssen diese ja auffangen, was man selbst nun aufgrund der Krankmeldung nicht schafft. Laut TK-Umfrage haben Frauen weitaus häufiger Schuldgefühle als Männer.

Keine rein individuelle Entscheidung

Diese Aussagen machen für Gabriele Biernath deutlich, dass Präsentismus keine rein individuelle Entscheidung ist, sondern stark von gesellschaftlichen und arbeitsbezogenen Rahmenbedingungen beeinflusst wird: „Es gibt Unternehmen, in denen es üblich ist, auch auf dem Zahnfleisch zur Arbeit zu erscheinen oder Mitarbeitende als austauschbares Humankapital zu betrachten.“

”

FÜR DAS UNTERNEHMEN BESTEHT DIE GEFAHR, DASS SICH ERHOLUNGSZEITEN DER BETROFFENEN VERLÄNGERN, MEHR FEHLER PASSIEREN UND DAMIT AUCH QUALITÄTSPROBLEME UND UNFÄLLE WAHRSCHEINLICHER WERDEN.

Gabriele Biernath

“



Gabriele Biernath

Dieser Schuss kann für die Unternehmen jedoch schnell deutlich nach hinten losgehen. Zwar mag ein geringer Krankenstand auf den ersten Blick ein gutes Zeichen sein – liegt dieser jedoch darin begründet, dass sich kranke Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter nicht trauen, zu Hause zu bleiben, können auf Dauer enorme Kosten entstehen.

Präsentismus ist teuer

„Alles deutet darauf hin, dass die Kosten für Präsentismus deutlich höher ausfallen als die Kosten für krankheitsbedingte Fehlzeiten“, heißt es beispielsweise auf dem Online-Fachportal für Arbeitgeber der größten deutschen Krankenkasse, der AOK. Denn neben dem Produktivitätsverlust des Einzelnen könne Präsentismus auch zu längeren Krankschreibungen, häufigeren Arbeitsunfällen oder – je nach Art der Erkrankung – der Ansteckung weiterer Beschäftigter führen.

Umso unverständlicher ist es, dass laut der TK-Studie besonders häufig Führungskräfte mit schlechtem Beispiel vorangehen. Schleppt sich die Chefin oder der Chef selbst hustend und niesend zur Arbeit, weil sie oder er fürchtet, dass der Laden sonst nicht läuft, signalisiert das allen anderen: Stell dich nicht so an, das geht schon.

Es liegt an der Organisation

BGN-Expertin Gabriele Biernath zufolge lässt sich das Problem mit einer gesunden Unternehmenskultur gut in den Griff bekommen. „Diese entsteht, wenn Anforderungen erfüllbar sind, Arbeitsbedingungen ergonomisch gestaltet werden, Führungskräfte ihrer Fürsorgepflicht nachkommen und auch ihre eigene Gesund-

heit ernst nehmen“, so Biernath. „Prekäre Arbeitsverhältnisse oder solche, die stark leistungsbezogene Lohnanteile haben, tragen dazu bei, auch krank zur Arbeit zu kommen, um keine finanziellen Nachteile zu erleiden.“ Es könne jedoch niemand immer unter Volllast laufen – dies gelte es bei der betrieblichen Organisation möglichst zu berücksichtigen.

Einer besonderen Gruppe, die ebenfalls stark zu Präsentismus neigt, kommt man damit allerdings nicht bei: den sogenannten „interessierten Selbstgefährdern“. Diese machen etwa ein Fünftel der Fälle aus und nehmen Gesundheitsgefahren bewusst in Kauf, um wirtschaftlich erfolgreich zu sein. „Solche Personen sind bereit, die eigene Gesundheit hintenanzustellen, und sind auch für gut gemeinte Interventionen durch andere nicht zu erreichen“, weiß Expertin Biernath. Im Zweifelsfall werden Probleme bagatellisiert oder sogar stimulierende beziehungsweise entspannende Substanzen eingenommen, um die Leistungsfähigkeit zumindest kurzfristig zu erhalten.

Das Thema Präsentismus ist bei vielen noch nicht angekommen, ist man doch erst einmal bemüht, AU-Ausfallzeiten zu verringern, und freut sich über geringe Fehlzeiten. Es gibt also noch Aufklärungsbedarf bei Mitarbeitenden, Personalverantwortlichen und in den Chefetagen. Die nebenstehende Checkliste hilft Ihnen zu überprüfen, ob Sie schon ganz gut aufgestellt sind und wo es noch Luft nach oben gibt. ■

Kontaktieren Sie uns bei Fragen zu diesem Thema per Mail:

→ bsgm@bgn.de

Das Kontaktformular des Fachbereichs BGM finden Sie hier:

→ www.bgn.de, Shortlink: 1921

HABEN SIE EINE ANTI-PRÄSENTISMUS-STRATEGIE?

Ob Mitarbeitende krank zur Arbeit kommen oder nicht, ist zunächst deren individuelle Entscheidung. Es gibt aber eine Reihe von betrieblichen Gegebenheiten, die dies unter Umständen begünstigen. Je mehr Ja-Antworten Sie in der folgenden Checkliste geben können, desto besser sind Sie betrieblich gegen Präsentismus gewappnet.

1. Gibt es in Ihrem Unternehmen ein Betriebliches Gesundheitsmanagement (BGM)?
→ www.bgn.de, Shortlink: 1213
2. Haben Sie ein funktionierendes BEM-System?
→ www.bgn.de, Shortlink: 1496
3. Halten Sie Ihre Gefährdungsbeurteilung – auch bei der psychischen Belastung – aktuell und setzen Sie passende Maßnahmen um?
→ www.bgn.de, Shortlink: 1520
4. Gibt es in Ihrem Unternehmen Wissen über das Thema Präsentismus, z. B. in der Personalabteilung, bei den Aktiven im Gesundheitsmanagement, bei Personalverantwortlichen, Betriebsrat oder anderen betrieblichen Akteuren?
5. Informieren Sie Führungskräfte und Beschäftigte über die Gefahren von Präsentismusverhalten für den Einzelnen, für die anderen Beschäftigten und für den Betrieb?
6. Werden Beschäftigte im Homeoffice explizit zum Umgang mit Krankheit und Arbeit zu Hause unterwiesen?
7. Wird das Präsentismusverhalten der Beschäftigten, z. B. bei Mitarbeitendenbefragungen, erhoben und thematisiert?
8. Teilen Führungskräfte Ihren Mitarbeitenden mit, dass sie sich bei Krankheit auskurieren sollen?
9. Werden kranke Kolleginnen und Kollegen konsequent wieder nach Hause geschickt?
10. Gibt es eine funktionierende Vertretungslösung für alle Beschäftigten?
11. Achten Sie darauf, dass der Anteil von leistungsbezogenen Zuschlägen, z. B. bei Schichtarbeit oder zu erreichenden Stückzahlen, verhältnismäßig ist und sich finanzielle Einbußen bei Krankheit in vertretbaren Grenzen halten?
12. Sind Führungskräfte selbst Vorbild und bleiben zu Hause, wenn sie krank sind?
13. Gibt es nach einer längeren krankheitsbedingten Abwesenheit ein wertschätzendes Begrüßungsgespräch?

VISION ZERO.
NULL UNFÄLLE – GESUND ARBEITEN.

WO STEHT MEIN BETRIEB?

Sie haben den bewährten Selbstcheck „Sicherheit und Gesundheit im Betrieb“ schon einmal durchgeführt? Dann sollten Sie dies jetzt noch einmal tun: einerseits, um zu überprüfen, ob sich durch verschiedene Aktionen schon etwas in Ihrem Betrieb verändert hat. Andererseits, um zu schauen, inwieweit Sie der neuen BGN-Strategie „VISION ZERO. Null Unfälle – gesund arbeiten.“ näher gekommen sind.

