

Vorbemerkung

Der Risolve Infobrief wurde mit großer Sorgfalt erstellt. Dennoch übernimmt die Risolve GmbH keine Haftung für die Richtigkeit und Aktualität der Angaben, Hinweise, Ratschläge. Aus etwaigen Folgen können deswegen keine Ansprüche gegenüber der Risolve GmbH geltend gemacht werden. Die Verwendung des Risolve Infobriefs entbindet in keinem Fall von der Verpflichtung, sich selbst umfassend über die geltenden Rechtsvorschriften zu informieren und diese vollumfänglich umzusetzen.

Teil 1 - In aller Kürze

 Sofern nichts anderes vermerkt ist, ändern Sie bitte bei den nachfolgenden Rechtsvorschriften nur das Datum in Ihrem Rechtsverzeichnis.

Baurecht

 Änderung: [BayBO](#) »Bayerische Bauordnung«
vom 23.7.2024

 Änderung: [HBO](#) »Hessische Bauordnung«
vom 11.7.2024

Die Änderung betrifft den § 67 zur Bauvorlagenberechtigung.

 Neufassung: [ThürBO](#) »Thüringer Bauordnung«
vom 2.7.2024

Bei umwelt-online finden Sie einen [Textvergleich](#) zwischen der Neufassung und der Vorgängerversion aus dem Jahr 2014.

Emissionen / Immissionen

 Neu: [Oberflächenbehandlungs-VwV](#) »Allgemeine Verwaltungsvorschrift für Anlagen zur Oberflächenbehandlung unter Verwendung organischer Lösungsmittel und der Konservierung von Holz und Holzserzeugnissen mit Chemikalien«
vom 25.7.2024

Anforderungen dieser Allgemeine Verwaltungsvorschrift gelten ergänzend zur bzw. anstatt der TA Luft für:
Anlagen der Nummer 5.1 des Anhangs 1 der 4. BImSchV und
Anlagen der Nummer 5.3 des Anhangs 1 der 4. BImSchV

Da es sich um eine Verwaltungsvorschrift handelt, richten sich die Inhalte an Behörden. Die Anforderungen gelten also nicht *direkt* für Betreiber. Die materiellen Anforderungen müssen jedoch aufgrund von behördlichen Auflagen final natürlich dennoch umgesetzt werden.

In Abschnitt D ist beschrieben, welche Anlagen unter welchen Voraussetzungen bis zu welchem Zeitpunkt die verschärften Anforderungen umsetzen müssen. Im Übrigen gelten die Regelungen zu Altanlagen und Sanierungsfristen der TA Luft.

Energie

 Änderung: [Richtlinie \(EU\) 2023/1791](#) »Energieeffizienz-Richtlinie«
vom 13.6.2024, veröffentlicht am 15.7.2024

Die Änderung erfolgte mit Artikel 93 der [Richtlinie \(EU\) 2024/1788](#).

Gefahrgut

 Änderung: [ADN](#) »Anlage zum Europäischen Übereinkommen über die internationale Beförderung von gefährlichen Gütern auf Binnenwasserstraßen«
vom 29.7.2024

Es handelt sich um eine [Berichtigung](#).

Gefahrstoffe

 Neufassung: [TRGS 430](#) »Isocyanate«
vom 1.7.2024, veröffentlicht am 29.7.2024

Die Neufassung löst die Vorversion aus dem Jahr 2009 ab und berücksichtigt nun den aktuellen Stand der Technik, u.a. auch die Verwendungsbeschränkung nach REACH.

 Die Betreiberpflichten finden Sie im Teil 2 des Infobriefs. Beachten Sie jedoch, dass die Technische Regel darüber hinaus eine Vielzahl materieller Anforderungen enthält, insbesondere zur Informationsermittlung, zur konkreten Durchführung der Gefährdungsbeurteilung sowie zur Festlegung von geeigneten Schutzmaßnahmen. Setzen Sie auch diese angemessen um.

Sicherheit

 Änderung: [JArbSchG](#) »Jugendarbeitsschutzgesetz«
vom 19.7.2024, veröffentlicht am 23.7.2024

 Zurückgezogen:
DGUV Regel 100-500-19 »Schleifmaschinen«
DGUV Regel 100-500-28 »Betreiben von Trocknern für Beschichtungsstoffe«
DGUV Regel 100-500-29 »Verarbeiten von Beschichtungsstoffen«
DGUV Regel 100-500-31 »Arbeiten an Gasleitungen«

Löschen Sie die Rechtsvorschriften aus Ihrem Rechtsverzeichnis. Beachten Sie bitte, dass die darin aufgeführten Anforderungen nicht plötzlich obsolet werden, sondern dass diese aufgrund des aktuellen Regelwerks (BetrSichV, GefStoffV) an den aktuellen Stand der Technik angepasst und umgesetzt sein müssen.

Im ein oder anderen Fall gibt es ergänzende DGUV Information oder Grundsätze. Über derartige neue Publikationen informieren wir im Infobrief monatlich - so auch heute - im

Kapitel Hintergrundinformation und dort unter [Neue DGUV Publikationen](#).

Korrigieren Sie erforderlichenfalls Bezüge in Ihrer Dokumentation.

Umwelt allgemein

 Änderung: [SächsNatSchG](#) »Sächsisches Naturschutzgesetz«
vom 22.7.2024

 Änderung: [ThürUIG](#) »Thüringer Umweltinformationsgesetz«
vom 2.7.2024

Wasser / Abwasser

 Änderung: [SächsWG](#) »Sächsisches Wassergesetz«
vom 19.6.2024, veröffentlicht am 29.7.2024

 Änderung: [ThürWG](#) »Thüringer Wassergesetz«
vom 2.7.2024

Die Änderung betrifft Verfahrensvorschriften hinsichtlich der Planfeststellung.

 Änderung: [ThürIndEVO](#) »Thüringer Indirekteinleiterverordnung«
vom 2.7.2024

Sonstiges

 Änderung: [BetrVG](#) »Betriebsverfassungsgesetz«
vom 19.7.2024

 Änderung: [GewO](#) »Gewerbeordnung«
vom 19.7.2024

 Änderung: [StGB](#) »Strafgesetzbuch«
vom 30.7.2024

Teil 2 - Aktuelles für den Betreiber

★ Neufassung: TRGS 430 »Isocyanate«, vom 1.7.2024, veröffentlicht am 29.7.2024

1 Anwendungsbereich

(1) Diese TRGS beschreibt Grundlagen für die Gefährdungsbeurteilung und die daraus abgeleiteten Schutzmaßnahmen für Beschäftigte an Arbeitsplätzen, an denen Isocyanate auftreten. Sie stellt auch ein abgestuftes Verfahren zur Ermittlung und Bewertung der Exposition vor.

Sie ist bei allen Tätigkeiten mit Isocyanaten anzuwenden. Dazu gehören zum Beispiel die Herstellung von Polyurethanen (PU, PUR), die Anwendungen isocyanathaltiger Klebstoffe, Lacke und Beschichtungen sowie die Freisetzung von Isocyanaten durch Pyrolyse. [...]

(3) Neben der in dieser TRGS beschriebenen Isocyanatexposition muss der Arbeitgeber Gefährdungen und mögliche Wechselwirkungen durch weitere Gefahrstoffe wie z.B. Polyole, Katalysatoren, Treib- und Lösemittel und andere Gefährdungen am jeweiligen Arbeitsplatz und die Verarbeitungsbedingungen berücksichtigen.

3 Gefährdungsbeurteilung

3.1 Allgemeines

Die Gefährdungsbeurteilung insbesondere für Tätigkeiten mit Gefahrstoffen besteht aus der Ermittlung und Bewertung der potenziellen Gefährdungen am Arbeitsplatz mit dem Ziel, erforderliche Maßnahmen für Sicherheit und Gesundheit entsprechend der Maßnahmenhierarchie festzulegen. Der Arbeitgeber überprüft regelmäßig die Wirksamkeit dieser Maßnahmen und optimiert sie, um verbleibende Restgefährdungen zu minimieren. Die Gefährdungsbeurteilung muss [...] fachkundig durchgeführt, schriftlich dokumentiert und regelmäßig oder bei maßgeblichen Veränderungen aktualisiert werden. Ist der Arbeitgeber selbst nicht fachkundig, hat er sich fachkundig beraten zu lassen [...]

3.4 Dokumentation

(1) Der Arbeitgeber dokumentiert [...] in der Gefährdungsbeurteilung u. a., bei welchen Tätigkeiten Gefährdungen der Atemwege und der Haut durch Isocyanate auftreten können und welche Maßnahmen zu deren Minimierung durchzuführen sind. Die Form der Dokumentation ist dem Arbeitgeber freigestellt. Sie kann auch elektronisch erfolgen.

(2) Bei geringen Gefährdungen [...] ist keine detaillierte Dokumentation der Gefährdungsbeurteilung erforderlich. Sie sollte jedoch die Arbeitsbereiche und Tätigkeiten benennen und die Maßnahmen nach Abschnitt 4.2 Absatz 1 aufführen. Mögliche räumliche oder zeitliche Überlappungen mit anderen Tätigkeiten im gleichen Arbeitsbereich sind zu berücksichtigen.



Nebenstehend finden Sie die relevanten Betreiberpflichten. Übernehmen Sie diese in Ihr Rechtsverzeichnis.

Beachten Sie, dass die Technische Regel darüber hinaus eine Vielzahl materieller Anforderungen enthält, insbesondere zur Informationsermittlung, der Durchführung der Gefährdungsbeurteilung sowie zur Festlegung von geeigneten Schutzmaßnahmen. Setzen Sie auch diese angemessen um.

(3) Der Arbeitgeber kann in die Gefährdungsbeurteilung Verweise auf weitere vorhandene betriebliche Unterlagen aufnehmen. Hierzu gehören das Gefahrstoffverzeichnis, Wartungs-, Prüf- und Reinigungspläne [...], Messberichte, Dokumentationen über Unterweisungen und Schulungen [...], Daten über die Lüftungstechnik, die Kartei der arbeitsmedizinischen Vorsorge sowie technische Anleitungen.

(4) Das Ergebnis der Substitutionsprüfung [...] ist zu dokumentieren. Der Verzicht auf eine Substitution ist zu begründen [...].

4.1 Substitution

Der Arbeitgeber muss zunächst ermitteln, ob an Stelle von Isocyanaten andere Stoffe oder Verfahren mit einem geringeren Risiko anwendbar sind [...]. Ist der Einsatz von Isocyanaten auf Grund technischer Anforderungen notwendig, so ist auch zu prüfen, ob emissionsarme Produkte oder Verfahren zur Verfügung stehen [...]. Liegt bereits eine geringe Gefährdung vor oder ist diese durch eine Substitution erreicht worden, ist keine weitere Substitutionsprüfung erforderlich. [...]

4.5 Organisatorische Maßnahmen

(1) Der Arbeitgeber darf Tätigkeiten mit Isocyanaten nur von Beschäftigten durchführen lassen, die über auftretende Gefahren unterwiesen und mit den Schutzmaßnahmen sowie dem Verhalten im Notfall vertraut sind.

