



Änderungen in der neuen Gefahrstoffverordnung

Neue Vorgaben in der Gefahrstoffverordnung **06**

09 Gesundheit im Büro Ist die Luft feucht genug? | **12 HSE-Management** Mehr Sicherheit durch Digitalisierung | **14 Fehlzeiten am Arbeitsplatz** Was hindert die psychische Belastung zu reduzieren?



Rund 70 %

Effektiver Arbeitsschutz zahlt sich aus – für Unternehmen und Beschäftigte gleichermaßen. Studien der Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin (BAuA) zeigen, dass präventive Maßnahmen die Fehlzeiten in Unternehmen um bis zu 25 % senken können. Das bedeutet nicht nur weniger Produktionsausfälle, sondern auch eine höhere Lebensqualität für Mitarbeitende.

Besonders relevant: **44 %** der Arbeitsunfähigkeitstage sind auf muskuläre und psychische Erkrankungen zurückzuführen. Diese lassen sich durch gezielte Maßnahmen wie ergonomische Arbeitsplätze, Stressmanagement-Programme und gesunde Arbeitsbedingungen deutlich reduzieren. Unternehmen, die in solche Strategien investieren, fördern nicht nur die Gesundheit, sondern stärken auch die Bindung und Zufriedenheit ihrer Belegschaft.

Tatsächlich berichten **70 %** der Unternehmen, die den Arbeitsschutz aktiv vorantreiben, von einer gesteigerten Mitarbeiterzufriedenheit und -loyalität. Arbeitsschutz ist also weit mehr als eine gesetzliche Pflicht – er ist eine nachhaltige Investition in die Zukunft. Weniger Ausfälle, höhere Produktivität und eine motivierte Belegschaft sind der Lohn.

Quellen:
BAuA, „Sicherheit und Gesundheit bei der Arbeit“, 2020
BAuA, „Volkswirtschaftliche Kosten durch Arbeitsunfähigkeit“, 2023



Silvester Siegmann
Vorstandsmitglied, Ressort Kommunikation

Liebe Leserinnen und Leser,



ein herausforderndes Jahr liegt hinter uns und es sieht nicht so aus, dass 2025 ein leichteres Jahr wird. Es gibt viel zu tun, packen wir es an.

Die Gefahrstoffverordnung (GefStoffV) ist ein zentrales Instrument des Arbeitsschutzes in Deutschland. Sie dient dem Ziel, Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer vor den Risiken durch den Umgang mit gefährlichen Stoffen zu schützen und gleichzeitig Umweltgefahren zu minimieren. Doch in einer Welt, die sich durch technologische Innovationen, neue Arbeitsmethoden und globale Lieferketten rapide wandelt, steht auch die GefStoffV vor neuen Herausforderungen. Dem hat man sich gestellt und in dieser Ausgabe sehen Sie, welche Änderungen kommen werden.

Aber auch in den Büros der Verwaltungen geht es weiter. Neue Entwicklungen und in der Folge neue Schutzmaßnahmen bieten sich somit an. Schauen Sie sich dazu unseren interessanten Beitrag an. Er wird Ihnen gefallen.

Aber auch die Digitalisierung hält immer mehr Einzug in den HSE-Bereich. Die Digitalisierung bereitet jedoch nicht nur Schwierigkeiten. Digitale Tools unterstützen uns bei der Arbeit auch im HSE-Bereich. Zu diesem spannenden und innovativen Thema haben wir einen eigenen Fachbereich, der uns in dieser Ausgabe ebenfalls einen Beitrag liefert.

Wir hoffen, Ihnen in dieser Ausgabe wieder wichtige Informationen zu liefern, die Ihnen weiterhelfen.

02 Schon gehört?

Neues aus Wissenschaft, Politik, Statistik

04 Veranstaltungen und Initiativen

Termine und Angebote des VDSI für seine Mitglieder

05 Nachrichten

Personalien und Neuigkeiten

Titel

06 Änderungen in der neuen Gefahrstoffverordnung

Neue Vorgaben in der Gefahrstoffverordnung

Wir über uns

11 Vom Spezialisten zum Generalisten

Wie die Fachkraft für Arbeitssicherheit von der Offensive Mittelstand profitiert

Fachbericht

09 Gesundheit im Büro

Ist die Luft feucht genug?