Dazu bietet sich auch ein Vergleich Ihres Unternehmens mit anderen an: Benchmarking ist eine Methode, mit der Betriebe ihre Leistungen mit denen anderer Unternehmen vergleichen und sich an den Ergebnissen orientieren können. Wenn Sie am Benchmarking teilnehmen, werden Ihre Check-Ergebnisse



anonymisiert gespeichert und gehen in den Gesamtdatensatz aller Teilnehmenden (derzeit über 400) ein. Der Vergleich ist auch ohne Teilnahme am Benchmarking möglich. Aber je mehr Unternehmen sich beteiligen, desto genauer repräsentieren die Ergebnisse die Branchen und Betriebsgrößengruppen der BGN.

Selbstcheck „Sicherheit und Gesundheit im Betrieb“ als Web-App:

→ www.bgncheck.de

GESUNDE HAUT

DIESE BOX BRINGT PRÄMIENPUNKTE

Die BGN-Aktions-Box „Deine Haut – dein persönlicher Schutzanzug“ bietet dank des beiliegenden USB-Sticks voller Hintergrundinformationen jetzt noch mehr: Präsentationen als Unterweisungshilfe, Materialien in Fremdsprachen und QR-Codes zu Arbeitsschutzfilmen.

An vielen Arbeitsplätzen ist die Haut zahlreichen Belastungen ausgesetzt. Mit der Zeit können daraus Hauterkrankungen entstehen. Die Aktions-Box „Deine Haut – dein persönlicher Schutzanzug“

enthält viele Tipps, wie die Haut auch bei der Arbeit intakt und damit belastbar bleibt. Betriebe, die die Materialien der Aktions-Box zur Optimierung des betrieblichen Hautschutzes einsetzen, erhalten 10 Bonuspunkte beim BGN-Prämienverfahren.



Bestellen Sie die Aktions-Box inklusive USB-Stick!

→ Mail: deinehaut@bgn.de

→ Online: www.bgn.de, Shortlink: 1803

Mehr zum Thema „Hautschutz“:

→ www.machmit-hautfit.de

BGN-BRANCHENTAGUNG ONLINE

NACHHALTIG UND GESUND ARBEITEN



Gemeinsam mit der Arbeitgebervereinigung Nahrung und Genuss e. V., dem Deutschen Hotel- und Gaststättenverband e. V. sowie der Gewerkschaft Nahrung-Genuss-Gaststätten organisiert die BGN eine Online-Veranstaltung zu aktuellen und zukunftsweisenden Themen. Wie hat sich die Arbeit seit der Pandemie in den Mitgliedsbetrieben der BGN gewandelt? Welche Bedeutung hat soziale Nachhaltigkeit für das Employer Branding und für die Fachkräftebindung sowie die Integration ausländischer Beschäftigter? Weitere Themen sind mobiles und hybrides Arbeiten, Leben und Lernen, Auswirkungen

der Energiewende und des Klimawandels auf die Sicherheit und Gesundheit am Arbeitsplatz und inwiefern betriebliche Präventionsmaßnahmen bereits jetzt weiterentwickelt werden sollten. Anmeldung zu dieser kostenfreien Fortbildungsveranstaltung am 27. Juni 2023:

→ www.bgn.de/online-branchentagung

FAQs IM REHA-BEREICH

VERSICHERUNGSSCHUTZ IM SCHÜLERPRAKTIKUM

Täglich erreichen die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der BGN vielfältige Fragen rund um das Thema Rehabilitation. Wir stellen Ihnen die Themen vor, die am häufigsten von Interesse sind. Dieses Mal geht es um die Frage, ob Praktikantinnen und Praktikanten unter dem Schutz der gesetzlichen Unfallversicherung stehen.

Frage: Meine Tochter ist Schülerin einer Realschule und absolviert in diesem Rahmen ein zweiwöchiges Betriebspraktikum in einem Hotel. Wenn ihr etwas passiert, ist sie dann abgesichert?

Antwort: Ja, das ist sie, es besteht gesetzlicher Unfallversicherungsschutz. Da das Betriebspraktikum Teil der schulischen Ausbildung ist, wäre ein Unfall im Betrieb über den für die Schule zuständigen Unfallversicherungsträger (Gemeinde-

unfallversicherungsverband, Unfallkasse oder Landesunfallkasse) versichert und müsste dort von der Schule gemeldet werden.

Bildung beschränkt sich jedoch nicht nur auf die Schulzeit, sondern begleitet uns unser gesamtes Berufsleben. Welche Bildungsmaßnahmen unter dem Schutz der gesetzlichen Unfallversicherung stehen und welcher Unfallversicherungsträger zuständig ist, ist aus der Leitlinie Bildungsmaßnahmen ersichtlich.

Bei der BGN sind grundsätzlich alle Arbeitnehmenden versichert, die in einem Beschäftigungsverhältnis stehen – und zwar bei einem Unternehmen, für das die BGN der zuständige Unfallversicherungsträger ist.

→ www.dguv.de, Webcode: p012293





UMFRAGEPANEL

„WIR HÖREN EUCH ZU“



2021 hat die BGN ein Umfragepanel ins Leben gerufen. Mit ihm können sich Versicherte mehrmals im Jahr zu bestimmten Themen äußern und damit maßgeblich die zukünftigen Angebote der BGN mitgestalten. Initiatorin Dr. Sonja Lehmann erklärt, wie das Panel funktioniert und wer davon profitiert.



Die Fragen stellte Gabriele Albert



Dr. Sonja Lehmann ist Psychologin und wissenschaftliche Mitarbeiterin bei der BGN.

Frau Dr. Lehmann, was genau ist ein Panel?

Ein Panel ist eine Gruppe von Personen, die sich bereit erklärt haben, wiederholt an Forschungsvorhaben teilzunehmen, ihre Meinung zu äußern oder über gewisse Sachverhalte und Themen zu diskutieren. Man könnte ein Panel daher auch als festen Adressatenkreis beschreiben, der

mit uns gemeinsam arbeitet. Derzeit haben wir schon etwa 200 Mitglieder.

Warum ist das für die BGN wichtig?

Im Sinne unseres Forschungsauftrags führen wir regelmäßig Umfragen durch – per Internet, mit klassischem Papierfragebogen oder per Telefon. Unsere Untersuchungen zu aktuellen Themen wie Lärmbelastungen, Stech- und Schnittschutz, Gefahrstoffen, Arbeiten in der technologisier-

ten Welt – mit Homeoffice und Arbeitszeitflexibilisierung – oder den Auswirkungen der COVID-19-Pandemie eröffnen neue Perspektiven und liefern wichtige Erkenntnisse. Auf Grundlage dieser Umfragen und Studien entwickelt die BGN dann bedarfsgerechte und an der Praxis orientierte Angebote. Damit das gelingt, benötigen wir Einblicke in unsere Betriebe und das Feedback unserer Versicherten. Das ist uns sehr wichtig. Nur so können wir gemeinsam die Arbeitswelt sicher gestalten, die Gesundheit schützen und schnell auf neue Anforderungen eingehen.

Hat die Mitgliedschaft im BGN-Panel auch Nutzen für die Versicherten?

Mithilfe des Panels möchten wir unseren Versicherten signalisieren: Wir hören euch zu, sind an euren Erfahrungen interessiert – und werden das Gehörte dann auch zielführend umsetzen. Die Mitglieder des Panels profitieren zweifach: Sie können auf kurzem Weg in Kontakt mit der BGN treten und gleichzeitig mit uns gemeinsam



die Arbeitswelt sicher und gesundheitsgerecht mitgestalten – sie sind also wichtige Verbündete der BGN.

■ Wer kann denn Mitglied des Panels werden?

Das ist das Schöne: Alle Interessierten können sich registrieren. Das kann eine Führungskraft sein, der Unternehmer oder die Unternehmerin, eine Fachkraft für Arbeitssicherheit und alle Angestellten – ganz egal. Wir freuen uns über jede Person! Die einzige Voraussetzung ist, dass wir unsere Mitglieder auf irgendeine Weise erreichen können, um sie zu unseren Umfragen und Studien einzuladen.

■ Wie muss man sich die Mitgliedschaft vorstellen?

Wird man laufend angerufen und befragt?

