

SiBe-Report

Informationen für Sicherheitsbeauftragte – Ausgabe 2/2014

Lernziel Inklusion

Mehr Chancen für Menschen mit Behinderungen auf dem Arbeitsmarkt

Die Vereinten Nationen (UN) haben im Jahr 2006 die Konvention über die Rechte von Menschen mit Behinderung verabschiedet. Grundgedanke dieser Konvention ist Inklusion: Alle Menschen sollen an gesellschaftlichen Aktivitäten teilnehmen können.

Um die Chancen für Menschen mit Behinderungen auf dem Arbeitsmarkt in Deutschland zu erhöhen, hat die DGUV im Jahr 2012 einen Aktionsplan zur Umsetzung der UN-Behindertenrechtskonvention verabschiedet. Im Zentrum stehen dabei fünf Handlungsfelder, denen jeweils Ziele zugeordnet sind, die sich teilweise überschneiden (können):

Handlungsfeld 1: Bewusstseinsbildung

Ziel 1: Vermittlung der Inhalte und Ziele der UN-Behindertenrechtskonvention

Ziel 2: Selbstverständliche Darstellung von Menschen mit Behinderungen in Öffentlichkeitsarbeit und Kommunikation

Handlungsfeld 2: Barrierefreiheit

Ziel 3: Weiterentwicklung barrierefreier Kommunikation

Ziel 4: Ausgestaltung der barrierefreien Umwelt

Aktions-Plan der gesetzlichen Unfallversicherung auch in Leichter Sprache

Den im April 2012 erschienenen Aktionsplan der gesetzlichen Unfallversicherung zur Umsetzung der UN-Konvention über die Rechte von Menschen mit Behinderungen 2012 bis 2014 gibt es nun auch in Leichter Sprache. Damit können auch Menschen mit Lernschwierigkeiten, die Texte in Alltagssprache nicht verstehen können, sich mit den Inhalten vertraut machen.

www.dguv.de/Publikationen

Suche: 12194 © Aktionsplan

Handlungsfeld 3: Partizipation

Ziel 5: Partizipation von Menschen mit Behinderungen

Ziel 6: Einbeziehung von Menschen mit Behinderungen als Peers

Ziel 7: Beteiligung von Menschen mit Behinderungen an den Qualitätsstandards

Handlungsfeld 4: Individualisierung und Vielfalt

Ziel 8: Ausbau der Individualisierung

Ziel 9: Beachtung der Vielfalt unter den Menschen mit Behinderungen

Handlungsfeld 5: Lebensräume und Inklusion

Ziel 10: Förderung einer vielfältigen und inklusiven Arbeits- und Bildungswelt

Ziel 11: Stärkung der Aktivitäten zur inklusiven Gemeinschaft

Ziel 12: Erreichbare Dienstleistungen der gesetzlichen Unfallversicherung

Das Institut für Arbeit und Gesundheit (IAG) bietet u. a. Fortbildungen zu allen

ASR V3a.2 Barrierefreie Gestaltung von Arbeitsstätten

Arbeitgeber sind verpflichtet, Arbeitsstätten barrierefrei einzurichten und zu betreiben – Voraussetzung dafür, dass auch Menschen mit Behinderungen dort ungehindert, gesund und sicher tätig werden können. Die Technische Regel für Arbeitsstätten ASR V3a.2 Barrierefreie Gestaltung von Arbeitsstätten legt dazu konkrete Anforderungen fest.



Inklusionsthemen. Zudem sollen Betriebe für das Potenzial von Menschen mit Behinderungen sensibilisiert werden. Über Mittel des Ausgleichsfonds und über regionale Kooperationen sollen außerdem Ausbildungs- und Arbeitsplätze für Menschen mit Handicaps geschaffen und besetzt werden. Außerdem stehen Informationen zur barrierefreien Gestaltung von Gebäuden zur Verfügung. Ganz wichtig: Behinderte Menschen und deren Vertreter sollen in alle Entscheidungsprozesse eingebunden werden.

www.dguv.de

Webcode: d133311 © Informationen zum Aktionsplan der DGUV

www.bmas.de

© Themen © Inklusion © Was ist Teilhabe von Menschen mit Behinderung und Rehabilitation © Inklusionsinitiative für Ausbildung und Beschäftigung

Als barrierefrei definiert die ASR V3a.2 eine Arbeitsstätte, „deren bauliche und sonstige Anlagen, Transport- und Arbeitsmittel, Systeme der Informationsverarbeitung, akustische, visuelle und taktile Informationsquellen und Kommunikationseinrichtungen für Beschäftigte mit Behinderungen in der allgemein üblichen Weise, ohne besondere Erschwernisse und grund-