(2) Jugendliche unter 18 Jahren dürfen nach § 22 Jugendarbeitsschutzgesetz nur zu Ausbildungszwecken Tätigkeiten mit Isocyanaten durchführen, wenn die Aufsicht durch einen Fachkundigen gewährleistet ist und der Arbeitsplatzgrenzwert unterschritten ist. Mit akut toxischen Isocyanaten der Kategorien 1 und 2 dürfen sie alleine keine Tätigkeiten durchführen. [...]

(3) Im Rahmen der Gefährdungsbeurteilung sind die Vorgaben des Mutterschutzgesetzes umzusetzen. [...] Ist eine fachkundige Beurteilung speziell für Isocyanate durch den Arbeitgeber nicht möglich, hat er fachkundigen ärztlichen Rat einzuholen. Arbeitnehmerinnen in diesen Arbeitsbereichen sind über mögliche Gesundheitsgefährdungen wie die Entwicklung einer Allergie durch die Einwirkung dieser Stoffe zu informieren.

(4) Für das Verhalten im Notfall hat der Arbeitgeber Maßnahmen festzulegen und in die Betriebsanweisung aufzunehmen.

(5) Bei Wartungs- und Reparaturarbeiten sowie bei Störungsbeseitigungen darf der Arbeitgeber nur Personen einsetzen, die über mögliche Gefährdungen [...] und Schutzmaßnahmen unterwiesen wurden. [...]

(7) Bei hoher Gefährdung hat der Arbeitgeber die Notfall- und Entsorgungsmaßnahmen auf den Fall der Freisetzung von Isocyanaten in größeren Mengen auszuweiten. Falls Ersthelfer oder technisches Personal (Entsorgung, Abfahren von Anlagen) im Notfall selbst gefährdet sein können, ist für sie geeignete persönliche Schutzausrüstung zur Verfügung zu stellen und sie sind in der praktischen Hand-

habung zu unterweisen. Bei hoher Gefährdung ist außerdem alle zwei Jahre eine Sicherheitsübung durchzuführen, auszuwerten und formlos zu dokumentieren.

4.6 Persönliche Schutzmaßnahmen

(1) Ist eine Gefährdung der Beschäftigten trotz Ausschöpfung technischer und organisatorischer Maßnahmen möglich, so hat der Arbeitgeber geeignete, persönliche Schutzausrüstungen zur Verfügung zu stellen. [...]

4.7 Prüfung der Schutzmaßnahmen

(1) Ausgehend vom Ergebnis der Ermittlung [...] führt der Arbeitgeber in angemessenen Abständen, mindestens jedoch einmal im Jahr eine Beurteilung der Arbeitsplätze sowie der persönlichen Schutzausrüstungen durch und prüft die isocyanat-führenden Behälter, Schläuche, Verrohrungen und Aggregate auf Beschädigungen und Leckagen. Er dokumentiert die dabei festgestellten Mängel und veranlasst ihre Beseitigung.

(2) Der Arbeitgeber legt für die technischen Schutzmaßnahmen einen Prüf- und Wartungsplan fest und dokumentiert ihn. Schutzmaßnahmen zur Erfassung oder Absaugung von Stäuben, das Not-Halt-System sowie Einrichtungen zur Erkennung oder Abwehr von Brand- und Explosionsgefahren oder gefährlichen Betriebsstörungen müssen bei der Einrichtung der Arbeitsplätze und dann in angemessenen Abständen, in der Regel einmal jährlich, auf ihre Funktion geprüft werden. Die genauen Prüffristen hängen von der Art der Schutzmaßnahme ab und unterliegen verschiedenen Rechtsvorschriften oder Herstellerangaben, die für den Prüf- und Wartungsplan zu ermitteln sind. Das Ergebnis dieser Prüfungen ist schriftlich zu dokumentieren.

(3) Um die Wirksamkeit der vorhandenen Absaugungen zu überprüfen, veranlasst der Arbeitgeber bei mittleren und hohen Gefährdungen für den Aufnahmeweg Atemwege die in Abschnitt 5 und Anhang 2 beschriebene Ermittlung der inhalativen Exposition. Dies erfolgt in der Regel durch Arbeitsplatzmessungen. [...] hierbei [ist] bei mittleren Gefährdungen die Prüfung mindestens alle drei Jahre und bei hohen Gefährdungen in einer kürzeren Frist durchzuführen, wobei sich ein Prüfintervall von zwei Jahren bewährt hat.

(4) Schutzmaßnahmen zur Erfassung oder Absaugung von Stäuben sind [...] jährlich auf ihre Funktion zu prüfen. Falls in einem Jahr eine Prüfung nach Absatz 3 vorgesehen ist, ist bis auf die Kontrolle auf offensichtliche Mängel keine zusätzliche Prüfung erforderlich.

(5) Der Arbeitgeber legt unter Berücksichtigung der Herstellerangaben und der Beanspruchung fest, nach welcher Einsatzzeit bzw. Tragedauer die persönlichen Schutzausrüstungen (Chemikalienschutzhandschuhe, Atemschutzfilter) ersetzt werden müssen und welche Wartungen und Funktionsprüfungen durchzuführen sind und dokumentiert diese. Kontaminierte (verschmutzte) Handschuhe sind spätestens nach Schichtende zu entsorgen. Mangelhafte persönliche Schutzausrüstungen dürfen von den Beschäftigten nicht verwendet werden und sind bei Beschädigungen durch den Arbeitgeber zu ersetzen.

6 Unterrichtung, Unterweisung und Schulungen der Beschäftigten

(1) Der Arbeitgeber erstellt [...] vor Aufnahme der Tätigkeit eine schriftliche Betriebsanweisung für die Beschäftigten. Sie ist bei Veränderung der Arbeitsbedingungen umgehend zu aktualisieren. [...]

(2) Der Arbeitgeber macht den Beschäftigten alle Sicherheitsdatenblätter der eingesetzten Stoffe und Produkte zugänglich und unterweist anhand der Betriebsanweisung die Beschäftigten mündlich über Gefährdungen, die bei Tätigkeiten mit Isocyanaten auftreten können und über die vorhandenen Schutzmaßnahmen. Informationen über durchgeführte Messungen und deren Ergebnisse sind den Beschäftigten und ihrer Vertretung zugänglich zu machen.

(3) Der Arbeitgeber stellt sicher, dass die Beschäftigten eine allgemeine arbeitsmedizinisch-toxikologische Beratung [...] erhalten, in der sie über die von den Isocyanaten ausgehenden Gesundheitsgefahren, die arbeitsmedizinische Vorsorge [...] sowie die Maßnahmen zur Allergieprävention informiert werden. Sie soll nach Möglichkeit als Teil der Unterweisung [...] durchgeführt werden.

(4) Die Unterweisung sowie die arbeitsmedizinisch-toxikologische Beratung muss vor Aufnahme der Beschäftigung und danach mindestens jährlich arbeitsplatzbezogen durchgeführt werden. Sie muss in für die Beschäftigten verständlicher Form und Sprache erfolgen. Inhalt und Zeitpunkt sind schriftlich festzuhalten und vom Unterwiesenen durch Unterschrift zu bestätigen.

(5) Der Arbeitgeber unterweist in geeigneter Form zusätzlich über die im Notfall durchzuführenden Maßnahmen vor Ort und dokumentiert dies. [...]

(7) Der Arbeitgeber stellt sicher, dass die Beschäftigten und er selbst, falls er Anwender ist, die für die durchgeführten Tätigkeiten einschlägigen Schulungen erfolgreich absolviert haben. Entsprechende Nachweise sind der zuständigen Behörde auf Nachfrage vorzulegen. Weisungsbefugte, die die Handhabung oder Verwendung entsprechender Produkte anweisen bzw. überwachen aber nicht selbst ausführen, müssen ebenfalls die entsprechenden Schulungen absolviert haben. [...] Die Schulungen müssen mindestens alle 5 Jahre wiederholt werden. [...]

(8) Eine Schulung gemäß des REACH-Beschränkungseintrages und eine Unterweisung nach GefStoffV können kombiniert werden, wenn dabei die jeweiligen Anforderungen beider Rechtsvorschriften erfüllt werden. In der Regel können Schulungen gemäß Absatz 6 die Unterweisungen nach Absatz 2 nicht vollständig ersetzen, da sowohl der Tätigkeitsbezug als auch die individuellen betrieblichen Bedingungen zumeist nicht berücksichtigt werden.

7 Arbeitsmedizinische Vorsorge

(1) Die allgemeinen Vorgaben in Abschnitt 4 der AMR 3.2 sind zu berücksichtigen. [...]

Teil 3 - Zusatzinformationen Ausblick auf Änderungen an Rechtsvorschriften



Informationen zur geplanten Novelle des EDL-G

Bis Ende 2024 soll die bereits [beschlossene Novelle](#) des EDL-G in Kraft treten. Diese Novelle bringt mehrere Änderungen mit sich, die sich auf die bisherige Durchführungspraxis der Energieaudtpflicht in Verbindung mit den gesetzlichen Pflichten des EnEFG auswirken. Vom BAFA wurden daher Informationen in Form einer Präsentation publiziert, die diese Änderungen informativ zusammenfasst. Weiterhin wurde ein umfassender Fragenkatalog zu dieser Thematik, der im Anschluss von mehreren Webinaren entstand, ebenfalls auf unserer Homepage veröffentlicht.

Das EDL-G und das EnEFG dienen der Umsetzung der EU-Energieeffizienzrichtlinie (2012/27/EU und novelliert 2023/1791/EU) in nationales Recht. Dabei ändert sich mit Inkrafttreten der Novelle des EDL-G der Adressatenkreis der durch das EDL-G verpflichteten Unternehmen.

Aktuell sind durch das EDL-G Unternehmen zur Durchführung von Energieaudits (Einhaltung der Anforderungen der DIN 16247-1 und des EDL-G) verpflichtet, die den Status eines Nicht-KMUs aufweisen. Zukünftig wird der verpflichtete Adressatenkreis durch das EDL-G, wie bereits im EnEFG schon implementiert, unabhängig vom KMU- oder Nicht-KMU-Status durch die Höhe des Gesamtenergieverbrauchs eines Unternehmens bestimmt. In Zukunft müssen die Unternehmen also nicht mehr Ihren KMU- oder Nicht-KMU-Status aufwändig ermitteln, sondern lediglich den durchschnittlichen, jährlichen Gesamtenergieverbrauch der letzten drei abgeschlossenen Kalenderjahre.

Zukünftig wird der Schwellwert für die Verpflichtung nach dem EDL-G mit 2,77 GWh/a deutlich höher liegen als bisher mit 0,5 GWh/a. Gleichzeitig wird es auch keine Verpflichtung unterhalb dieser Schwelle mehr geben. Dies führt zu einer Reduzierung der Anzahl der verpflichteten Unternehmen mit gleichzeitigem Fokus auf die energieintensiven Unternehmen.

Mit der Änderung des Schwellwertes im EDL-G zur Verpflichtung muss nach der Novelle äquivalent zu § 9 EnEFG für alle in einem Energieaudit, Energiemanagementsystem oder Umweltmanagementsystem als wirtschaftlich durchführbar identifizierten Maßnahmen verpflichtend ein

Umsetzungsplan erstellt und veröffentlicht werden, der jährlich um den Stand der Umsetzung zu aktualisieren ist.