Nein, die Sorge ist unbegründet. Als Mitglied im BGN-Panel erhält man im Jahr ungefähr zwei bis vier Einladungen zu Studien, am häufigsten per E-Mail. An den meisten unserer Studien kann online teilgenommen werden und die Bearbeitung ist häufig mehrere Wochen lang möglich. Man ist also maximal flexibel, was den Zeitpunkt der Bearbeitung angeht.

■ Ist ein Internetzugang nötig?

Grundsätzlich können auch Personen am Panel teilnehmen, die keinen Internetzugang haben. Diese werden zukünftig allerdings seltener eingeladen, weil dann nur eine Befragung per Telefon oder Papierfragebogen infrage kommt. Beides führen wir in der BGN seltener durch als Online-Befragungen.

■ Und wenn ich einmal keine Lust habe, an der Befragung teilzunehmen?

Dann ist das überhaupt kein Problem. Es ist immer eine freie Entscheidung, bei welchen Umfragen und Studien man teilnehmen möchte oder nicht. Daraus entstehen

keinerlei Konsequenzen, weder versicherungstechnisch noch für die Mitgliedschaft im Panel. Wir erfahren das gar nicht, weil wir unsere Daten fast immer so erheben, dass man keine Rückschlüsse auf bestimmte Personen ziehen kann. Sollte das in einer bestimmten Studie ausnahmsweise einmal nicht der Fall sein, wird darüber im Vorfeld ausdrücklich informiert.

■ Kann man denn bei Bedarf auch wieder aus dem Panel ausscheiden?

Ja, das ist jederzeit problemlos möglich. Dazu reicht eine einfache Mitteilung per E-Mail aus. Auch ein Ausstieg aus dem Panel hat natürlich keinerlei negative Konsequenzen.

■ Eine Frage zum Schluss: Kostet die Teilnahme am Panel etwas?

Nein, die Mitgliedschaft im Panel ist selbstverständlich kostenlos. ■



Alle Informationen zum BGN-Panel und die Möglichkeit, sich zu registrieren:

→ www.bgn.de, Shortlink: 1809

GEMEINSAME DEUTSCHE ARBEITSSCHUTZSTRATEGIE

FOKUS PSYCHISCHE BELASTUNG

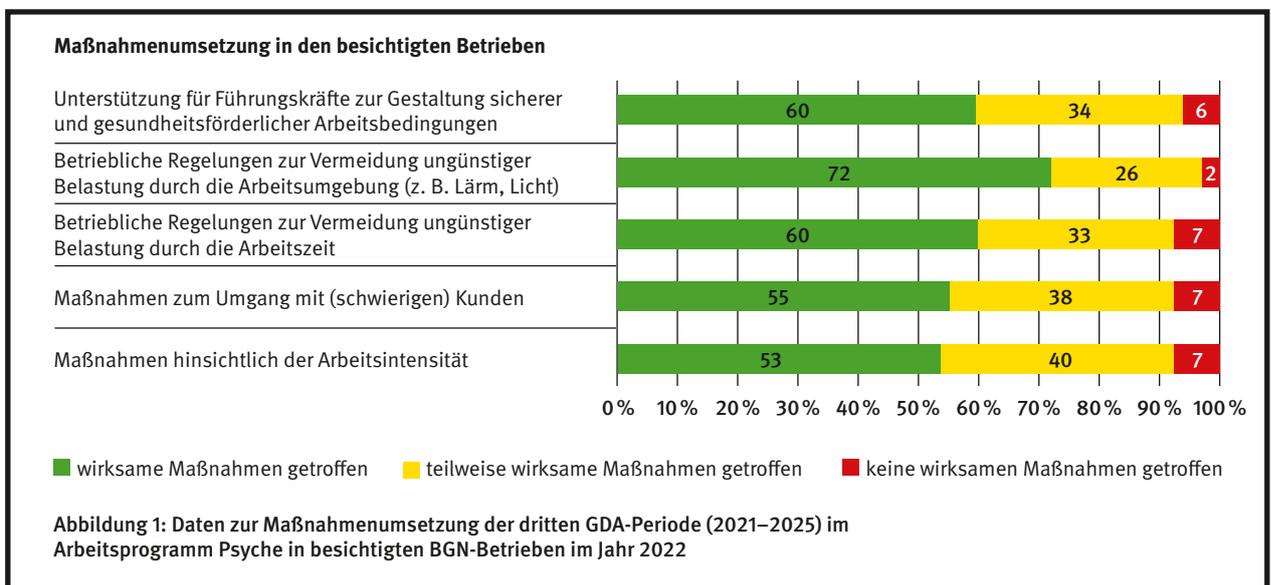
Erklärtes Ziel in der dritten Periode der Gemeinsamen Deutschen Arbeitsschutzstrategie (GDA): eine gute Arbeitsgestaltung mit Blick auf psychische Belastung am Arbeitsplatz.

 Susan Kutschbach, Dr. Christa Hilmes



Unter psychischer Belastung wird die Gesamtheit aller Einflüsse verstanden, die von außen auf einen Menschen zukommen und diesen psychisch beeinflussen. Im Arbeitskontext bedeutet dies, dass am Arbeitsplatz unterschiedliche Faktoren auf Beschäftigte einwirken können. Die GDA fasst diese Faktoren in sechs sogenannten Gestaltungsbereichen zusammen, die im Rahmen einer Gefährdungsbeurteilung psychischer Belastung genauer zu betrachten sind: Arbeitsinhalt beziehungsweise Arbeitsaufgabe, Arbeitsorganisation, Arbeitszeit, soziale Beziehungen, Arbeitsmittel und Arbeitsumgebung.

Ob und wie die Gefährdungsbeurteilung in der Praxis umgesetzt wird, analysiert man bei der Besichtigung der Betriebe mithilfe eines Erfassungsbogens nach Vorgaben der GDA. In der jetzigen dritten Periode der GDA liegt das Augenmerk ganz klar auf den umgesetzten betrieblichen Maßnahmen zur Beseitigung vorhandener Gefährdungen in den genannten Gestaltungsbereichen. Dazu schaut sich die Aufsichtsperson kritische Ausprägungen genau an und bewertet anschließend die ergriffenen Maßnahmen. Der Fokus der BGN liegt dabei vorwiegend auf kleineren und mittleren Betrieben mit weniger als 250 Beschäftigten, um gerade diese bei der





Durchführung einer vollständigen Gefährdungsbeurteilung besser unterstützen zu können.

Viele Betriebe haben das Problem erkannt

Nach den ersten Betriebsbesichtigungen und Erfahrungen der Aufsichtspersonen zeigt sich, dass mehr als die Hälfte der Betriebe durchaus wirksame Maßnahmen gegen psychische Belastung ergreifen (siehe Abbildung 1). Nur weniger als zehn Prozent tun dies nicht. Grundsätzlich kann die Gestaltung der Arbeitsbedingungen zur Vermeidung psychischer Belastung durch technische, organisatorische und personelle Maßnahmen erfolgen. Dabei gilt die im Arbeitsschutz übliche Maßnahmenhierarchie.

Das bedeutet: Maßnahmen, die sich auf Verhältnisse wie technische und organisatorische Gegebenheiten beziehen, sind zu bevorzugen. Maßnahmen, die dagegen auf das Verhalten der Beschäftigten abzielen, können sich nach Beseitigung der von der psychischen Belastung ausgehenden Gefährdungen anschließen oder ergänzend zu den technischen und organisatorischen Maßnahmen eingesetzt werden.

Wie die Beschäftigten entlasten?