12 Digitale Entwicklungen im HSE-Management

Mehr Sicherheit durch Digitalisierung



14 Fehlzeiten am Arbeitsplatz

Was hindert die psychische Belastung zu reduzieren?

14 Impressum



VDSI-Online-Seminar: Trockene Luft macht krank?

Praxistipps für die Gefährdungsbeurteilung und neues Wissen zum Einfluss auf die Gesundheit und zu technischen Lösungen

Dienstag, 18.03.2025, 15:00–16:30 Uhr

Mitarbeitende fühlen sich häufig mit Beschwerden über zu trockene Luft allein gelassen. Über eine betriebliche Gefährdungsbeurteilung können Lösungen zur Klimaverbesserung eingeleitet, die Arbeit der Arbeitnehmer spürbar verbessert und die Gesundheit geschützt werden. Doch wie können Sie die Luftfeuchte bewerten, warum kann trockene Luft krank machen und welche Lösungen gibt es? Genau hier setzt unser Online-Seminar an.

Was Sie erwartet:

- **Praxisorientierte Empfehlungen:** Sie erfahren, wie Sie nach dem TOP-Prinzip eine systemische betriebliche Gefährdungsbeurteilung umsetzen.

- **Fundierte Wissen:** Sie erhalten ein tiefgreifendes Verständnis der Bedeutung der Luftfeuchte für die Gesundheit – Stand der Wissenschaft.
- **Expertise:** Profitieren Sie von den Erfahrungen der Fachexperten und Best-Practice-Beispielen aus Unternehmen
- **Interaktive Gestaltung:** Stellen Sie Ihre Fragen – wir beantworten sie mit praxisnahen Ansätzen und teilen Erfahrungen direkt aus der Praxis

Agenda:

- Einführung: Den unsichtbaren Feind „Trockene Luft“ systemisch sichtbar machen mit dem TOP-Prinzip (Michael Schurr, VDSI, Fachbereich Büroarbeit)
- Einfluss der Luftfeuchte auf den Menschen und seine Gesundheit – Ergebnisse einer Literaturstudie der RWTH Aachen University (Dr.-Ing. Kai Rewitz, RWTH Aachen University)
- Luftfeuchte aus Sicht der Arbeitsstättenrichtlinien/aktuellen Normen und Praxis-Tipps für die Gefährdungsbeurteilung (Dominic Giesel, Condair GmbH)
- Luftbefeuchtung in der Praxis: Möglichkeiten, Techniken und Beispiele aus Unternehmen (Jens Kunde, Condair GmbH)
- Fragen und Antworten, Diskussionsleitung (Michael Schurr, VDSI, Fachbereich Büroarbeit)

Bitte beachten Sie, dass wir diese Online-Fortbildung aufzeichnen. **Für die Teilnahme am Online-Seminar erhalten Sie 1 VDSI-Weiterbildungspunkt Gesundheitsschutz.** Die Kosten werden zentral vom VDSI getragen. Sollten Sie trotz Anmeldung nicht am Online-Seminar teilnehmen können, geben Sie uns bitte bis spätestens Montag, den 14.03.2025, Bescheid: anmeldung@vdsi.de.

► **Hier geht es zur Anmeldung:**
www.vdsi.de/weiterbildung/



**HELP
ALLIANCE
FOR UKRAINIAN
WORKERS**

HELP Alliance for Ukrainian Workers

Ziel der Initiative „HELP Alliance for Ukrainian Workers“ ist es, zivile Hilfe für die Menschen in der Ukraine zu organisieren, die unter sehr schweren Rahmenbedingungen ihrer Arbeit nachgehen. Alle Präventionsexperten, Arbeitsschützer, Organisationen und Verbände sowie die Industrie sind aufgerufen, einen Beitrag zu leisten.