Der Energieleistungsvertrag wird als weitere Option unter Berücksichtigung der Anforderungen des EDL-G neben den Energieaudits (DIN 16247-1), den Energiemanagementsystemen (DIN EN ISO 50001) und Umweltmanagementsystemen (EMAS) hinzugekommen, um die Verpflichtung nach den Anforderungen des EDL-G zu erfüllen.

Durch die Novelle des EDL-G wird weiterhin erstmals zusätzlich eine Fort- und Weiterbildungspflicht durch eine Rechtsverordnung (EnAuditFoV) für Energieaudit durchführende Personen eingeführt.

Dabei wird als weiteres Zulassungskriterium für neue Energieaudit durchführende Personen der Nachweis von 80 Unterrichtseinheiten (UE) einmaliger Fortbildung festgelegt.

Neu ist ebenfalls eine Verpflichtung zur regelmäßigen Weiterbildung für bereits zugelassene Energieauditoren. Innerhalb von drei Jahren müssen diese zukünftig 24 UE nachweisen. Die Fort- und Weiterbildungen müssen vor Durchführung beim BAFA anerkannt werden. Die Energieaudit durchführenden Personen, die Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen besuchen, müssen Ihren Nachweis nach absolvieren dieser mit der erhaltenen Fort- oder Weiterbildungsnummer in Verbindung mit Ihrem erhaltenen Zertifikat in Ihrem Account im BAFA-Portal hochladen.

Bei der Ermittlung des Gesamtenergieverbrauchs werden nach Inkrafttreten der Novelle des EDL-G Flugtreibstoffe nicht mehr ausgenommen und müssen zukünftig bei der Ermittlung mitberücksichtigt werden. Mit der Novelle kommen weiterhin neue, verpflichtend zu behandelnde Inhalte im Rahmen der Durchführung von Energieaudits hinzu (die Pflicht der Ermittlung und Meldung von Abwärmepotentialen, Ermittlung der Potentiale zur Nutzung und Erzeugung erneuerbarer Energien und der Bewertung des Anschlusses an Fernwärme- und -kältenetzen).

Zusammengefasst sind diese Informationen in den neu veröffentlichten Publikationen ([Fragen und Antworten zu Webinar Juni 2024](#) und [Verpflichtende Energieaudits nach](#)

[dem Energiedienstleistungsgesetz - Aktueller Überblick](#) auf unserer Homepage verfügbar. Weiterhin werden nach

Inkrafttreten des Gesetzes die Merkblätter entsprechend der neuen Gesetzgebung angepasst. *Quelle: [BAFA](#)*

Referentenentwurf zur Ladesäulenverordnung

Am 26.7.2024 wurde der [Referentenentwurf](#) des BMWK zur Neuordnung des Ladesäulenrechts veröffentlicht. Mit den Änderungen soll die Ladesäulenverordnung an die Vorgaben der Verordnung (EU) 2023/1804 über den Aufbau der Infrastruktur für alternative Kraftstoffe (Alternative Fuels Infrastructure Regulation - AFIR) angepasst werden. Dies ist notwendig, da die EU-Verordnung - weil sie direkt in allen Mitgliedsstaaten gilt - Vorrang hat vor den länderspezifischen Regelungen. Insbesondere sind Regelungen, die der AFIR widersprechen, automatisch nicht mehr anwendbar.

[RGC News](#) bereitet die Änderungen folgendermaßen auf:
»Die wichtigste Neuerung betrifft jedoch die Definition der ›öffentlichen Zugänglichkeit‹. Öffentlich zugänglich ist ›ein Ladepunkt, der sich an einem Standort oder in Räumlichkeiten befindet, die der Allgemeinheit zugänglich sind, unabhängig davon, ob sich der Ladepunkt auf öffentlichem oder privatem Grund befindet, ob der Zugang zu dem Standort oder den Räumlichkeiten Beschränkungen oder Bedingungen unterliegt und ungeachtet der für die Nutzung des Ladepunkts geltenden Bedingungen.«

Es wird also nicht mehr nur auf den Parkplatz abgestellt, auf dem sich die Ladesäule befindet, sondern allgemein auf den ›Standort‹.

Außerdem ist die sog. ›Schildlösung‹ ersatzlos gestrichen worden. Bislang konnten Betreiber von Ladepunkten den

Zugang durch Beschilderung an der Ladesäule auf einen ›individuell bestimmten Personenkreis‹ (z.B. nur Mitarbeiter des Unternehmens) beschränken und so die öffentliche Zugänglichkeit ausschließen, selbst wenn der Parkplatz frei befahrbar war. Diese Möglichkeit soll nun wegfallen.

Unternehmen, die bislang die Schildlösung nutzen, um die öffentliche Zugänglichkeit ihrer Ladepunkte zu verneinen, sollten daher unbedingt eine Neubewertung der Ladesituation vornehmen, um nicht unerkannt Pflichten zu verletzen. Ladepunkte, die öffentlich zugänglich werden, sind der BNetzA beispielsweise innerhalb von zwei Wochen anzuzeigen.«

Der [Artikel der RGC News](#) beschreibt auch die Änderungen hinsichtlich des Punktuellen Auflades, der Überwachung und die geplanten Änderungen an der Preisangabenverordnung (PAngV).

Das Fazit des [RGC-Artikels](#):

»Alles in allem enthält die Novelle einige Änderungen, die im Einzelfall zu einer Neubewertung der Ladeinfrastruktur von Unternehmen führen könnten. Insbesondere falls die öffentliche Zugänglichkeit durch Schilder eingeschränkt wird und/oder eine neue Preisgestaltung für Ladevorgänge in Erwägung gezogen wird, sollten Unternehmen den Sachverhalt bewerten (lassen), um Compliance-Verstöße zu vermeiden.«

Konsultation: Bundesnetzagentur plant Reform der Netzentgelte für Industrie

Anpassung der Stromabnahme an aktuelle Preisentwicklung

Die Bundesnetzagentur schlägt eine Regelung vor, die für stromintensive Betriebe einen Anreiz schafft, dynamisch auf die aktuelle Erzeugungssituation zu reagieren. Diese spiegelt sich in erster Linie in den Strombörsenpreisen wider.

Im Grundsatz ist vorgesehen, eine Stärkung des Marktsignals anhand der Netzentgelte vorzunehmen. Eine

Netzentgeltprivilegierung soll grundsätzlich erhalten, wer in Zeiträumen besonders niedriger Preise seine Abnahme im Vergleich zu seinem individuellen Jahresdurchschnitt erheblich erhöht und in Zeiten besonders hoher Preise seine Abnahme im Vergleich zu seinem individuellen Jahresdurchschnitt erheblich senkt.

Die genaue Austarierung des Anreizmechanismus hängt von den technischen Möglichkeiten der Industrie ab, Mengen- und Preisentwicklungen zu prognostizieren und

flexibel darauf zu reagieren. Dabei soll keine Überforderung der Letztverbraucher erfolgen, sondern das tatsächlich vorhandene und künftig erreichbare Flexibilitätspotential realisiert werden.

Regionale Ausnahmen und Übergangsregelungen

In Regionen mit einer geringen dezentralen Einspeisung aus Erneuerbaren entstehen Engpässe eher lastbedingt. Hier können Reaktionen auf das Marktsignal mitunter auch engpassverschärfend wirken. Insofern möchte die Bundesnetzagentur diskutieren, ob und wie regionale Ausnahmen geschaffen werden können, bis der Netzausbau einen Stand erreicht, der eine Stärkung des Marktsignals bundesweit ermöglicht.

Bestehende Vereinbarungen über individuelle Netzentgelte sollen nicht unmittelbar ihre Wirkung verlieren. Es ist vorgesehen, den Unternehmen Übergangsfristen zu gewähren, die eine Umstellung der Produktion und die Realisierung von Flexibilitätspotentialen ermöglichen.

Hintergrund Industrienetzentgelte

Die Stromnetzentgelte beinhalten verschiedene Privilegierungstatbestände für Industrie und Gewerbe, die ein bestimmtes Verhalten anreizen. Bei der sogenannten atypischen Netznutzung zahlen industrielle und gewerbliche Letztverbraucher ein reduziertes Entgelt, wenn ihre Jahreshöchstlast von der Jahreshöchstlast aller Entnahmen aus dem Netz abweicht. Hierdurch sollte die erforderliche Netzdimensionierung begrenzt werden. Dagegen hat die Bandlast den Zweck, eine konstant gleichbleibende Grundlast stromintensiver Letztverbraucher anzureizen.

Durch die Sondernetzentgelte nach § 19 Abs. 2 StromNEV erzielen im Jahr 2024 rund 400 Bandlastkunden und rund 4200 atypische Netznutzer in Zuständigkeit der Bundesnetzagentur insgesamt Netzentgeltreduzierungen von über 1 Mrd. Euro. Die den Netzbetreibern in der Folge

entgehenden Erlöse werden durch eine Umlage an alle Netznutzer gewälzt. Diese beträgt im laufenden Jahr 0,643 ct/kWh.

Durch die Energiewende verändert sich die Stromerzeugerslandschaft eklatant. Dies führt unweigerlich auch zu veränderten Erfordernissen im Netzbetrieb. Dementsprechend ist eine Neubewertung der Anreize erforderlich, die durch Sondernetzentgelte gesetzt werden.

Die Effektivität einer Privilegierung einer atypischen Netznutzung hat sich in Netzen mit einer hohen Durchdringung an erneuerbaren Energien stark geschwächt. Zusätzlicher Netzausbau wird hier nicht primär durch die Last-, sondern durch die Einspeiseseite verursacht. Dementsprechend führen Verlagerungen der individuellen Jahreshöchstlast hier keine Kosteneinsparungen hervor.

Die Bandlastprivilegierung hat in den geänderten energie-wirtschaftlichen Rahmenbedingungen ihre Berechtigung in der derzeit bestehenden Form größtenteils eingebüßt und setzen Fehlanreize. Unflexibles Abnahmeverhalten ist gesamtwirtschaftlich zunehmend nachteilhaft und kann die Integration erneuerbarer Energien in den Strommarkt hemmen. Auch kann unflexibles Lastverhalten Situationen kritischer Netzzustände verschärfen. Gleichzeitig können dynamische Reaktionen auf die Einspeisesituation – insbesondere durch stromintensive Industriebetriebe – einen erheblichen systemdienlichen Beitrag leisten.

Konsultation des Eckpunktepapiers

Die Bundesnetzagentur sucht den intensiven Austausch mit der Branche, um die genannten Ziele zu erreichen. Das Eckpunktepapier ist unter www.bundesnetzagentur.de/eckpunkte-industrie veröffentlicht. Die Konsultation erfolgt bis zum 18.09.2024. Die Regelung soll am 1. Januar 2026 in Kraft treten. *Quelle: Bundesnetzagentur*

Anpassungen im Produktsicherheitsrecht

Bei der Gesetzgebung zur Produktsicherheit gab es in der Vergangenheit häufiger Anpassungen. Die nächste Novelle ist für Ende 2024 vorgesehen ([Referentenentwurf](#)). Am 13. Mai 2023 wurde die Verordnung (EU) 2023/988 »Produktsicherheitsverordnung« veröffentlicht. Diese Verordnung enthält die wesentlichen Vorschriften für die Sicherheit von *Verbraucherprodukten*, die in den Verkehr gebracht werden

oder auf dem Markt bereitgestellt werden (Art. 1 der Verordnung (EU) 2023/988). Diese neue EU-Verordnung wird ab dem 13. Dezember 2024 gelten.