Um beispielsweise einer psychischen Belastung durch hohe Arbeitsintensität entgegenzuwirken, können betriebliche Regelungen getroffen werden, wie mit Belas-

tungsspitzen umzugehen ist. Weiterhin sollen die geforderte Arbeitsmenge und die zur Verfügung stehende Zeit zueinander passen. Auch der Umgang mit Kundinnen und Kunden kann für die Beschäftigten zu einer Herausforderung werden, wenn unklar ist, wie Beschäftigte sich in schwierigen Situationen verhalten dürfen und wo sie ihre persönlichen Grenzen ziehen können. Darum sind Notfallpläne und klar kommunizierte Zumutbarkeitsgrenzen für die Beschäftigten eine Entlastung und geben Sicherheit bei der Arbeit, beispielsweise im Servicebereich. ■



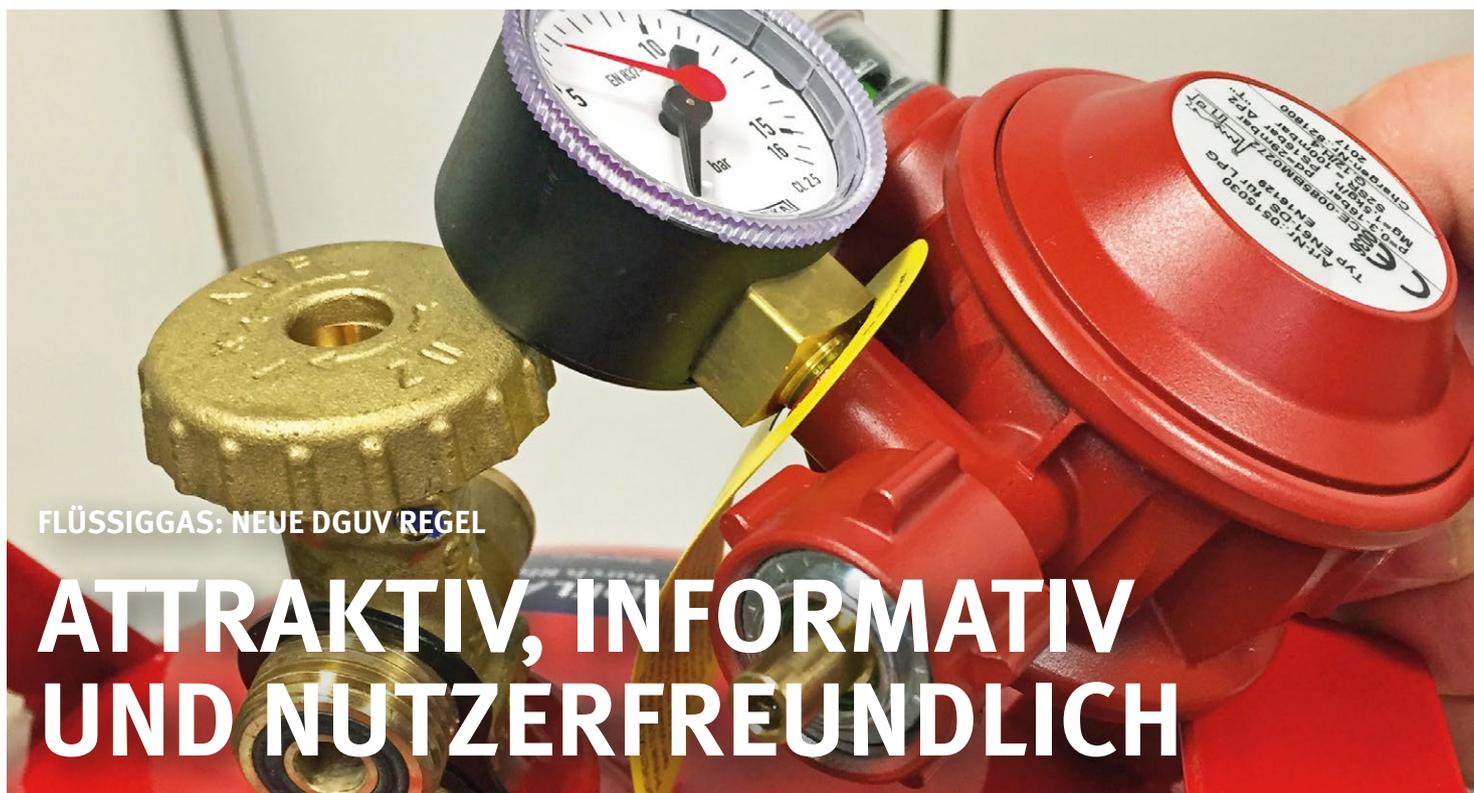
MEHR ZUM THEMA GEFÄHRDUNGSBEURTEILUNG

Arbeitssicherheitsinformation (ASI) 10.01 „Beurteilung psychischer Belastung im Rahmen der Gefährdungsbeurteilung“ sowie Unterstützungsangebote der BGN für die Durchführung Ihrer Gefährdungsbeurteilung:

→ www.bgn.de, Shortlink: 1520

„Empfehlungen zur Umsetzung der Gefährdungsbeurteilung psychischer Belastung“ der GDA mit möglichen Maßnahmen und Gestaltungsvorschlägen bei psychischer Belastung:

→ <https://kurzelinks.de/f5hu>



FLÜSSIGGAS: NEUE DGUV REGEL

ATTRAKTIV, INFORMATIV UND NUTZERFREUNDLICH

Die neue branchenübergreifende DGUV Regel „Verwendung von Flüssiggas“ ist erschienen. Alle, die in ihrem Betrieb mit diesem extrem entzündbaren Gas arbeiten, finden hier die wichtigsten Informationen und Sicherheitsmaßnahmen – übersichtlich zusammengefasst und nach eingängigen Stichworten strukturiert.

 Gabriele Albert

Weg von langen Textblöcken, hin zu einem modernen und nutzerfreundlichen Text, der mit vielen leicht verständlichen und anschaulichen Grafiken, Tabellen und zwei Betriebsanweisungen einen echten, an der Praxis ausgerichteten Nutzwert bietet – das war das erklärte Ziel der Autorinnen und Autoren der neuen DGUV Regel 110-010, die die bislang geltende DGUV Vorschrift 79 ablöst. „Wir wollen Unternehmerinnen und Unternehmern zeigen, mit welchen beispielhaften Maßnahmen sie einen sicheren Betrieb ihrer Flüssiggasanlage erreichen können. Das müssen sie, um die sicherheitstechnischen Ziele der Betriebsicherheitsverordnung zu erfüllen“, erklärt Dipl.-Ing. (FH) Thomas Real, Experte für Flüssiggas bei der BGN und Mitautor der neuen Regel. Besonders hilfreich sei bei der Beurteilung der auftretenden Gefährdungen und deren Dokumentation die neue Checkliste auf Seite 26 mit den 18 wichtigsten Fragestellungen zum sicheren Betrieb einer Flüssiggasanlage. „Innerhalb jeder Frage erhält der Nutzer eine direkte Verlinkung auf den jeweiligen Abschnitt in der Regel, in dem die Frage

detailliert beantwortet wird“, so Thomas Real. Wer diese Checkliste durcharbeite, habe die grundlegenden Informationen zum Thema Flüssiggas beisammen. „Er ist damit seinem und unserem Ziel, das Unfallrisiko zu minimieren, einen mehr als großen Schritt näher gekommen.“ Neben dem hohen Nutzen einer solchen Checkliste gibt es in der neuen DGUV Regel natürlich auch inhaltlich Neues beziehungsweise Beachtenswertes, auf das der BGN-Experte im Folgenden hinweisen möchte.