Fortsetzung von Seite 1 ...

sätzlich ohne fremde Hilfe zugänglich und nutzbar sind.“ Dazu erforderliche Maßnahmen müssen individuell im Rahmen einer Gefährdungsbeurteilung ermittelt werden. Elektromechanische Einrichtungen zum Öffnen von Türen mit Tastern oder durch Näherungsschalter sowie Rampen oder Aufzüge gleichen etwa motorische Behinderungen aus. Ist ein Beschäftigter z. B. schwer seh- oder hörbehindert, muss die

nicht mehr vorhandene Sinnesfähigkeit nach dem Zwei-Sinne-Prinzip ausgeglichen werden, etwa durch eine gleichzeitige taktile, optische oder akustische Alarmierung.

Im Anhang A1.3 enthält die ASR ergänzende Anforderungen zur ASR A1.3 „Sicherheits- und Gesundheitsschutzkennzeichnung“, im Anhang A2.3 ergänzende Anforderungen

zur ASR A2.3 „Fluchtwege und Notausgänge, Flucht- und Rettungsplan“ und im Anhang A3.4/3 ergänzende Anforderungen zur ASR A3.4/3 „Sicherheitsbeleuchtung, optische Sicherheitsleitsysteme.

• www.baua.de

© Themen von A-Z © Arbeitsstätten © Arbeitsstättenrecht © Technische Regeln für Arbeitsstätten (ASR) © ASR V3a.2 Barrierefreie Gestaltung von Arbeitsstätten

Schutz vor künstlicher optischer Strahlung

TROS Inkohärente Optische Strahlung erschienen

An vielen Arbeitsplätzen gefährdet inkohärente optische Strahlung (IOS) künstlicher Quellen direkt oder indirekt die Gesundheit der Beschäftigten. Im Rahmen der betrieblichen Gefährdungsbeurteilung muss ermittelt werden, ob einschlägige Expositionen auftreten (können), wie hoch die Exposition ist (Messung, Berechnung), welche Gefahren für Haut und Augen oder durch indirekte Einwirkung (Blendung, Brand- und Explosionsgefahr) drohen und welche Schutzmaßnahmen ergriffen werden müssen.

Die im Herbst 2013 erschienenen Technischen Regeln zur Arbeitsschutzverordnung zu künstlicher optischer Strahlung konkretisieren jetzt die bislang eher allgemeinen Vorgaben der Verordnung zum Schutz der Beschäftigten vor Gefährdungen durch künstliche optische Strahlung (OStrV) für die Praxis. Die TROS IOS gilt für inkohärente optische Strahlung künst-

licher Quellen im Wellenlängenbereich zwischen 100 nm und 1 mm. Inkohärente optische Strahlung tritt z. B. bei der UV-Härtung von Lacken und Farben auf oder entsteht bei Schweißarbeiten. Direkt betroffen sind oft Haut und Augen, aber auch vorübergehende Blendung oder Brände



und Explosionen sind typische Gefahren. Wichtig: Auch Gefährdungen für Beschäftigte an Nachbararbeitsplätzen müssen berücksichtigt werden. Entstehen Gefahrstoffe, müssen auch deren Auswirkungen bedacht werden, etwa foto-

toxische Reaktionen, die aus dem Zusammenwirken inkohärenter optischer Strahlung und fotosensibilisierender chemischer Stoffe entstehen.

• www.gesetze-im-internet.de

© Gesetze/Verordnungen © Buchstabe O © OStrV © Verordnung zum Schutz der Beschäftigten vor Gefährdungen durch künstliche optische Strahlung (Arbeitsschutzverordnung zu künstlicher optischer Strahlung – OStrV) 2010

• www.baua.de

© Themen von A-Z © Anlagen- und Betriebssicherheit © Technische Regeln zur Arbeitsschutzverordnung zu künstlicher optischer Strahlung (TROS)

- TROS IOS Teil Allgemeines
- TROS IOS Teil 1: Beurteilung der Gefährdung durch inkohärente optische Strahlung
- TROS IOS Teil 2: Messungen und Berechnungen von Expositionen gegenüber inkohärenter optischer Strahlung
- TROS IOS Teil 3: Maßnahmen zum Schutz vor Gefährdungen durch inkohärente optische Strahlung