Das Produktsicherheitsgesetz (ProdSG) wird so geändert, dass in Zukunft die Durchführungsbestimmungen der

Produktsicherheitsverordnung im ProdSG enthalten sein werden.

Mit der Novelle wird das seit 2021 geltende ProdSG nicht auf den Kopf gestellt. Das ProdSG behält weiterhin seine schon bestehende Auffangfunktion. Fehlen spezifische produktsicherheitsrechtliche Bestimmungen für ein bestimmtes Produkt, bemisst sich seine Verkehrsfähigkeit am Maßstab des künftigen ProdSG. Dies kann relevant werden bei der allerdings zunehmend geringer werdenden Zahl von nicht-harmonisierten Nicht-Verbraucherprodukten.

§ 6 des novellierten Gesetzes schreibt, wenn es um die Sprache der Informationen, Anweisungen und Warnhinweise geht, die Benutzung der deutschen Sprache vor. Besondere Bedeutung im nationalen Produktsicherheitsrecht hat jetzt und in Zukunft das Sanktionsrecht.

Der neu gestaltete § 29 des ProdSG mit seinen Bußgeldtatbeständen soll eine massive Erweiterung entsprechender Möglichkeiten der Aufsichtsbehörden erfahren. Nicht weniger als 63 Sachverhalte und Tatbestände, aufgelistet in den beiden ersten Absätzen des § 29 ziehen künftig als Ordnungswidrigkeiten Sanktionen in unterschiedlicher Abstufung nach sich.

Der nationale Gesetzgeber will damit auch den Vorgaben der Europäischen Union folgen, Verstöße der Wirtschaftsakteure und Anbieter von Online-Marktplätzen gegen ihre jeweiligen Pflichten zu sanktionieren, uneingeschränkt Folge leisten. *Quelle/Text: Dr. jur. Kurt Kreizberg (gekürzt), www.arbeitssicherheit.de*

Gesetzentwurf zur Umsetzung der CSRD

Die Richtlinie (EU) 2022/2464 hinsichtlich der Nachhaltigkeitsberichterstattung von Unternehmen (Corporate Sustainability Reporting Directive, CSRD) verpflichtet die Mitgliedstaaten bis zum 6. Juli 2024 zur Einführung einer Nachhaltigkeitsberichterstattung für nach dem Bilanzrecht als große sowie als kleine oder mittelgroße kapitalmarkt-

orientierte definierte Unternehmen und einer Prüfung der entsprechenden Nachhaltigkeitsberichterstattung.

Am 16.8.2024 hat nun die Bundesregierung den von ihr beschlossenen Gesetzentwurf (Drucksache 385/24) beim Bundesrat eingereicht.

Hintergrundinformationen

Plattform für Abwärme: Bagatellschwellen im neuen Merkblatt veröffentlicht

Die Plattform für Abwärme nach § 17 EnEFG schafft erstmals eine Übersicht zu gewerblichen Abwärmepotentialen in Deutschland. Ziel ist es, diese Abwärme nutzbar zu machen und damit die Energieeffizienz in Deutschland weiter zu steigern.

Um unwesentliche Abwärmequellen von der Meldepflicht bei der Plattform für Abwärme auszunehmen, wurden verschiedene Bagatellschwellen ermittelt. Diese wurden unter Einbeziehung von Experten und in Absprache mit dem zuständigen Bundesministerium für Wirtschaft und Klimaschutz nach dem aktuellen Stand der Technik festgelegt.

Konkret lauten diese Bagatellschwellen wie folgt:

- Zum einen wird eine Standortschwelle von 800 MWh pro Jahr eingeführt.
- Zum anderen wird eine Anlagenschwelle von 200 MWh pro Jahr festgesetzt.
- Als keine wesentliche Abwärmemenge wird zudem Abwärme aus einer Anlage angesehen, die
 - weniger als 1500 Betriebsstunden im Jahr zur Verfügung steht oder
 - im Jahresdurchschnitt eine Abwärmetemperatur von unter 25°C aufweistbezogen auf das letzte vollständige Kalenderjahr oder die letzten 12 Monate.

Die Bagatellschwellen im Einzelnen sowie ein Prüfpfad der Meldepflicht sind im aktualisierten Merkblatt für die Plattform für Abwärme Version 1.3 aufgenommen. Das

Merkblatt sowie weitere Informationen zum Portal für Abwärme können der [Homepage zur Plattform für Abwärme](#) entnommen werden. *Quelle: BfEE (geändert)*



Online-Seminar: »Abwärme erfassen im Betrieb« am 18.09.2024

Spätestens zum 01.01.2025 müssen Unternehmen mit einem Gesamtenergieverbrauch von mehr als 2,5 Gigawattstunden im Jahr ihre Abwärmedaten auf der Abwärmeplattform eintragen. Nach einigen Verschiebungen ist dies die aktuell geltende Frist der Regelung aus dem Energieeffizienzgesetz (EnEg). Mehr Informationen dazu finden Sie auch unter [bfee-online.de](https://www.bfee-online.de).

Erfahren Sie in dieser digitalen Veranstaltung, wie Sie dabei vorgehen können. Wir [IHK Karlsruhe] informieren Sie über die gesetzliche Pflicht zur Eintragung in die Abwärmeplattform gemäß den aktuellen Vorgaben und zeigen Ihnen einen effizienten Weg zur Erfassung und Darstellung der Abwärmemengen über ein dafür entwickeltes Tool. *Quelle: IHK Karlsruhe*

» [Anmeldung](#) für den 18.09.2024, 15:00 bis 16:30 Uhr



Neue DGUV Publikationen

Folgende DGUV Publikation(en) ist/sind neu:

- [DGUV Information 203-090](#) »Arbeiten an in Betrieb befindlichen Gasleitungen – Handlungshilfe zur Erstellung der Gefährdungsbeurteilung« - als Informationsquelle zu nutzen, nachdem die DGUV Regel 100-500-31 zurückgezogen wurde.
- [DGUV Information 206-057](#) »Ziele als Erfolgsfaktor für eine gesunde Organisation«
- [FBHM-139](#) »Strahlarbeiten - Reinigen und Entschichten mit Laserstrahlung«
- [BG RCI M 002](#) »Schutzkonzepte verfahrenstechnischer Anlagen«



LASI-Veröffentlichung LV60 Bußgeldkataloge zum Arbeitszeit-, Jugendarbeitsschutz- und Mutterschutzrecht

Die Arbeitgeberin oder der Arbeitgeber ist für den Arbeitsschutz und Gesundheitsschutz der Beschäftigten im Betrieb verantwortlich und muss die erforderlichen Maßnahmen ergreifen, um die Beschäftigten und insbesondere auch besonders gefährdete Personengruppen zu schützen.

Dabei gewährt das Arbeitszeitgesetz den Gesundheitsschutz der Beschäftigten, indem es die tägliche Höchstarbeitszeit begrenzt sowie Mindestruhepausen während der Arbeit und Mindestruhezeiten nach Arbeitsende festlegt. Zugleich enthält das Gesetz Rahmenbedingungen für die Vereinbarung flexibler Arbeitszeiten. Die Sonn- und Feiertagsruhe wird durch ein grundsätzliches

Beschäftigungsverbot geschützt. Das Jugendarbeitsschutzgesetz und die Kinderarbeitsschutzverordnung schaffen die rechtlichen Voraussetzungen, um Kinder und Jugendliche vor Überforderung, Überbeanspruchung und Gefahren am Arbeitsplatz zu schützen. Junge Menschen haben noch ein ganzes Arbeitsleben vor sich. Durch das Mutterschutzgesetz soll die Gesundheit der Frau und ihres (ungeborenen) Kindes während der Schwangerschaft, nach der Entbindung und in der Stillzeit geschützt werden. Während der allgemeine Arbeitsschutz für alle Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer gilt, enthält das Mutterschutzgesetz Regelungen, die den spezifischen Schutz für die schwangere und

stillende Frau und ihr (ungeborenes) Kind gewährleisten sollen.

Mit der Herausgabe des Bußgeldkatalogs verfolgt der LASI das Ziel, länderübergreifend einheitliche Maßstäbe für die Höhe der Bußgelder in diesen Rechtsbereichen festzulegen, die die zuständigen Behörden in Deutschland bei Verstößen gegen das Arbeitszeit-, das Jugendarbeitsschutz- und das Mutterschutzrecht anwenden.

Arbeitsschutz: Fünf Tipps für klare Kommunikation

Es könnte alles so einfach sein in der Kommunikation zwischen Führungskräften und Beschäftigten. Ist es aber nicht. Es ist vielmehr ziemlich typisch, dass Chefinnen und Chefs ihrer Meinung nach klare Anweisungen geben und Beschäftigte trotzdem nicht genau wissen, was sie zu tun haben. Umgekehrt trauen sich Beschäftigte oft nicht, nachzufragen, wenn sie etwas nicht verstanden haben - obwohl die meisten Führungskräfte dafür durchaus offen sind.

Dass es im Austausch zwischen Menschen oft nicht rund läuft, hat einen einfachen Grund: »Kommunikation wird nicht eins zu eins übertragen. Es gibt immer eine Senderin oder einen Sender und eine Empfängerin oder einen Empfänger«, sagt Jella Heptner, Arbeitspsychologin bei der BG ETEM. Das, was gesendet werde, gehe also immer durch individuelle Filter des Gegenübers, dessen Denk- und Interpretationsmuster. »Dazu kommt, dass Personen im Gespräch mit anderen viel mehr senden als nur Worte«, weiß Heptner. Mimik, Gestik, der gewählte Kanal - all das sei Teil von Kommunikation.

Wenn die Kommunikation zwischen Führungskräften und Beschäftigten jedoch nicht läuft, leiden Unternehmenserfolg und Arbeitssicherheit. Sind Absprachen im Arbeitsschutz unklar, kommt im schlimmsten Fall ein tödlicher Unfall dabei heraus.