Neu: Priorität bei Aufstellorten

Unabhängig von Betrieb oder Branche ist bei jeder Gefährdungsbeurteilung hinsichtlich der Verwendung von Flüssiggas immer einer der wichtigsten Punkte die Frage



nach dem sichersten Aufstellungsort von Flüssiggasflaschen. „Sollte es zu einer Undichtheit an einer Versorgungsanlage kommen, ist es entscheidend, ob und in welchem Umfang sich eine gefährliche explosionsfähige Atmosphäre bilden kann“, erklärt Thomas Real. „Und dafür ausschlaggebend sind unter anderem die Belüftungsverhältnisse am Aufstellungsort.“ Diese seien im Freien naturgemäß besser als in Räumen. Aus diesem Grund müssen die Betriebe laut der neuen DGUV Regel zur Minimierung ihres Restrisikos eine bestimmte „Aufstellungspriorität“ in der folgenden Reihenfolge beachten:

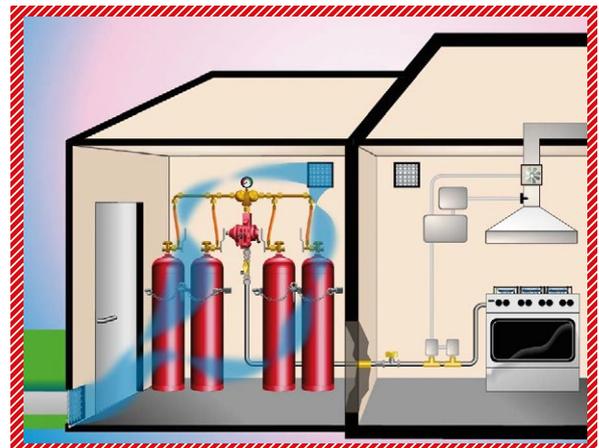
Priorität 1: Die Flüssiggasflaschen müssen im Freien aufgestellt werden



Flaschenaufstellung im Freien, zum Beispiel in einem Flaschenschrank

- 1 verschließbarer Flaschenschrank
- 2 Hochdruckschlauchleitungen (max. 40 cm)
- 3 Umschaltvorrichtung
- 4 Druckregelvorrichtung mit kombinierter Überdruck-Unterdruck-Sicherheitsabsperreinrichtung (OPSO/UPSO) und Überdruck-Abblaseventil (PRV)
- 5 Hauptabsperreinrichtung (HAE)
- 6 fest verlegte Rohrleitung
- 7 thermisch auslösende Absperreinrichtung (TAE)
- 8 Geräteabsperreinrichtung
- 9 Gasherde mit Flammenüberwachungseinrichtungen (thermoelektrische Züandsicherungen)

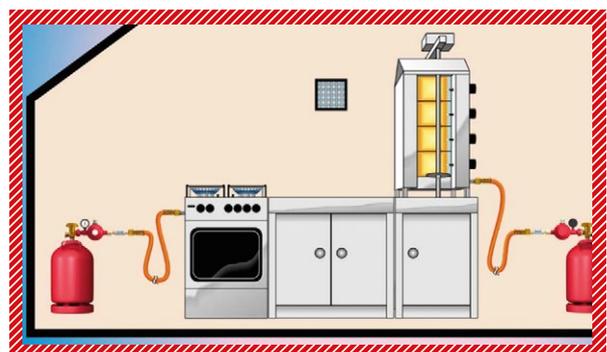
Priorität 2: Aufstellung im separaten Aufstellungsraum



Mehrflaschenanlage im separaten Aufstellungsraum

Priorität 3: Aufstellung im Arbeitsraum

„Ergibt die Gefährdungsbeurteilung, dass die Aufstellung in Form der Prioritäten 1 und 2 – also Aufstellung im Freien beziehungsweise in einem separaten Aufstellungsraum – nicht möglich ist, müssen die Verantwortlichen dies in ihrer Gefährdungsbeurteilung begründen und dokumentieren“, betont Thomas Real. Nur in diesem Fall dürften höchstens zwei Flüssiggasflaschen mit einem zulässigen Füllgewicht bis jeweils 16 Kilogramm oder eine Flüssiggasflasche mit einem zulässigen Füllgewicht bis 33 Kilogramm unter Beachtung weiterer Regelungen – siehe 5.1.3.1 der DGUV Regel – in einem Arbeitsraum aufgestellt werden.“



Flaschenaufstellung im Arbeitsraum

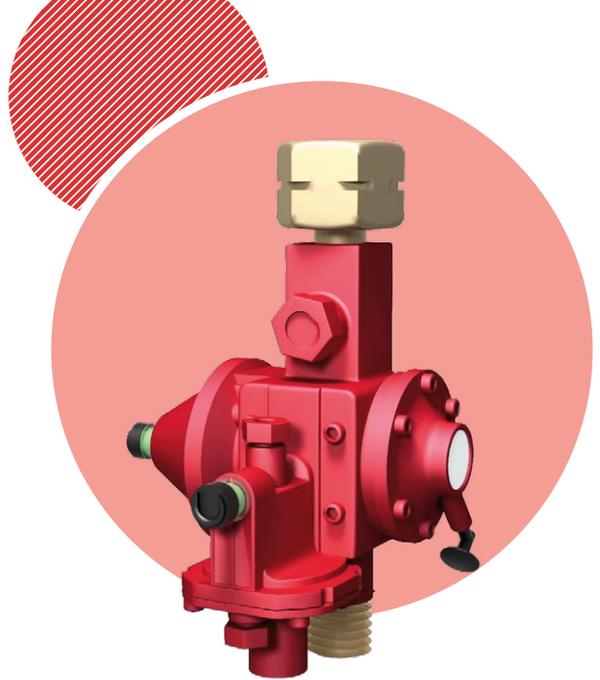


→ Neu: Sicherheitseinrichtung gegen Gasaustritt aus Rohrleitungsanlagen

Eine weitere neue und sehr wichtige sicherheitstechnische Anforderung in der DGUV Regel ist die Vermeidung eines ungewollten Gasaustritts bei Niederdruckanlagen aus einer zuvor beschädigten Rohrleitung. Das könne, so der Flüssiggas-Experte, beispielsweise passieren, wenn eine Leitung durch eine Erdbaumaschine oder durch handwerkliche Tätigkeiten im Gebäude beschädigt worden sei. Sowohl im privaten als auch im gewerblichen Bereich hätten diverse Unfallereignisse gezeigt, wie wichtig und unerlässlich eine automatisch wirkende Sicherheitseinrichtung sei, die ein ungehindertes Ausströmen von Gas aus der undichten Rohrleitung selbsttätig stoppe. „Eine solche Maßnahme ist die Installation einer OPSO/UPSO-Druckregleinrichtung. Die UPSO-Funktion – under pressure shut-off/Sicherheitsabsperreinrichtung bei zu niedrigem Druck – hat dabei die Aufgabe, bei einem Druckabfall in der Rohrleitung von 50 mbar auf weniger als 42,5 mbar den Gasstrom aus der Versorgungsanlage komplett zu unterbrechen“, erklärt der BGN-Experte. „Diese Unterbrechung lässt sich nur willentlich durch eine Person wieder in den Betriebszustand zurücksetzen.“

Wichtig: Die optimale Versorgung von Verbrauchsanlagen

Nicht neu, aber so wichtig, dass Thomas Real darauf hinweisen möchte, ist dieser Punkt: „Bei der Planung einer Flüssiggasanlage muss die Dimensionierung der Versorgungsanlage genau auf die Verbrauchsanlage abgestimmt werden. Dafür braucht man unbedingt eine fachkundige Beratung, um einen störungsfreien Dauerbetrieb der Anlage ohne Vereisungen an der Flüssiggasflasche und des Flaschenventils zu gewährleisten.“ Zu einer Vereisung komme es immer, wenn zu hohe Gas-mengen aus der Gasphase entnommen würden. Der Experte wird an diesem Punkt deutlich: „Eine vereiste Flüssiggasflasche ist nicht leer und das Gas kann wieder austreten, sobald Wärme auf die Flüssiggasflasche einwirkt. Deshalb muss vor jedem Flaschenwechsel das Flaschenventil zugedreht werden, das ist wirklich wichtig.“ Mit der optimalen Auswahl der Flaschengröße sowie der Anzahl der parallel angeschlossenen Flüssiggasflaschen könne man, so der Experte, unter Berücksichtigung der Entnahmekategorie einen störungsfreien Betrieb ermöglichen.



Beispiel für eine OPSO/UPSO-Druckregleinrichtung mit PRV und einer Versorgungsleistung von beispielsweise 4 kg/h. Der Vorteil dieser Druckregleinrichtung liegt darin, dass sie direkt am Entnahmeverventil des Druckgasbehälters oder unterhalb der Umschaltvorrichtung einer Mehrflaschenanlage installiert ist und somit einen Druckabfall in der gesamten Rohrleitung der Verbrauchsanlage bemerkt.