• www.licht-akademie.de

© Aktuell: „Licht und Gesundheit. Das Leben mit optischer Strahlung“ © Studie

Neue Systematik: DGUV-Regelwerk wird umgestellt

Ab dem 1. Mai 2014 bekommt das Vorschriften- und Regelwerk der gesetzlichen Unfallversicherung ein neues Gesicht. Alle Schriften werden künftig in vier Kategorien eingeteilt: DGUV Vorschriften, DGUV Regeln, DGUV Informationen und DGUV Grundsätze. Bekannte Kürzel wie BGV/GUV-V, BGI/GUV-I oder GUV-SI wird es nicht mehr geben. Neu geordnet wird auch das Nummerierungssystem. Jede Publikation erhält eine eigene mehrstellige Kennzahl: Die DGUV Vorschriften erhalten den Zahlenbereich 1-99, für die Regeln ist der Bereich zwischen 100 und 199 reserviert, es folgen

die Informationen von 200 bis 299 und schließlich die Grundsätze ab 300 aufwärts. Da die Anzahl der Regeln und Informationen derzeit die hundert übersteigt, benötigt man zusätzliche Ziffern, die nach einem Bindestrich angefügt werden, zum Beispiel 100-xxx. Um die Umstellung zu erleichtern, stellt die DGUV eine Transferliste mit den alten und den neu vergebenen Nummern bereit. In der DGUV-Publikationsdatenbank können Sie weiterhin nach den alten wie nach den neuen Nummern suchen.

• <http://publikationen.dguv.de>

Licht emittierende Dioden (LED) sicher nutzen

Lampen auf LED (Licht emittierenden Dioden) - Basis sind auf dem Vormarsch, sowohl im Berufsleben wie privat. Viele betriebliche Anwender aber sind, ähnlich wie die Verbraucher, zu wenig über Vor- und Nachteile von LED-Lampen sowie deren Sicherheit informiert. Eine Information der Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin (BAuA) gibt Hilfestellung.

Der Vorteil von LED-Lampen ist der geringe Stromverbrauch. Nachteilig ist, dass die Normung nicht immer Schritt hält. Zwar müssen Hersteller anhand einer Risikobeurteilung ermitteln, ob alle sicherheitsrelevanten Aspekte berücksichtigt wurden, doch besteht keine Prüfpflicht. Für den Nutzer stehen Risiken durch optische Strahlung sowie Risiken beim Wechsel des Leuchtmittels im Vordergrund.

Risiken durch optische Strahlung?

Anhand der Norm DIN EN 62471: Photobiologische Sicherheit von Lampen und Lampensystemen werden LED in Gruppen eingeteilt:

Freie Gruppe: Diese Lampen und Leuchten sind keine photobiologische Gefahr.

Risikogruppe 1: Diese Lampen und Leuchten stellen aufgrund normaler Einschränkungen durch das Verhalten der Nutzer keine Gefahr dar.

Risikogruppe 2: Diese Lampen und Leuchten stellen aufgrund natürlicher Abwendungsreaktionen keine Gefahr dar. Dennoch sind Schädigungen der Augen möglich.

Risikogruppe 3: Diese Lampen und Leuchten stellen schon bei flüchtiger oder kurzzeitiger Bestrahlung eine Gefahr dar. So sind Schädigungen der Augen möglich. Diese LED dürfen nicht für die allgemeine Beleuchtung verwendet werden. Die freie Gruppe und die Risikogruppe 1 müssen nicht gekennzeichnet werden. Für die Risikogruppe 2 ist eine Kennzeichnung erforderlich.

Risiken beim Leuchtenwechsel

Äußerlich sind LED-Röhrenlampen oft nicht von konventionellen Leuchtstofflampen zu unterscheiden. Dennoch kann man das Leuchtmittel nicht einfach wechseln, weil manche LED-Röhren einen Um-

bau der Leuchte erfordern. Die BAuA warnt, dass derzeit angebotene LED-Röhrenlampen teilweise nicht mit herkömmlichen Fassungen kompatibel sind. Sie empfiehlt deshalb:

„Verwenden Sie nur Retrofit-Varianten als Ersatz für herkömmliche Leuchtstoffröhren (ein Umbau der Leuchte ist nicht notwendig). Beachten Sie:

- die Versorgungsspannung der LED-Röhrenlampe muss im Spannungsbereich der zu ersetzenden Leuchtstofflampe liegen,
- die Leistung der LED-Röhrenlampe muss kleiner oder gleich sein,
- die Abmessungen müssen der konventionellen Leuchtstofflampe gleich sein,
- das Gewicht der LED-Röhrenlampen darf das für das entsprechende Fassungs-system zugelassene Gewicht nicht übersteigen,