In der neuen Folge des BG ETEM-Podcasts »Ganz sicher« erfahren Führungskräfte und Arbeitsschutzverantwortliche jetzt, wie es besser geht. Arbeitspsychologin Jella Heptner ist zu Gast bei Moderatorin Katrin Degenhardt und hat praktische Tipps für Führungskräfte und andere Arbeitsschutzverantwortliche im Gepäck. Das sind ihre fünf goldenen Kommunikationsregeln, an denen Chefinnen und Chefs sich orientieren können:

Diese Veröffentlichung richtet sich in erster Linie an die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der zuständigen Aufsichtsbehörden. Sie ist darüber hinaus aber auch eine Informationsquelle für diejenigen, die an anderer Stelle für die Umsetzung der Vorschriften des Arbeitszeitrechts, Jugendarbeitsschutzrechts und des Mutterschutzrechts sorgen müssen. *Quelle: [LASI LV 60](#) (geändert)*

- 1. Präsenz zeigen**
In Zeiten von Homeoffice und im Kontakt mit dem Außendienst ist das nicht immer leicht umsetzbar, aber: Bei wichtigen Themen ist Präsenz Trumpf. »Die Kommunikation von Sicherheitsregeln zum Beispiel sollte möglichst vor Ort stattfinden«, sagt Heptner. Überhaupt rät sie Führungskräften, immer wieder den Dialog mit ihrem Team zu suchen und ins persönliche Gespräch zu gehen. So ließen sich auch Probleme leichter aufspüren und mögliche Lösungen finden. Ist ein persönliches Zusammentreffen nicht machbar, ist eine gemeinsame Videokonferenz mit dem Team besser als eine E-Mail.
- 2. Deutliche Worte wählen**
Klare Kommunikation bedeutet, dass Gesagtes ankommt und verstanden wird. Damit das gelingt, sind deutliche Worte wichtig. Statt »Du solltest vielleicht«, »Könntest du eventuell« oder »Es wäre schön, wenn« sollten Führungskräfte lieber eindeutige Formulierungen wählen: zum Beispiel »Ich erwarte, dass« oder »Mir ist wichtig, dass«.
- 3. Auf Körpersprache achten**
Nonverbale Signale wie Gestik und Mimik können Gesagtes unterstreichen - oder konterkarieren. Dessen müssen sich Chefinnen und Chefs bewusst sein. »Letztlich ist es am besten, dass man auch wirklich hinter dem steht, was man sagt«, betont Heptner.

Auch beim Zuhören ist Körpersprache entscheidend. Und es gibt No-Gos: Wer im Gespräch mit einer Mitarbeiterin oder einem Mitarbeiter aufs Smartphone schaut, nebenbei eine E-Mail liest, verstoßen gähnt

oder ungeduldig mit dem Fuß wippt, signalisiert Desinteresse - und stört die Kommunikation erheblich.

4. Vorbild sein

Das eine sagen und das andere tun? Keine gute Idee. Wenn Führungskräfte bestimmte Verhaltensweisen von ihren Beschäftigten einfordern oder klare Regeln festlegen, müssen sie auch selbst danach handeln. »Wenn Chefs wollen, dass alle im Betrieb Sicherheitschuhe tragen, sollten sie selber nicht in Business-Schuhen durchs Werk laufen«, sagt Heptner.



Wie gerecht ist Künstliche Intelligenz?

Wir alle sind nahezu täglich mit KI-Anwendungen konfrontiert. Doch tatsächlich behandelt die Künstliche Intelligenz (KI) nicht alle von uns gleich. Spätestens seit dem Hype um den KI-Chatbot ChatGPT sollten wir deshalb auch über Themen wie KI-Ethik und Diversität in der Technologie sprechen. Eine, die sich schon früh genau dafür stark gemacht hat, ist Mina Saidze. In dem Artikel bei Certo geht es zum Beispiel um folgende Fragen:

Warum ist KI-Ethik so wichtig?

Weil KI nicht immer alle von uns einschließt. Zum Beispiel, wenn es um Gesichtserkennung geht. Auch hier kommt es darauf an, mit welchem Datensatz die KI gefüttert wurde. Sind es Bilder, die hauptsächlich weiße Menschen aus Europa zeigen – wie soll die KI dann lernen, Menschen mit anderen Hautfarben zu erkennen? Und wenn Frauen in den Trainingsdaten der KI unterrepräsentiert sind, sprechen wir von einem Gender Data Gap. Im medizinischen Bereich kann das sogar lebensbedrohliche Folgen haben.

Damit unser Zusammenleben als Gesellschaft funktioniert, gibt es viele Regeln. Und Sanktionen oder zumindest Konsequenzen, wenn man die Regeln bricht. Brauchen wir Regulierungsinstanzen für Künstliche Intelligenz?

Unbedingt. KI hat einen enormen Einfluss auf unser Leben, daher ist es unerlässlich, dass sie angemessen reguliert wird. Die EU hat gerade den AI Act verabschiedet, das weltweit erste Gesetz zur Regulierung von KI – das ist zumindest ein Anfang. Jetzt können gesellschaftliche, rechtliche und regulatorische Fragestellungen nicht mehr ignoriert werden – und KI-Ethik darf nicht länger wie ein Stiefkind behandelt werden. Ob Anwendungen genutzt oder selbst entwickelt werden: KI-Ethik muss in den Unternehmen von

5. Ansprechbar bleiben

Kommunikation ist keine Einbahnstraße. Führungskräfte sollten für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter ansprechbar sein, ihnen zuhören und immer auf Augenhöhe mit ihnen sprechen. Im Sinne einer klaren Kommunikation können sie sich auch immer wieder mal rückversichern, ob Absprachen verstanden wurden oder ob es noch Fragen gibt. *Quelle: [BG ETEM](#), Podcast unter www.bgetem.de/ganzsicher*

Beginn an mitgedacht werden und es muss dafür klare Zuständigkeiten geben. Ich fordere außerdem einen Zusammenschluss von Politik, Privatwirtschaft und Zivilgesellschaft: eine Institution, die sicherstellt, dass die Technologie unserer Zukunft unseren ethischen Ansprüchen genügt, damit die nächsten Generationen in Frieden und Sicherheit aufwachsen können. Und die rote Karte zieht, wenn wir davon abweichen.

Was muss denn eine KI mitbringen, um »fair« zu sein?

In den Medien ist oft von diskriminierenden Algorithmen die Rede. Aber es ist nicht die KI, die diskriminierend, rassistisch oder sexistisch ist. Der Algorithmus trifft seine Entscheidungen auf Basis von Trainingsdaten – und hier liegt das Problem: Denn in den Trainingsdaten sind bestimmte Gruppen, etwa Frauen, oft unterrepräsentiert. Diskriminierung entsteht also nicht erst durch KI, sondern durch menschliches Verhalten. Die schnelle Verbreitung von KI zeigt uns gerade deutlich die Mängel unserer Gesellschaft: Dass Rassismus ein strukturelles Problem ist und Gleichberechtigung noch lange nicht erreicht wurde. Deswegen muss der Trainingsatz, mit dem wir die KI füttern, divers sein. Sind darin bestimmte Attribute, etwa Ethnie oder Geschlecht, unter- oder überrepräsentiert, sollte uns das alarmieren. Nur weil etwas Realität ist – zum Beispiel, dass Führungspositionen öfter von weißen Männern bekleidet werden – heißt das nicht, dass eine KI dies als richtig erlernen soll. Um eine gerechtere Gesellschaft zu schaffen, müssen die Daten von Menschen mit unterschiedlichen Lebensrealitäten ausgewogen im Trainingsatz der KI abgebildet sein. Diversität in der Tech-Branche ist keine Luxusdebatte. Vielmehr geht es darum, wie unsere Welt von morgen aussieht. *Quelle: [Certo](#) (Auszug)*

Junge Beschäftigte für den Arbeitsschutz begeistern

Das Risiko, einen Arbeitsunfall zu erleiden, ist bei jüngeren Beschäftigten größer als bei älteren. Das zeigen die jährlichen Unfallquoten der Deutschen Gesetzlichen Unfallversicherung (DGUV). Während im Jahr 2022 35- bis 39-Jährige rund 16 Arbeitsunfälle je 1.000 Beschäftigte hatten, waren es bei den bis 19-Jährigen rund 20 und bei den 20- bis 24-Jährigen sogar etwas mehr als 23 Unfälle pro 1.000 Beschäftigte.

Die Hauptgründe dafür sind die größere Risikofreude jüngerer Mitarbeitender und ihre mangelnde Erfahrung. Vielen Jüngeren fehlen zudem Kenntnisse um mögliche Folgen ihres Verhaltens. Im neuen Arbeitsumfeld sind junge Beschäftigte oft unsicher – und trauen sich nicht, nachzufragen. Bei manchem Verhalten zeigen sich die Folgen auch erst mit Verzögerung – etwa bei Lärmbelastung oder dem Heben schwerer Lasten, die die Gesundheit erst mittel- bis langfristig schädigen können. Die gute Nachricht ist: Wenn Unternehmen und Einrichtungen junge Beschäftigte frühzeitig für den Arbeitsschutz sensibilisieren,

steigen ihre Chancen, dass diese gesund bleiben und sich von Anfang an das richtige Verhalten antrainieren. Führungskräfte haben großen Einfluss darauf, dass das gelingt.

Führungskräfte sollen auf vielen Feldern ein Vorbild sein – sicheres und gesundes Arbeiten ist ein Bereich, der besonders wichtig ist. Wenn ein Vorgesetzter die persönliche Schutzausrüstung [...] immer vorschriftsmäßig trägt, hat dies eine Signalwirkung. Wenn die Vorgesetzten darauf achten, die Pausenzeiten einzuhalten, ist auch das hilfreich.

Quelle: [Top Eins](#)

Im Beitrag werden vier weitere Tipps zur Umsetzung genannt:

- Fehlerkultur leben
- Beteiligen und kreativ werden
- Ideen belohnen
- Richtig ansprechen

Gesunde Arbeitszeitgestaltung

Die Gestaltung der Arbeitszeit gehört zu den zentralen Fragestellungen des Arbeits- und Gesundheitsschutzes. Mit Blick auf den Wandel der Arbeitswelt stellt die Flexibilisierung der Arbeitszeit Unternehmen und Beschäftigte vor neue Herausforderungen.

Entsprechend spielt eine menschengerechte Arbeitszeitgestaltung eine wichtige Rolle für Sicherheit und Gesundheit bei der Arbeit. Wie dies gelingt, welche Arbeitszeitmodelle unter gesundheitlichen Aspekten empfehlenswert sind und welche nicht - diesen und anderen Fragen geht die Gruppe Arbeitszeit und Flexibilisierung in Forschungs- und Entwicklungsprojekten nach. Die generierten arbeitswissenschaftlichen Erkenntnisse gehören heute zum Standard im Bereich der Arbeitszeitgestaltung, vieles hat im Rahmen von Politikberatung Eingang ins Regelwerk gefunden.

Eine wichtige Basis für die Ergebnisse ist die [BAuA-Arbeitszeitbefragung](#), eine repräsentative Panelbefragung. Die Daten geben Aufschluss über die Arbeitszeitrealität der Beschäftigten und erlauben unter anderem eine Einschätzung zu Fragen der Arbeitszeit und deren Gestaltung.

Ergänzende Informationen gibt es zu folgenden Themen:

- Zeit- und ortsflexibles Arbeiten
- Arbeitszeitverkürzung, Arbeitszeitwünsche und Viertageweche
- Arbeitszeitmodelle
- Lage der Arbeitszeit und atypische Arbeitszeiten
- Erfassung von Arbeitszeiten
- Gefährdungsbeurteilung Arbeitszeit *Quelle: [BAuA](#)*

Wie sind Beschäftigte während einer »bewegten Pause« im Betrieb versichert?

Frage

Wie sind Beschäftigte während einer sogenannten bewegten Pause im Betrieb versichert?