Wichtig: Flammenüberwachung

Unternehmerinnen und Unternehmer dürfen laut der neuen DGUV Regel nur Verbrauchseinrichtungen (Gasgeräte) betreiben, die mit einer Flammenüberwachung, zum Beispiel mit einer thermoelektrischen Zündsicherung, ausgerüstet sind. „Dadurch werden“, so Thomas Real, „gefährliche Ansammlungen von unverbranntem Gas vermieden, wenn zum Beispiel die Flamme am Brenner durch einen technischen Defekt nicht gezündet werden kann oder während des Betriebs erlischt. Dies gilt auch für Verbrauchseinrichtungen wie Gasgrillgeräte, die im Freien betrieben werden.“

Umfangreich aufgelistet: Alles zu Prüfungen und Fristen

Auch in der neuen DGUV Regel gibt es sehr detaillierte und komplexe Informationen rund um die vorgeschriebenen Prüfungen und Prüffristen. Diese sind in der Betriebssicherheitsverordnung (BetrSichV) staatlich festgelegt. Das Wichtigste hier auf einen Blick: Nach Anhang 3 Abschnitt 2 BetrSichV muss eine Flüssiggasanlage durch eine zur Prüfung befähigte Person wie folgt geprüft werden:

- vor der ersten Inbetriebnahme die zusammengebaute Anlage
- wiederkehrend nach den in der nachfolgenden Tabelle genannten Prüffristen
- nach prüfpflichtigen Änderungen vor Wiederinbetriebnahme, etwa prüfpflichtige Änderungen infolge Instandsetzungsarbeiten
- nach außergewöhnlichen Ereignissen vor Wiederinbetriebnahme, etwa nach Brandunfällen oder Betriebsunterbrechungen von mehr als einem Jahr

Geprüft werden müssen eine sichere Installation, die Aufstellung, die Dichtheit und die sichere Funktion der Flüssiggasanlage.

Prüfaufzeichnung

Für die unterschiedlichen Flüssiggasanlagen muss eine Prüfaufzeichnung durch eine zur Prüfung befähigte Person (bP) für Flüssiggasanlagen ausgestellt werden. Hierbei sind Angaben über die Flüssiggasanlage im Stammbblatt sowie der Prüfbefund in der Prüfaufzeichnung des jeweiligen DGUV Grundsatzes zu dokumentieren. ■

Für die wiederkehrenden Prüfungen sind folgende Höchstfristen zu beachten:

FLÜSSIGGASANLAGE	WIEDERKEHRENDE PRÜFUNG
ortsveränderliche Flüssiggasanlage	mindestens alle 2 Jahre
ortsfeste Flüssiggasanlage	mindestens alle 4 Jahre
Flüssiggasanlage mit Gasverbrauchseinrichtungen in Räumen unter Erdgleiche	mindestens jährlich
flüssiggasbetriebene Räucheranlage	mindestens jährlich
Flüssiggasanlagen in oder an Fahrzeugen	mindestens alle 2 Jahre
Flüssiggasanlage auf Maschinen und Geräten des Bauwesens	mindestens jährlich
Arbeitsgeräte und -maschinen mit Gasentnahme aus der Flüssigphase	mindestens jährlich
Fahrzeuge mit Flüssiggas-Verbrennungsmotoren, die nicht Regelungsgegenstand der Straßenverkehrs-Zulassungs-Ordnung sind	mindestens jährlich



Jeder, der Flüssiggas einsetzt, muss dafür sorgen, dass von diesem explosiven Gas keine Gefahr ausgehen kann. Die dafür nötigen Maßnahmen stehen in der neuen DGUV Regel.

Die DGUV Grundsätze 310-003, 310-004 und 310-005, die neue Regel sowie weitere Informationen, u. a. eine Prüfer-Datenbank, finden Sie hier:

➔ www.bgn.de, Shortlink: 754

EXPLOSIONSSCHUTZ

WENN DIE ERDUNG FEHLT

Um Anlagenteile zu erden und damit die Sicherheit von Produktionsanlagen zu gewährleisten, braucht es eigentlich nur eines: ein einfaches Kabel. Richtig eingebaut verhindert es die Speicherung von Energie, die sich in einem Zündfunken entladen und somit ein explosionsfähiges Staub-Luft-Gemisch entzünden kann.



Dr. Michael Kraft

Wenn aufladbare Schüttgüter pneumatisch transportiert, umgeschüttet oder umgefüllt werden, kann es im Schüttgut zu einer Trennung der elektrischen Ladungen kommen. Mögliche Folgen? Anlagenteile laden sich elektrostatisch auf. Kann diese Aufladung durch einen Defekt oder eine fehlende Erdung nicht abgeleitet werden, bilden sich unter Umständen zündfähige Funken. Zündfähig heißt, dass die Energie der Entladung mindestens den Wert der Mindestzündenergie des Produktes erreicht und somit eine vorhandene explosionsfähige Atmosphäre gezündet werden kann.

So etwas geschieht in der Nahrungsmittelindustrie immer wieder – beispielsweise wenn von einer Empore oder einem Podest aus staubförmige Produkte manuell aus einem 25-Kilogramm-Sack in einen IBC, Metallcontainer oder direkt in einen Mischer oder Ähnliches geschüttet werden. Je nach Anforderung sind oftmals Sie-

be, Magnetabscheider, Fallrohre oder Kompensatoren zwischen Sackaufgabe und Behälter montiert. Zum Zeitpunkt des Einschüttens kann sich dann – je nach Produkt, Produktfeuchte oder Korngrößenverteilung – eine gefährliche explosionsfähige Atmosphäre bilden.

”

**BESONDERS GEFÄHRDET SIND
DIE ANLAGENFAHRERINNEN
UND -FAHRER.**

“

Explosionen gar nicht so selten

2022 kam es mehrfach zu solchen Explosionen, leider auch mit Verletzten. In zwei Fällen hatte sich in der Anlage direkt bei der manuellen Entleerung

eines staubförmigen Produkts aus Säcken die dabei entstandene Staubwolke entzündet. In der Folge gab es eine weitere Explosion, als die Flamme in den Metallcontainer durchschlug und das aufgewirbelte Produkt entzündete. Diese zweite Explosion hat durch die Druckwelle verschiedene Anlagenteile deformiert, eine Flamme um die Anlage freigesetzt und den Anlagenfahrer verletzt. Nur der guten Reinigung um die Anlage war es zu verdanken, dass kein weiterer Staub aufgewirbelt und entzündet wurde. Bei solchen Ereignissen sind die Anlagenfahrer,

die gerade einen Sack in den Prozess einfüllen, besonders gefährdet – sind sie doch der gefährlichen explosionsfähigen Atmosphäre äußerst nah.

Mögliche Zündquellen

Im Rahmen der Unfalluntersuchung gilt es mögliche Zündquellen zu betrachten. Von den 13 Arten nach EN 1127-1 sind bei dem Verfahren der Sackaufgabe folgende denkbar: chemische Reaktionen, mechanisch erzeugte Funken, heiße Oberflächen, elektrische Anlagen und statische Elektrizität.

Die ersten vier Zündquellen sind mangels beweglicher Teile und elektrischer Einbauten sowie aufgrund niedriger Oberflächentemperaturen und der Verwendung chemisch stabiler Produkte häufig auszuschließen – das gilt auch für den hier genannten Fall. Bleibt die letztgenannte Zündquelle: die Entzündung der Staubwolke des Produktes durch die Entladung statischer Elektrizität. Sie ist dann möglich, wenn die Energie der Entladung mindestens den Wert der Mindestzündenergie des Produktes erreicht. Diese und weitere explosionstechnische Kennzahlen der verwendeten Produkte sollten zum sicheren Betrieb der Anlage bekannt sein. Elektrostatische Zündfunken können sich aus Büschelentladungen, Gleitstielbüschelentladungen, Schüttkegelentladungen und Funkenentladungen bilden. Im oben beschriebenen Prozess sollten all diese Varianten betrachtet werden –

am wahrscheinlichsten sind Funkenentladungen wie im geschilderten Fall geschehen. Diese finden zwischen elektrischen Leitern mit unterschiedlichen Potenzialen statt. In der Regel sind dies ein geerdeter und ein elektrostatisch aufgeladener – also nicht geerdeter – Leiter.