- nur geprüfte und zertifizierte LED-Röhrenlampen sollten verwendet werden.“

Außerdem gibt es LED-Lampen, die als Ersatz für Glühlampen und CFL-Lampen (Compact Fluorescent Lamp) angeboten werden, die über keinen oder keinen ausreichenden Berührungsschutz verfügen. Zu erkennen sind diese Lampen daran, dass die Leuchtdioden und Lötstellen keine Abdeckung wie z. B. Glas bei konventionellen Glühlampen besitzen. Wird bei diesen die unter Spannung stehende Leuchtdiode berührt, kann es zum tödlichen Stromschlag kommen. Hier empfiehlt die BAuA:

„Falls Sie eine solche Lampe bereits im Einsatz haben, sollten Sie diese sofort austauschen: Bei ortsfesten Leuchten (z. B. Wand- und Deckenleuchten) Sicherung in der Hausinstallation abschalten bzw. herausdrehen, Spannungsfreiheit feststellen. Erst dann den Austausch des Leuchtmittels vornehmen. Sind Sie unsicher, holen Sie sich Hilfe beim Fachmann (Elektrofachkraft).“

• www.baua.de

© Produktsicherheitsportal © Produktgruppen
© Elektrische Produkte © Verbraucherinformation zu Licht emittierenden Dioden (LED)

Begriffe aus der modernen Arbeitswelt kurz erklärt:

Was heißt eigentlich ... **Informelles Lernen**

Lebenslanges Lernen ist wichtig, das wissen die Beschäftigten von heute – und das ist auch gut so. Neben eher formalisierten Weiterbildungen über Seminare, Selbstlernangebote oder Aufbaustudiengänge trägt informelles Lernen viel dazu bei, den Wissensstand zu erhöhen. Tipps und Anleitungen von Kollegen im Alltag, thematisch gebündelte Diskussionsforen im Internet – auch wer ungezielt, quasi nebenbei lernt, bildet sich weiter. Eine Studie der Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin (BAuA) zur „Sicherheits- und Gesundheitskompetenz durch informelles Lernen im Prozess der Arbeit“ hat jetzt belegt, dass es sich lohnt, wenn Behörden, Unternehmen und Verwaltungen ihre Beschäftigten dazu anregen, eigene Kompetenz für sicheres und gesundes Arbeiten, aber auch zum mit Risiken in der Freizeit zu entwickeln – etwa, indem sie gemeinschaftliches Lernen fördern und Foren zum Meinungsaustausch schaffen. Erfahrene Kollegen können durch Rat und Tat und durch ihr Vorbildverhalten viel dazu beitragen, dass alle Arbeitnehmer vor Ort und in der Praxis informell lernen - besonders bei der Arbeitssicherheit und beim Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz.

• www.baua.de/publikationen >

© „Sicherheits- und Gesundheitskompetenz durch informelles Lernen im Prozess der Arbeit“

Multitasking ist keine Kunst

Wer Aufgaben konzentriert statt parallel bearbeitet, lebt gesünder

Für viele Beschäftigte gehört es zum Alltag, dass mehrere Arbeitsaufgaben gleichzeitig anliegen und auf Erledigung warten.

Telefon, PC und Internet machen es scheinbar mühelos möglich, vieles parallel zu erledigen. So ruft man beim Telefonat nebenbei E-Mails ab, speichert Daten oder druckt aus. Arbeitswissenschaftler fragen seit langem, ob dieses Multitasking sinnvoll und gesund ist. Denn aus der psychologischen Forschung ist bekannt, dass der Mensch eigentlich nur eine Aufgabe auf einmal optimal bearbeiten kann. Stehen zwei oder mehr Herausforderungen gleichzeitig an, bleibt unserem Gehirn nichts anderes übrig, als zwischen den Aufgaben zu wechseln. Subjektiv wird das zwar als „gleichzeitig“ wahrgenommen, doch tatsächlich werden Entscheidungen hintereinander getroffen. Das belastet psychisch und kann schnell zur Fehlbelastung führen, wenn die indi-

viduellen Ressourcen nicht mehr ausreichen, um diese Anforderung zu bewältigen – schließlich führt Multitasking zu enormen Reibungsverlusten.