Antwort

Mit einer bewegten Pause sind leichte Sportübungen in einer Arbeitspause gemeint. Sie sind dem privaten

Risikobereich zuzurechnen, daher greift die gesetzliche Unfallversicherung nicht. Dasselbe gilt für andere freiwillige Sportangebote. Es reicht nicht aus, wenn Arbeitgebende das Angebot befürworten und es im Betrieb durchgeführt wird. Versicherungsschutz besteht nur dann, wenn von Arbeitgebendenseite ein erklärtes Interesse besteht, dass die Beschäftigten teilnehmen, und die Aktivität

betriebsbezogen organisiert wird. Ein Indiz könnte die Finanzierung des Angebots durch den Arbeitgebenden sein. Zu den versicherten Aktivitäten zählt etwa Betriebssport, wenn er die entsprechenden Voraussetzungen erfüllt. *Quelle: [Arbeit & Gesundheit](#), Ronald Hecke, Leiter des Referats Entschädigung und Zuständigkeit, Hauptabteilung Versicherung und Leistungen der DGUV*



Gefährdungen durch optische Strahlung beim Schweißen

In einem dreijährigen BAuA-Forschungsprojekt wurde untersucht, welche Gefährdungen durch optische Strahlung beim Schweißen auftreten können, welche Konsequenzen sich daraus für den Arbeitsschutz im Sinne der OStrV ergeben und welche Schutzmaßnahmen empfehlenswert sind.

Die Durchführung einer Gefährdungsbeurteilung ist nach aktuellem Stand der Technik oft nicht einfach und kann mit erheblichem messtechnischem Aufwand verbunden sein. So kann die Emission optischer Strahlung vom Lichtbogen für verschiedene Schweißverfahren deutlich unterschiedlich sein: bei Elektrodenverfahren sehr intensiv mit einer Überschreitung der UV-Expositionsgrenzwerte in Bruchteilen einer Sekunde, aber auch wesentlich geringer, z. B. beim Gasschweißen, bei dem die UV-Expositionsgrenzwerte für einen 8h-Arbeitstag eingehalten werden können. Darüber hinaus kann die emittierte Strahlung zeitlich veränderlich (intermittierend) sein.

Neben dem Schutz des Schweißers, für den eine sichere Anwendung von Schweißverfahren in der Regel nur durch den Einsatz persönlicher Schutzmaßnahmen erfolgen kann, sind auch Beschäftigte zu schützen, die sich in der Nähe von Schweißarbeitsplätzen aufhalten können. Dazu gehören unter anderem Kranführer, Gabelstaplerfahrer, Beschäftigte auf Verkehrswegen oder an benachbarten Arbeitsplätzen. Denn intensive optische Strahlung kann auch noch in relativ großen Entfernungen gefährlich sein.

Mit der neuen [»Drehscheibe Lichtbogenschweißen«](#) können Sicherheitsfachkräfte schnell und unkompliziert eine Gefährdungsbeurteilung hinsichtlich der UV-Strahlung am und in der Umgebung von Schweißarbeitsplätzen durchführen. Aber auch für den Schweißer selbst bietet die Drehscheibe die Möglichkeit, die Strahlungsgefährdung des Lichtbogens besser einschätzen zu können. *Quelle: [BAuA](#) (geändert und gekürzt)*



Leitern prüfen mit der App »Leiter-Check«

Unfälle mit Leitern passieren immer wieder. Für alle, die die Sicherheit von Leitern überprüfen wollen, hat die BGHW zwei digitale Anwendungen entwickelt.

1. Befähigung zur Leiternprüfung

Jeder Betrieb, der eine Leiter hat, muss diese regelmäßig durch eine befähigte Person überprüfen lassen. Um die Kenntnisse zur Befähigung zu erlangen, hat die BGHW ein webbasiertes Training für den Desktop-PC konzipiert: [»Leitern und Tritte: Grundlagen und Prüfung«](#). In vier Kapiteln wird jeder und jede Interessierte anhand von Praxisfällen schnell fit gemacht in Sachen Leiterprüfung. Behandelt werden die Themen gesetzliche Regelungen, Leiterarten und -zubehör, Umgang mit Höhen, Kennzeichnung von

Leitern, Leiterprüfungen sowie Prüfpunkte. Wenn alle Multiple-Choice-Fragen richtig beantwortet sind, wird ein Zertifikat ausgestellt, dass die Nutzerin oder der Nutzer die erforderlichen Kenntnisse als befähigte Person zur Prüfung von Leitern und Tritten nachgewiesen hat.

2. Leiternprüfung mit der App

Mit dieser Befähigung kann dann die nächste neue digitale Anwendung der BGHW genutzt werden: der [BGHW Leiter-Check](#). Mit dieser cleveren Lösung können Unternehmen ihre Leiter- und Trittprüfungen einfach digitalisieren. Beliebige viele Nutzer und Nutzerinnen dieser App verwalten die Leitern und Tritte im Betrieb mit nur wenigen Klicks und haben so immer den Überblick über den aktuellen Prüf-

Stand. Die wiederkehrende Leiterprüfung ist eine Sicht- und Funktionsprüfung, die mindestens alle 12 Monate durchgeführt werden muss. Um Leitern auf mögliche Mängel zu prüfen, führt die »Leiter-Check«-App Schritt für

Schritt durch die verschiedenen Prüfpunkte. Dabei werden nur die Punkte gecheckt, die für den zu prüfenden Leiter-typ relevant sind. Etwaige Mängel können dokumentiert werden. *Quelle: [BGHW](#)*

Mehr Bewegung und weniger Sitzen am Arbeitsplatz

Lange Sitzzeiten und Bewegungsmangel in Beruf und Freizeit können das Risiko für Erkrankungen wie beispielsweise Übergewicht oder Diabetes mellitus Typ II erhöhen. Vor diesem Hintergrund hat die Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin (BAuA) in Kooperation mit einem internationalen Unternehmen eine Studie zum Sitz- und Bewegungsverhalten in verschiedenen Arbeitsumgebungen durchgeführt (SITFLEX-Studie). Abschließend wurden die Studienergebnisse und die Ausgangssituation des Betriebsstandortes des Unternehmens in einem Workshop diskutiert. Die BAuA hat nun eine Dokumentation dieses Workshops veröffentlicht.

Beschäftigte, die einer Schreibtischtätigkeit nachgehen, verbringen den Großteil ihres Arbeitstages im Sitzen. Durch die SARS-CoV-2-Pandemie und die damit verbundene Zunahme des Arbeitens von zuhause haben lange Sitzzeiten zugenommen. Auch die Digitalisierung trägt dazu bei, dass immer mehr Tätigkeiten bei der Arbeit im Sitzen ausgeführt werden. Um die Gesundheit der Beschäftigten zu erhalten, sind daher Strategien für mehr Bewegung sowohl bei der Arbeit in Präsenz als auch im Homeoffice erforderlich. Im ersten Teil der Workshop-

Dokumentation werden wissenschaftliche Erkenntnisse zur Gesundheitsgefährdung durch langes Sitzen am Arbeitsplatz aufgezeigt. Zudem werden Ergebnisse der Studie sowie die betriebliche Ausgangslage des Unternehmens dargestellt.

In Teil 2 der Dokumentation werden Ideen für mehr Bewegung und weniger Sitzen im Unternehmen entworfen. Als mögliche Ansatzpunkte für die Unterstützung der Beschäftigten zeigten sich, eine klare zielgerichtete Sensibilisierung der Beschäftigten (und Führungskräften), kleine Veränderungen der Arbeitsumgebung sowie eine Anpassung der Arbeitsorganisation an die vermehrte Nutzung der mobilen Arbeit von zuhause. So können beispielsweise Absprachen zu Erreichbarkeiten dazu dienen, auch im Homeoffice längere Arbeitszeitunterbrechungen zu machen, die für Bewegung genutzt werden.

Der baua: Fokus »Mehr Bewegung und weniger Sitzen bei der Schreibtischarbeit: Möglichkeiten bieten, keine Vorschriften machen« kann als PDF von der Internetseite der BAuA unter www.baua.de/publikationen heruntergeladen werden. *Quelle: [BAuA](#)*

Hybride Führung: Fünf Tipps, um ein Team zu managen

Auch wenn sich neue, flexible Arbeitsmodelle in vielen Unternehmen bereits etabliert haben, ist hybride Führung kein Selbstläufer. Führungskräfte stehen vor der Herausforderung, die Zusammenarbeit und das Miteinander im Team aktiv zu gestalten – auch wenn nicht alle Mitarbeitenden zur selben Zeit am selben Ort arbeiten.

Was ist hybride Arbeit?

Hybride Arbeit kombiniert Präsenzarbeit im Büro mit ortsunabhängigem Arbeiten, zum Beispiel [im Homeoffice oder von unterwegs und in Coworking Spaces](#). Teams arbeiten zeitlich und örtlich flexibel zusammen, Meetings finden teils in Präsenz, teils virtuell statt. Zwar sind hybride

Modelle nicht für jeden Beruf und jedes Unternehmen geeignet, können aber in vielen Bereichen die Zukunft der Arbeit prägen. Auch Betriebe, in denen bislang nicht hybrid gearbeitet wird, sollten erwägen, wo und in welchem Umfang solche Modelle Sinn machen könnten. So können beispielsweise administrative Aufgaben wie die Erstellung von Dienstplänen oder Berichten in der Pflege oder in der Kita auch ins Homeoffice verlagert werden.

Mitarbeiter*innen wachsen durch höhere Eigenverantwortung

Hybrides Arbeiten bietet viele Vorteile: Mitarbeitende schätzen die hohe Flexibilität und Selbstbestimmung.

Produktivität und Zufriedenheit können dadurch steigen. So gaben in einer Studie des Fraunhofer-Instituts für Arbeitswirtschaft und Organisation 77 Prozent der befragten Führungskräfte an, dass ihre Mitarbeiter*innen an der höheren Eigenverantwortung gewachsen seien. Körperlich beeinträchtigte Menschen erhalten einen einfacheren Zugang zu Arbeit, wie eine [Untersuchung des Instituts der deutschen Wirtschaft](#) ergab. Unternehmen können Fachkräfte ortsunabhängig gewinnen und binden, was ein großer Vorteil für die Fachkräftesicherung ist. Gleichzeitig bringt die hybride Arbeitswelt Herausforderungen mit sich: Die Grenzen zwischen Beruf und Privatleben verschwimmen und die informelle Kommunikation zwischen

Kolleg*innen findet seltener statt. Führungskräfte müssen Nähe und Vertrauen auf Distanz herstellen und für geeignete Rahmenbedingungen sorgen, damit Teams hybrid arbeiten können. *Quelle: [INQA](#)*

Im [Artikel](#) werden die folgenden fünf Tipps für eine erfolgreiche hybride Führung erläutert:

1. Vertrauen ist der Schlüssel
2. Gute Rahmenbedingungen gestalten
3. »Aus den Augen, aus dem Sinn« vermeiden
4. Technik und Räume hybridtauglich machen
5. Hybride Spielregeln gemeinsam definieren



Abschalten nach der Arbeit: Erholung lernen

Vielen Beschäftigten fällt die Erholung nach der Arbeit schwer: Oft nehmen sie unbeendete Arbeitsaufgaben oder ungelöste Konflikte mit in den Feierabend. Das wirkt sich nicht nur negativ auf die Freizeitgestaltung nach der Arbeit aus, sondern kann auch zu Schlafstörungen führen. Zum Glück ist eine erfolgreiche Erholung erlernbar. Bestimmte Techniken können dabei helfen, ständiges Grübeln zu stoppen.