Durchgehende Erdung gewährleisten

Eine grundlegende Maßnahme gegen elektrostatische Aufladung ist immer die Erdung aller leitfähigen Anlagenteile. Bei dem beschriebenen Prozess der Sackaufgabe von staubförmigen Produkten sind neben den Bauteilen wie Podest, Sieb, Magnetabscheider, Fallrohr oder den Kompensatoren auch die Anlagenfahrer zu beachten. Weil der menschliche Körper leitfähig ist, sollte ableitfähiges Schuhwerk Standard sein. Ebenso müssen Podest oder Boden ableitfähig sein und es dürfen aufgrund der Hygiene eventuell vorgeschriebene Schuhüberzieher die Erdung der Person nicht verhindern. Bei Sieb oder Magnetabscheider ist es möglich, dass die Erdung zum Beispiel durch eingebaute Distanzringe oder Dichtungen unterbrochen ist – das gilt es unbedingt zu verhindern.

Die durchgehende Erdung an leitfähigen Anlagenteilen lässt sich mit einem einfachen Messgerät überprüfen und kann im Bedarfsfall mit einem Kabel oder ableitfähigen Bauteilen hergestellt werden. Das ist ein wichtiger Beitrag zum sicheren Arbeiten in einer explosionsfähigen Atmosphäre. ■



BGN-Informationen zu Brand- und Explosionsschutz:

→ www.bgn.de, Shortlink: 1920

VISION ZERO

KEIN UNFALL OHNE URSACHE(N)

Unfälle passieren nicht „einfach so“, sie haben immer Ursachen. Nur wenn man diese genau analysiert und entsprechende Maßnahmen ableitet, können Unfälle in Zukunft wirkungsvoll verhindert werden.

 Rolf Jungebloed

Die gute Nachricht zuerst: Potenzielle Unfallursachen lassen sich bereits im Rahmen der Gefährdungsbeurteilung reduzieren oder gar beseitigen. Kommt es trotzdem zu einem Unfall, muss dieser untersucht werden. Nur so lassen sich dessen Ursachen herausfinden – und abstellen. Häufig wird die Unfalluntersuchung aber nicht ernsthaft genug betrieben: Man gibt sich allzu schnell damit zufrieden, dass „unglückliche Umstände“ daran schuld waren, dass der Unfall „halt passiert“ ist –, oder die am Unfall Beteiligten unaufmerksam waren beziehungsweise gegen bekannte Sicherheitsregeln verstießen. Doch das ist zu kurz gedacht: Es gibt immer mehrere Auslöser für einen Unfall, dabei spielt menschliches Fehlverhalten oft eine Rolle – aber eben nicht ausschließlich.

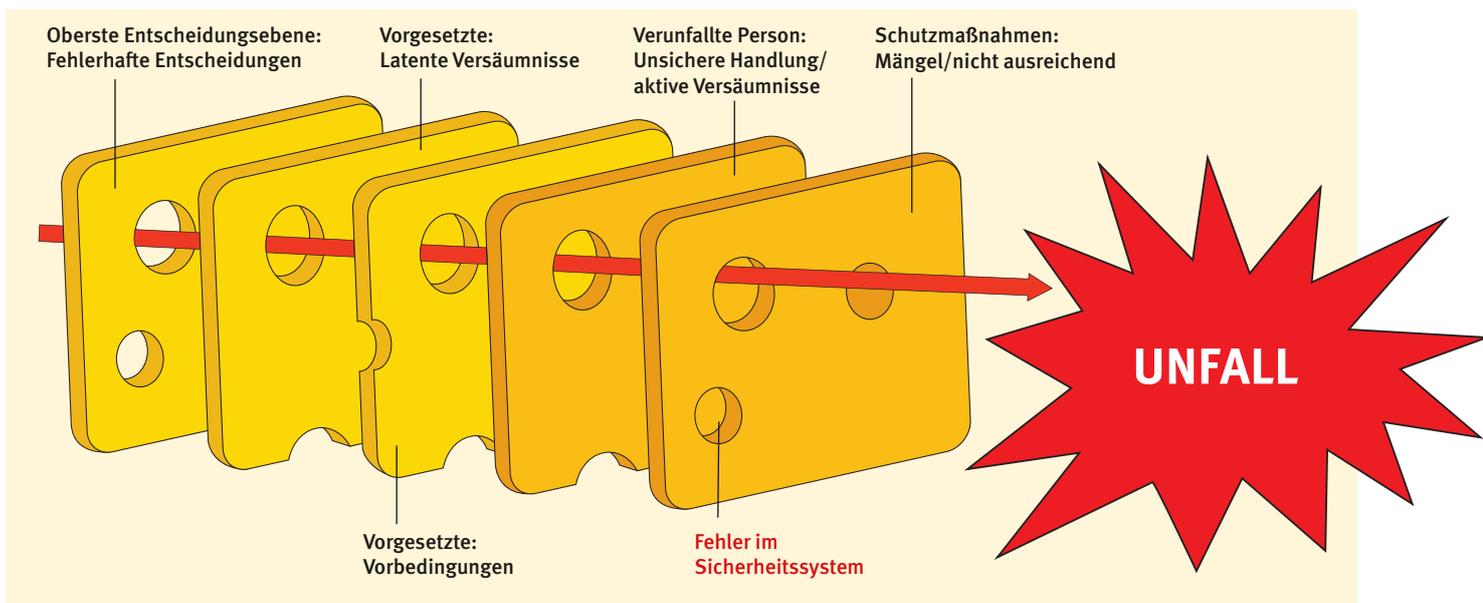
Falsche Risikoabwägungen

Warum handeln Menschen trotz besseren Wissens sicherheitswidrig? Sie haben meist ihre Gründe – und die erscheinen ihnen selbst absolut logisch. Sie wägen bei ihren Entscheidungen die positiven und negativen Folgen sowie deren Eintrittswahrscheinlichkeit gegeneinander ab, zum Beispiel die Wahrscheinlichkeit eines Arbeitsunfalls und dessen Folgen auf der einen sowie die Zeitersparnis auf der anderen Seite.

Die Wahrscheinlichkeit eines Unfalls wird oft als gering eingeschätzt, die anderer Folgen aber als viel höher – etwa, dass man seine Arbeit schneller schafft, andere nicht warten müssen oder die Vorgesetzten mit der Arbeitsleistung zufrieden sind. Wer auf

GRUNDLEGENDE URSACHEN		DIREKTE URSACHEN		FOLGEN
Managementsystemfaktoren	Persönliche Faktoren	Bedingungen	Handlungen	Schaden
<ul style="list-style-type: none"> • Konstruktion/Design • Arbeitsabläufe • Wartungsabläufe • fehlerbegünstigende Bedingungen <ul style="list-style-type: none"> – Umweltbelastungen – aufgabenbezogene Belastungen • nicht zu vereinbarende Ziele • Qualifikation, Schulung, Unterweisung • Kommunikation • Organisationsfaktoren 	<ul style="list-style-type: none"> • körperliche Eigenschaften, Fähigkeiten • körperliche Beanspruchung • psychischer Zustand, psychische Beanspruchung • Eingehen zu großer Risiken • Mangel an Wissen, Fähigkeiten 	<ul style="list-style-type: none"> • Maschinen • Zustand von Schutzeinrichtungen • Schutzausrüstung • Prozessauswirkungen • Arbeitsplatzgefahren, -auswirkungen 	<ul style="list-style-type: none"> • Einsatz von Schutzeinrichtungen/PSA • Einsatz von Werkzeugen oder Geräten • Befolgen von Arbeitsabläufen • Nichtbeachten von Regeln/mangelndes Sicherheitsbewusstsein 	Unfall/Vorfall

Ein Unfall hat in der Regel mehrere Ursachen.



Das „Schweizer-Käse-Modell“ zeigt auf, wie eine Kette von Ursachen zu Unfällen führen kann.