Experten der Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin (BAuA) empfehlen Multitasking-Geplagten, sich bewusst auf eigene Handlungsoptionen zu besinnen, um Stress abzubauen. Werden Sie aufgrund einer zusätzlichen Aufgabe bei der Arbeit unterbrochen, können Sie grundsätzlich zwischen vier Möglichkeiten wählen:

- sofortige Bearbeitung
- verzögerte Bearbeitung
- gleichzeitige Bearbeitung
- Weitergabe von Aufgaben

Hilfreich ist es auch, das E-Mail-Programm so einzustellen, dass Sie Nachrichten entweder manuell abrufen können oder dass diese nur in bestimmten Zeitintervallen vom Server abgerufen werden. Dadurch gewinnen Sie E-Mail-freie Zeitfenster für konzentriertes Arbeiten.

Beim Autofahren ist Multitasking sogar akut gefährlich, warnt der Deutsche Verkehrssicherheitsrat (DVR). Wer nebenbei E-Mails checkt, Papers liest oder ohne Freisprechanlage telefoniert – obwohl dies längst verboten ist – riskiert oft zu viel. Eine Studie der Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin (BAuA) kommt zu dem Ergebnis, „dass die Reaktionsgeschwindigkeit eines telefonierenden derjenigen eines mit 0,8 Promille angetrunkenen Autofahrers entspricht“. Zum rollenden Büro taugen also weder der Dienstwagen noch das eigene Fahrzeug!

➔ www.baua.de

© Publikationen © Broschüren © Bitte nicht stören! Tipps zum Umgang mit Arbeitsunterbrechungen und Multitasking

➔ www.deutsche-verkehrswacht.de

© Die Verkehrswacht © Zwischenruf © Verkehr ist keine Nebensache

Kurzmeldungen

Rücken und Gelenke wirkungsvoll entlasten

Was können Unternehmen tun, um die Gesundheit ihrer Beschäftigten zu erhalten? Wie können Belastungen für Rücken und Gelenke überhaupt erkannt werden und was kann man dagegen tun? Die neu aufgelegte Information „Belastungen für Rücken und Gelenke – was geht mich das an?“ der Präventionskampagne „Denk an mich. Dein Rücken“ bietet Unterstützung.



➔ www.dguv.de

© Webcode: dp71941

Beschäftigte in Deutschland sind Pausenmuffel

Beschäftigte dürfen in der Regel nicht länger als sechs Stunden ohne Ruhepause arbeiten – zumindest auf dem Papier. Tatsächlich aber lässt mehr als ein Viertel der Arbeitnehmer in Deutschland bei der Arbeit seine Pausen ausfallen, wie eine Erwerbstätigenbefragung aus dem Jahr 2012 ergab. Die federführende Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin (BAuA) hat dazu das Factsheet „Arbeiten ohne Unterlass? – Ein Plädoyer für die Pause“ veröffentlicht, das nicht nur Gründe für den Ausfall von Pausen gibt, sondern auch ausführlich erklärt, warum Pausen so wichtig für die Gesundheit sind. Pausenmuffel nämlich sind oft erschöpft, klagen häufiger über psychosomatische Beschwerden wie Kopfschmerzen, Schlafstörungen oder Nervosität und brauchen länger, um nach der Arbeit wieder Energie aufzutanken. Unternehmen, in denen das Durcharbeiten als besonderes Fleiß- und Leistungsmerkmal gilt, sollten diese Firmenkultur kritisch hinterfragen, fordern die Autoren.

➔ www.baua.de/arbeitsbedingungen

© BIBB/BAuA-Erwerbstätigenbefragung 2012 © Factsheets © Factsheet 04: „Arbeiten ohne Unterlass? – Ein Plädoyer für die Pause“

Impressum

SiBe-Report – Informationen für Sicherheitsbeauftragte Nr. 2/2014

Der **SiBe-Report** erscheint quartalsweise. Nachdruck oder Vervielfältigung nur mit Zustimmung der Redaktion und Quellenangabe.

Konzeption: KUVB/ UK Berlin

Inhaber und Verleger: Unfallkasse Thüringen

Verantwortlich: Renate Müller, Geschäftsführerin

Redaktion: Sabine Kurz, freie Journalistin, München; Stephanie Robus, Public Relations

Redaktionsbeirat: Dr.-Ing. Klaus Zweiling

Anschrift: Unfallkasse Thüringen, Humboldtstraße 111, 99867 Gotha

Bildnachweis: fotolia.de

Gestaltung: Mediengruppe Universal, München

Druck: Druckhaus Gera

Ihr Draht zur SiBe-Redaktion:

➔ redaktion@ukt.de