Zu den Maßnahmen für eine gute Erholung gehören beispielsweise Achtsamkeits- und Entspannungsübungen. Mit ihnen lassen sich auch die eigenen Emotionen regulieren. Das fördert die Erholung spürbar und macht den Kopf frei. Aber es gibt noch andere Faktoren, die dazu beitragen, dass Beschäftigte besser abschalten können.

Schlafqualität verbessern

Personen, die [schlecht schlafen](#), fühlen sich müde und erschöpft und haben im Arbeitsalltag oft nicht genug Energie, um ihre Aufgaben konzentriert erledigen zu können. Es lohnt sich also, in einen guten Schlaf zu investieren und am Arbeitsplatz motivierter und fokussierter zu sein. Es gibt einige Maßnahmen, die zu einer höheren Schlafqualität beitragen. Hilfreich kann sein, kurz vor dem Einschlafen Aktivitäten einzuplanen, die einem Spaß machen und gleichzeitig der Erholung dienen: zum Beispiel ein Buch lesen. Halten Gedanken wach, kann es helfen, diese aufzuschreiben und sich schon vor dem Zubettgehen mit ihnen zu beschäftigen. Für einen erholsamen Schlaf sollten Beschäftigte außerdem körperliche Anstrengungen vermeiden und auf Substanzen wie Nikotin, Koffein oder Alkohol verzichten. Große Mahlzeiten sowie die übermäßige Nutzung von

elektronischen Geräten können ebenfalls zu einem schlechteren Schlaf führen.

Steuerung der eigenen Emotionen lernen

Ob ein [ungelöster Konflikt im Team](#) oder ein ärgerlicher Fehler, den Beschäftigte am Arbeitsplatz gemacht haben: Beim Grübeln kreisen die Gedanken immer wieder um ein bestimmtes Thema, das sich schwer zu beseitigen anfühlt. Doch Grübeln muss nicht immer negativ sein. Es kann durchaus sinnvoll sein, über die Arbeit nachzudenken – allerdings sollte dies lösungsorientiert erfolgen. Beschäftigte können das Gedankenkreisen unterbrechen, indem sie anfangen, Lösungswege auszuprobieren. Es ist dabei oft hilfreich, die Probleme gemeinschaftlich mit Kolleginnen und Kollegen zu diskutieren und sie nach Rat zu fragen. Auch die Führungskraft kann mit ins Boot geholt werden. Wer dennoch zu Hause weiter ins Grübeln gerät, sollte seine Aufmerksamkeit auf andere Tätigkeiten lenken und so die negativen Gedanken aus dem Kopf verscheuchen.

Sich bewusst von Lebensbereichen abgrenzen

Eine klare Abgrenzung von Arbeit und Freizeit ist wichtig, damit sich Beschäftigte richtig erholen können. Außerhalb der Arbeitszeit sollten sie Anrufe, die die Arbeit betreffen, möglichst vermeiden. Gleiches gilt für unbeendete Aufgaben: Diese mit nach Hause zu nehmen, stört die Ruhezeit erheblich und lässt andere Lebensbereiche auf der Strecke bleiben. Es hilft, wenn Beschäftigte ihre Erwartungen und Grenzen mit der Führungskraft kommunizieren und feste Regelungen für die Erreichbarkeit festlegen. Fallen zu viele Aufgaben an, erleichtert es oft, sich mit Kolleginnen und Kollegen auszutauschen und diese um Unterstützung zu

bitten. Aber auch ein gutes Zeitmanagement ist wichtig, damit sich Beschäftigte ihren Freizeitaktivitäten widmen können. Es kann sinnvoll sein, genaue Uhrzeiten festzulegen, wann den Hobbys nachgegangen wird.



Elektrofahrzeuge als Dienstwagen

Künftig wird die Zahl der Beschäftigten steigen, die beruflich mit Elektroautos unterwegs sind. Denn viele Betriebe rüsten ihre Firmenflotten um. Beschäftigte sollten aber gut auf den Wechsel vorbereitet werden. Denn E-Fahrzeuge unterscheiden sich in vielerlei Hinsicht von Autos mit Verbrennungsmotor. So werden Elektrofahrzeuge zum Beispiel anders gestartet und betankt.

Zudem weichen Fahr-, Beschleunigungs- und Bremsverhalten ab. »Deshalb ist es unbedingt notwendig, dass Fahrerinnen und Fahrer vor der Nutzung eines Elektroautos mit dessen Besonderheiten vertraut gemacht werden«, erklärt Kay Schulte vom Deutschen Verkehrssicherheitsrat (DVR). »Fahrerinnen und Fahrer sollten beim Umstieg auf ein Elektrofahrzeug durch Vorgesetzte eingewiesen werden.«

Zentrale Punkte bei der Einweisung und Unterweisung von Beschäftigten sind für den Experten die Besonderheiten von E-Fahrzeugen bezüglich der Verkehrssicherheit. Im Gegensatz zu Autos mit Verbrennungsmotor sind Elektrofahrzeuge nahezu geräuschlos unterwegs. Zwar erzeugen sie bei Schrittgeschwindigkeit künstliche Fahrgeräusche, um zumindest im Nahbereich gehört zu werden. Das gilt aber nur für neue Modelle. Ältere oder schneller fahrende Elektroautos werden leicht überhört. Insbesondere bei eingeschränktem Sehvermögen kann die Geräuscharmheit zur Gefahr werden. Das muss den Fahrzeugführenden immer wieder bewusst gemacht werden. »Sie müssen trainiert werden, den Verkehrsraum intensiv zu scannen«, sagt Schulte.

Der auffälligste Unterschied zwischen E-Fahrzeugen und Verbrennern liegt in der starken Beschleunigung von Elektroautos. »Von 0 auf 50 Kilometer pro Stunde in wenigen Augenblicken – damit muss man sich erst einmal anfreun-

Klicktipp

Die Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin (BAuA) hat verschiedene Strategien zur Erholung nach der Arbeit in einer [Handlungshilfe](#) zusammengetragen. *Quelle: [Arbeit & Gesundheit](#)*

den«, sagt Schulte. Das gilt auch für das Ein- und Ausparken.

Darüber hinaus ist die Gefahr von Auffahrunfällen groß. Denn das Bremsverhalten eines E-Fahrzeugs kann sich ebenfalls deutlich von dem eines Verbrenners unterscheiden. Hier spielt die sogenannte Rekuperationskraft eine Rolle. Dabei wird mit dem Bremspedal nicht aktiv gebremst, sondern der Fuß vom Gaspedal genommen. Die Bremswirkung des Motors wird genutzt, zugleich aber Energie gewonnen, um die Batterie zu laden. Der Grad der Rekuperation lässt sich einstellen - vom »Segelmodus«, der sich anfühlt, als rolle das Auto im Leerlauf, bis hin zu starkem Bremsen. Eine Notbremsung durch die mechanische Bremse bleibt aber immer möglich.

Der eingestellte Rekuperationsgrad, gepaart mit dem richtigen Fahrverhalten, kann den Stromverbrauch und damit die Reichweite des Fahrzeugs stark beeinflussen. »Auch das lässt sich trainieren«, sagt Schulte und verweist auf entsprechende Schulungen.

Sollte das Fahrzeug - etwa durch einen Unfall - in Brand geraten, sollten Beschäftigte nicht versuchen, das Feuer selbst zu löschen, sondern sofort die Feuerwehr rufen. »Um eine brennende [Batterie](#) zu löschen, braucht man spezielle Ausrüstung«, sagt Schulte. »Feuerwehrlaute sind dafür ausgebildet.« Ein weiterer wichtiger Aspekt bei Unfällen sind die Fahrzeurtüren. Bei einigen Modellen lassen sich diese von außen nur elektronisch öffnen. »Das ist unter Sicherheitsaspekten fatal, etwa wenn die Insassen bewusstlos sind«, so Schulte. Bei der Anschaffung von Elektrofahrzeugen sollten Betriebe daher darauf achten, dass sich die Fahrzeurtüren bei den ausgewählten Modellen von außen manuell öffnen lassen. *Quelle: [Arbeit & Gesundheit](#)*

Führungskräfte sollen Verkehrssicherheit thematisieren: Müdigkeit am Steuer erhöht die Unfallgefahr

Nach langer Arbeit übermüdet ein Auto, einen E-Scooter oder ein anderes Fahrzeug zu lenken, ist keine gute Idee. Das belegen über 7.000 vom Statistischen Bundesamt erhobene Unfälle mit Personenschaden wegen Unaufmerksamkeit der Fahrenden – allein im Jahr 2022. Denn Müdigkeit erhöht das Unfallrisiko im Straßenverkehr. Weitere Risiken sind das Fahren unter Einfluss von [Alkohol](#), Drogen und Medikamenten oder auch die Ablenkung durch das Smartphone.

Eine Aktion des Deutschen Verkehrssicherheitsrats (DVR) sowie der Berufsgenossenschaften und Unfallkassen klärt über die Gefahren durch Aufmerksamkeitsdefizite und ihre Folgen auf.

Die Kernforderungen der Schwerpunktaktion 2024 zum Thema Aufmerksamkeitsdefizite lauten:

- Eine Fahrt nur körperlich und geistig fit antreten
- Bei Anzeichen für jegliche Einschränkungen, Fahrt sofort unterbrechen...
- ...und wenn möglich eine andere Person weiterfahren lassen.
- Alkohol und Drogen sind im Straßenverkehr tabu. Medikamenteneinnahme nur gut informiert.

Führungskräfte sollten daher Verkehrssicherheit thematisieren - zum Beispiel in Schulungen und Unterweisungen. Im Rahmen der Aktion stehen [passende Arbeitsblätter](#), [eine Präsentation](#) und [verschiedene Videos](#) bereit. *Quelle: [Top Eins](#)*

Unterweisung durch Sicherheitsbeauftragte?

Frage

Ich bin Sicherheitsbeauftragte. Darf ich in dieser Funktion Unterweisungen geben? In meinem Betrieb ist es üblich, dass Sicherheitsbeauftragte sämtliche Unterweisungen durchführen.