Basis dieser „Logik“ sicherheitswidrig handelt, sieht darin Vorteile für sich und das Unternehmen, weil er negative Konsequenzen für wenig wahrscheinlich hält. Genau hier liegt der erste Ansatzpunkt für besseren Arbeitsschutz: Wenn im Betrieb jedes sicherheitskritische Verhalten konsequent angesprochen wird, werden die negativen Folgen deutlicher und es können gemeinsam mit den Beschäftigten gute Lösungen erarbeitet werden.

Ungeeignete Arbeitsmittel

Ein Beispiel aus einer Bäckerei: Im Lager steht ein Mitarbeiter ganz oben auf einer zu kurzen Stehleiter, um eine selten benötigte Gewürzmischung aus dem obersten Regalfach zu holen. Auf Nachfrage sagt er, dass es im Betrieb keine längere Leiter mehr gebe. Eine solche wurde kürzlich wegen Materialermüdung aussortiert, die neu bestellte Leiter noch nicht geliefert, eine notwendige Übergangslösung nicht bedacht. Dass der Beschäftigte in gefährlicher Weise auf der zu kurzen Leiter steht, hat mehrere Ursachen: Eine geeignete Leiter ist momentan nicht vorhanden, die Gewürzmischung wird aber jetzt benötigt, lagert weit oben im Regal – und bisher ist es ja „immer gut gegangen“. Ungeeignete oder fehlende Arbeitsmittel können eine Ursache für sicherheitswidriges Verhalten sein. Es gibt aber noch eine Reihe weiterer Faktoren. So können auch Maschinen Unfälle verursachen, wenn sie von schlechter Qualität, hinsichtlich der Schutzeinrichtungen mangelhaft oder infolge unzureichender Wartung störanfällig sind.

Fehler in der Organisation

Generell gilt: Wenn alle betrieblichen Prozesse optimal laufen, dann sollte niemand Anlass zu sicherheitswidrigem Verhalten haben. Kommt es trotzdem dazu, stellt sich die Frage nach dem Warum. Häu-

fig verhalten sich Beschäftigte entgegen den Sicherheitsvorgaben, um Mängel in den betrieblichen Abläufen auszugleichen. Als weitere Ursachen kommen im Betriebsalltag oft noch Zeitdruck, Verzögerung durch Störungen oder ähnliche Faktoren hinzu.

Arbeitsschutz ohne Löcher

Ein Unfall passiert, wenn mehrere begünstigende Faktoren zusammentreffen. Dies veranschaulicht das „Schweizer-Käse-Modell“. Um Unfälle wirksam zu verhindern, gilt es also, mithilfe der Gefährdungsbeurteilung alle möglichen Ursachen zu erkennen – und die „Löcher“ im Arbeitsschutz zu schließen. Das können unter Umständen recht viele sein (siehe Tabelle).

Wer genau hinsieht, erkennt, dass die meisten Ursachen nicht in den Verantwortungsbereich der am Unfall beteiligten Personen fallen. Die Verantwortung liegt im Wesentlichen bei den Vorgesetzten sowie den Unternehmerinnen und Unternehmern. ■

VISION ZERO.

NULL UNFÄLLE – GESUND ARBEITEN.

BGN-Themenseite „Gefährdungsbeurteilung“:

→ www.bgn.de, Shortlink: 1525

Checkliste zur Ermittlung von Unfallursachen:

→ www.bgn.de, Shortlink: 1556

Alles zur BGN-Strategie

„VISION ZERO. Null Unfälle – gesund arbeiten.“

→ www.bgn.de/vision-zero



LAGERUNG VON HOLZPELLETS

TÖDLICHE GEFAHR

Mit Holzpellets betriebene Heizungsanlagen finden auch in den Mitgliedsunternehmen der BGN mehr und mehr Verbreitung. Sie bergen allerdings ein tödliches Risiko: Bei der Lagerung der Pellets können erhebliche Mengen hochgiftigen Kohlenmonoxids (CO) entstehen.

 Dr. Christa Hilmes

In den vergangenen Monaten haben sich in Mitgliedsbetrieben der BGN zwei tödliche Kohlenmonoxidvergiftungen ereignet, als Beschäftigte in Silos eingestiegen sind, die zur Lagerung der Holzpellets dienen. Offenbar war den Personen die Gefährdung durch CO nicht bewusst.

Was müssen Betriebe jetzt tun?

Betriebe, die eine Holzpellettheizung betreiben, müssen im Rahmen der betrieblichen Gefährdungsbeurteilung geeignete Maßnahmen festlegen, um sicherzustellen, dass Beschäftigte keinen gefährlichen CO-Konzentrationen ausgesetzt werden. Insbesondere sind Personen betroffen, die mit der Wartung, Instandhaltung und Störungsbeseitigung der Anlagen betraut sind.

Folgende Punkte sind zu berücksichtigen:

1. Bereiche, in denen mit erhöhter CO-Konzentration zu rechnen ist (z. B. Lagersilos, Bunker), sind zu identifizieren, etwa durch Messungen.
2. Diese Bereiche sind nach den Kriterien der Gefahrstoffverordnung zu kennzeichnen.
3. Installation beziehungsweise Bereitstellung von geeigneten Belüftungseinrichtungen und -verfahren

4. Einführung eines Freigabeverfahrens vor Betreten/Einsteigen/ Einfahren von gefährlichen Bereichen, das folgende Schritte umfasst:

- Vor Betreten sind Lüftungsmaßnahmen so lange durchzuführen, bis der AGW für CO sicher unterschritten ist (Freimessen).
- Bereitstellen und Mitnahme tragbarer Personenwarngeräte für CO (regelmäßige Kalibrierung beachten)
- Bei Erdlagern und Silos ist ein Sicherungsposten außerhalb des Gefahrenbereichs vorzuhalten, der während der gesamten Aufenthaltsdauer im Gefahrenbereich (Sicht-)Kontakt zu den einfahrenden Beschäftigten hält und im Notfall Rettungsmaßnahmen einleiten kann. Der Sicherungsposten und die einfahrenden Beschäftigten sind zu unterweisen. Bei anderen Lagern wird eine weitere Person als zusätzliche Sicherung empfohlen. ■



WEITERE INFOS

→ www.bgn.de/pellets

Mehr zu fachkundigem Freimessen, einem Muster-Erlaubnisschein und dem Zugangs- und Rettungskonzept für Silos unter:

→ www.bgn.de, Shortlink: 77054

Fachbereich Aktuell FBHL-005 „Kohlenmonoxid bei Transport und Lagerung von Holzpellets im gewerblichen Gebrauch“:

→ www.dguv.de, Webcode: p012815

ARBEITSPLATZGRENZWERT (AGW) FÜR CO NACH TRGS 900

30 ppm bzw. 35 mg/m ³	8 h	AGW
60 ppm bzw. 70 mg/m ³	Maximal 4-mal 15 Minuten pro Arbeitsschicht (8 h)	Kurzzeitwert

WIR FÜR SIE

MENSCHEN BEI DER BGN

**Holger Gauer**

arbeitet im Präventionsmanagement der BGN. Neben der Messe- und Veranstaltungsplanung betreut er auch den Stolper-, Rutsch- und Sturzparcours (SRS-Parcours).

MEINE AUFGABEN BEI DER BGN

beinhalten zumeist den direkten Kontakt mit unseren Versicherten. Ob auf Messen oder mit dem SRS-Parcours: Ich bin oft der erste „leibhaftige“ Kontakt der Menschen zur BGN.

ICH FREUE MICH,

wenn ich einen positiven ersten Eindruck von der BGN vermitteln und uns als Partner der Betriebe präsentieren kann.

ICH WÜNSCHE MIR,

dass der Bereich Prävention von unseren Betrieben überwiegend als Hilfe und Unterstützung wahrgenommen wird und nicht als „irgendeine Behörde“. Und das lässt sich eben am besten durch den persönlichen Kontakt erreichen.



FUNFACT



**ALBERT EINSTEIN
ARBEITETE IM JAHR 1896
ALS ELEKTRIKER AUF
DEM OKTOBERFEST.**