Antwort

Die Organisation und Durchführung der jährlichen Unterweisungen ist Aufgabe der Führungskräfte. Oft werden sie dabei fachlich von Betriebsärztinnen und Betriebsärzten oder Fachkräften für Arbeitssicherheit unterstützt. Sicherheitsbeauftragte können aber ihren Teil zum nachhaltigen Erfolg der Unterweisung beitragen. Beobachten sie Arbeitsweisen, die den dort behandelten Inhalten

widersprechen, sollten sie Beschäftigte darauf ansprechen. Bei regelmäßigen Abweichungen durch dieselbe Person muss eine Meldung an die Führungskraft erfolgen, die dann zum Beispiel eine erneute Unterweisung durchführen kann. Stellen Sicherheitsbeauftragte regelmäßige Abweichungen durch mehrere Beschäftigte fest, muss auch darüber nachgedacht werden, ob die aktuelle Form der Unterweisung verbesserungsbedürftig ist oder ob nicht sogar der Arbeitsplatz durch technische oder organisatorische Veränderungen angepasst werden muss. Das können Sicherheitsbeauftragte mit der Führungskraft oder mit der Fachkraft für Arbeitssicherheit besprechen. *Quelle: [Arbeit & Gesundheit](#), Gerhard Kuntzemann, BGHM, Leiter DGUV-Sachgebiet Sicherheitsbeauftragte*

Betriebliches Notfallmanagement: Notfälle planbar machen

Unter den Begriff »betriebliches Notfallmanagement« fallen alle Maßnahmen, die einem Unternehmen dabei helfen, auf unvorhergesehene Ereignisse und kritische Situationen zu reagieren. Das Ziel besteht darin, negative Auswirkungen auf das Unternehmen und die Beschäftigten zu minimieren. Im Sinne der Fürsorgepflicht geht es vor allem darum, Beschäftigte vor Verletzungen zu schützen. Alles in allem sind Unternehmen mit einem guten Notfallmanagement für kritische Situationen gewappnet.

Die wichtigste Grundlage für ein funktionierendes Notfallmanagement ist die Risikoanalyse, die in der Regel die Geschäftsführung erstellt. »Die Herausforderung hierbei ist, von den bereits bekannten Risiken wie Stromausfall, Blitzschlag, Überschwemmung zu abstrahieren und ganz offen zu überlegen, welche Geschehnisse ein Unternehmen potenziell betreffen könnten, wie wahrscheinlich sie sind und welche Auswirkungen sie hätten«, erklärt Wolfgang Paul, Experte für betriebliches Notfallmanagement bei der Berufsgenossenschaft Energie Textil Elektro

Medienerzeugnisse (BG ETEM), »daran schließt sich die Frage an, welche Situationen das Unternehmen selbstständig, mit eigenen Ressourcen bewältigen kann und wann es externe Hilfe benötigen würde. Wann sich also aus einem Notfall eine Krise entwickeln könnte.«

Anhand dieses Wissens lassen sich Verfahren zur Bewältigung von Ausnahmesituationen definieren und in Notfallplänen festhalten. Diese beschreiben für möglichst jedes potenzielle Szenario sehr detailliert, welche Maßnahmen erforderlich sind, um die Sicherheit von Beschäftigten zu gewährleisten und die Auswirkungen des Notfalls zu minimieren.

Welche Informationen ein Notfallplan idealerweise umfasst, ist individuell festzulegen. In der Regel enthält er eine Liste der Personen mitsamt ihrer Kontaktdaten und Vertretungen, die im Krisenfall bestimmte Aufgaben übernehmen, etwa die Mitglieder des Krisenstabs.

WEKA-Artikel: Notfälle im Gefahrstofflager

Damit Gefahrstoffe in Ihrem Unternehmen sicher gelagert werden und Menschen nicht gefährden können, gibt es das speziell gesicherte und ausgestattete Gefahrstofflager. Was aber, wenn das Problem im Gefahrstofflager selbst auftritt, wenn also Gefahrstoffe innerhalb des Lagers freigesetzt werden? Im Artikel von WEKA geht es um die folgenden Punkte:

- Wie es überhaupt zu Notfällen im Gefahrstofflager kommen kann

Brandschutz beim Umgang mit Batterien

Thomas Volkmer, DGUV Sachgebiet Betrieblicher Brandschutz und Aufsichtsperson bei der BG ETEM erläutert den sicheren Umgang:

Lithium-Ionen-Batterien sind aus der modernen Arbeitswelt nicht mehr wegzudenken: Sie sind in Geräten wie Laptops, Telefonen und sogenannten Power-Tools wie Bohr- oder Schleifmaschinen eingebaut. Auch im medizinischen Bereich kommen sie zum Einsatz, etwa in Defibrillatoren

Wichtige Inhalte sind zudem Anweisungen zur [Evakuierung](#) sowie die Standorte von Sammelstellen, Notausgängen, [Verbandkästen](#), Feuerlöschern, Notstromaggregaten sowie anderen medizinischen und sicherheitstechnischen Einrichtungen. Notfallpläne informieren darüber, wie die interne und externe Kommunikation ablaufen soll, wer also wen und in welcher Reihenfolge informiert.

Es ist wichtig, dass alle Beschäftigten auf diese Zugriff haben und sie verstehen, um angemessen reagieren zu können. Dies sollte regelmäßig in praktischen Notfall- und Evakuierungsübungen durchgespielt werden. Sicherheitsbeauftragte können die Notfallpläne unternehmensweit bekannt machen, etwa ins Intranet stellen oder im Unternehmen aushängen. Ebenso können sie darauf achten, dass Notausgänge und Evakuierungswege nicht zugestellt sowie gut ausgeschildert sind. Auf Missstände sollten sie Führungskräfte zügig hinweisen oder diese, wenn möglich, gleich selbst beseitigen. *Quelle: Arbeit & Gesundheit (gekürzt, geändert)*

- Die erste und wichtigste Maßnahme: regelmäßige Kontrollen
- Sofortmaßnahmen im Gefahrenfall
- Die richtige Ausrüstung muss immer vorhanden und direkt einsatzbar sein
- So wichtig wie die richtige Ausrüstung: ein gut aufgestelltes Notfallmanagement
- Vertretungen müssen von Anfang an mitorganisiert werden
- Kompetenz und Informationszugang sind zu gewährleisten *Quelle: [WEKA](#)*

oder Infusionspumpen. Darüber hinaus sind sie essenziell für Elektrofahrzeuge. Dass sie so häufig verwendet werden, hat gute Gründe: Die Batterien sind bei sachgemäßem Umgang besonders langlebig, wiederaufladbar und besitzen eine hohe Energiedichte – das heißt, sie speichern viel Strom bei kompakter Bauform.

Doch Lithium-Ionen-Batterien bergen auch potenzielle Gefahren - wie die eines Brandes. Dabei können auch Gefahr-

stoffe austreten, die teilweise krebserzeugend sind. Zudem besteht das Risiko einer Explosion. Weil schon kleine Fehler im Umgang mit Lithium-Ionen-Batterien schwerwiegende Folgen haben können, müssen Betriebe über sachgerechte Handhabung, Risiken und Gefahren Bescheid wissen.

Wann besteht bei Lithium-Ionen-Batterien Brandgefahr?

Wenn Lithium-Ionen-Batterien Qualitätsmängel aufweisen oder falsch mit ihnen umgegangen wird, besteht Brandgefahr – und das während des kompletten Lebenszyklus der Batterie: von der Herstellung über die Verwendung bis hin zur Entsorgung. Mögliche Ursachen für einen Brand können ein Kurzschluss, eine Überladung, Erwärmung, Tiefentladung oder ein ungeeignetes Ladegerät sein.

In Betrieben sollte daher eine Gefährdungsbeurteilung hierzu erstellt sowie Brandschutzmaßnahmen anhand einer Brandrisikoanalyse festgelegt werden. Darin müssen Unternehmen die vorgesehene Verwendung und den Umgang mit Lithium-Ionen-Batterien berücksichtigen. Ist eine Batterie beschädigt, muss sie sofort an einen sicheren Ort gebracht und entsprechend dem Batteriegesetz entsorgt werden. Beschäftigte müssen unterwiesen werden, wie sie Lithium-Ionen-Batterien – oder Geräte mit Lithium-Ionen-Batterien – sicher transportieren können, aber auch, wie man sie lagert und auflädt.

Wie sieht ein sicherer Umgang mit Lithium-Ionen-Batterien aus?

Die Bedienungsanleitung enthält wichtige Hinweise zum Umgang mit Lithium-Ionen-Batterien. Insbesondere sollten Beschäftigte darauf achten, dass Lithium-Ionen-Batterien keinen mechanischen Einwirkungen ausgesetzt werden. Andernfalls können Beschädigungen im Inneren entstehen und giftige Flüssigkeiten oder Dämpfe austreten. Es ist daher sinnvoll, sie in einem geeigneten Behältnis zu transportieren – und dieses nicht fallen zu lassen. Lithium-Ionen-Batterien gehören zu den gefährlichen Gütern, deren Transport dem Gefahrgutbeförderungsgesetz unterliegt. Beschäftigte müssen die Verpackungsanweisungen und Sondervorschriften berücksichtigen.

So werden Lithium-Ionen-Batterien sicher gelagert

Erste Hinweise zur sicheren Lagerung von Lithium-Ionen-Batterien liefern die Herstellerangaben. Darüber hinaus gilt es zu beachten:

- Zustand der Lithium-Ionen-Batterie bewerten
Vor der Lagerung sollten Beschäftigte prüfen, ob eine

Lithium-Ionen-Batterie beschädigt ist. Das lässt sich an Verformungen, Verfärbungen, Geruch, Erwärmung oder auslaufender Flüssigkeit erkennen.

- Sichere Umgebung
Lithium-Ionen-Batterien sollten möglichst separat in einem durch einen Rauch- oder Wärmemelder überwachten und brandgeschützten Raum aufbewahrt werden – nicht im Fertigteil- oder Gefahrstofflager oder im Bereich von Flucht- oder Rettungswegen.
- Richtige Temperatur
Lithium-Ionen-Batterien sollten bei der Lagerung nicht direkter Sonnenstrahlung ausgesetzt werden, weil sie sich sonst zu stark aufheizen. Am besten werden sie kühl, aber frostfrei sowie in jedem Fall trocken aufbewahrt.
- Tiefentladung Verhindern
Durch Tiefentladung können Lithium-Ionen-Batterien in einen kritischen Zustand kommen, deshalb sollten sie bei langen Lagerzeiten nachgeladen werden – immer mit einem geeigneten Ladegerät.

Was muss beim Laden der Batterien beachtet werden?

Beim Laden besteht das höchste Brandrisiko. Um Brände zu verhindern, ist es wichtig, ein dafür geeignetes Ladegerät zu verwenden. Darüber hinaus sollten Beschäftigte die Lithium-Ionen-Batterie nie auf brennbarem Untergrund oder in der Nähe von brennbarem Material laden. Um die Batterie herum muss zudem eine Luftzirkulation und Wärmeabfuhr sichergestellt sein. Es ist sinnvoll, den gesamten Ladevorgang zu beobachten. Zudem sollten Lithium-Ionen-Batterien regelmäßig aufgeladen werden, um die Lebensdauer zu verlängern. Dauerladen hingegen ist schädlich.

Was tun, wenn es doch zu einem Lithium-Ionen-Batterie-Brand kommt?

Dann hilft erst mal Wasser am besten, weil es kühlt und die Reaktion weiterer Zellen verhindert. Auch sollten die reagierenden Lithium-Ionen-Batterien ohne Eigengefährdung aus dem Gebäude gebracht werden können. Daher dürfen sie nicht in Fluchtwegen oder bei Ausgängen gelagert werden. *Quelle: [Arbeit & Gesundheit](#) (geändert)*

Die Tipps von Herrn Volkmer basieren auf der DGUV [Information 205-041](#) »Brandschutz beim Umgang mit Lithium-Ionen-Batterien« (wir berichteten im Infobrief April 2024).