Sie können den ukrainischen Arbeitnehmern direkt helfen als:

- 1) einzelner Experte: mit Fachwissen, Ausbildung, Beratung;
- 2) Unternehmen: Lieferung von Material/Hardware, Entwicklung von Projekten;
- 3) individuelle Person: finanzielle und nicht-finanzielle Unterstützung

► **Engagieren Sie sich jetzt! Weitere Informationen finden Sie unter:** <https://helpuaworkers.com>

► **Für Ihre Ideen und Vorschläge sind wir außerdem immer dankbar – treten Sie mit uns in Kontakt unter:** helpuaworkers@gmail.com

► **Wenn Sie die Initiative finanziell unterstützen möchten, freuen wir uns über eine Spende auf folgendes Konto:**
Kontoinhaber: VDSI, Commerzbank Wiesbaden; IBAN: DE89 5108 0060 0188 7907 01, BIC: DRESDEF510

Neuigkeiten aus dem Fachbereich Betriebssicherheitsmanagement

Dr. Tobias Bock tritt die Leitung des Fachbereichs an

Der VDSI heißt Dr. Tobias Bock, den neuen Leiter des Fachbereichs Betriebssicherheitsmanagement (BSM), herzlich willkommen. Mit seiner beeindruckenden Karriere, die unter anderem die Gründung von vier Unternehmen umfasst, bringt Dr. Bock umfangreiche Expertise in den Bereichen Arbeitsschutz, technische Sicherheit, Brandschutz und Krisenmanagement mit. Zudem zeigt sein ehrenamtliches Engagement als Leiter der freiwilligen Feuerwehr in Attendorn ein herausragendes Beispiel für sein Verantwortungsbewusstsein und seine Führungsqualitäten.

Das Betriebssicherheitsmanagement sorgt für sichere Arbeitsplätze, Umweltschutz und effektives Krisenmanagement. Dr. Bock fasst es treffend zusammen:

„Wer Risiken erkennt, kann sie vermeiden. Mit unseren strukturierten Methoden und Werkzeugen identifizieren wir Gefahren frühzeitig, bewerten sie umfassend und entwickeln passgenaue Lösungen. So helfen wir Unternehmen, sicher und erfolgreich zu navigieren.“

► **E-Mail:** fb-bsm@vdsi.de



Neuer VDSI-Leiter der Region Nordhessen

Herzlich willkommen, Björn Finis!



Der VDSI begrüßt Björn Finis als neuen Leiter der Region Nordhessen. Mit über 30 Jahren Erfahrung in Arbeits-, Gesundheits- und Umweltschutz sowie als Geschäftsführer von Promundius, einem Dienstleister für Sicherheit und Gesundheitsschutz, hat er zahlreiche Unternehmen erfolgreich bei der Optimierung von Schutzmaßnahmen unterstützt.

Privat ist der dreifache Familienvater für seinen verantwortungsvollen und lösungsorientierten Führungsstil bekannt. Diese Eigenschaften wird er in seine neue Rolle einfließen lassen.

Er übernimmt die Leitung von Klaus-Dieter Zielke, der die Region viele Jahre mit großem Engagement geleitet hat. „Ich freue mich, die erfolgreiche Arbeit von Klaus-Dieter Zielke fortzusetzen. Mein Ziel ist es, die Region Nordhessen zu stärken, den Austausch unter den Mitgliedern zu fördern und die Themen Arbeits- und Gesundheitsschutz sowie Umwelt- und Brandschutz praxisnah und zukunftsorientiert weiterzuentwickeln“, erklärt Finis.

Mit seinem Leitspruch „Der Schutz von Mensch und Umwelt ist es uns wert“ bringt er auf den Punkt, was auch uns antreibt: Sicherheit, Gesundheit und Umweltschutz bei der Arbeit – ganz im Einklang mit unserem Claim „Wir machen Arbeit sicher und gesund.“

► **E-Mail:** reg-nordhessen@vdsi.de

Ticker

+++ „VDSIaktuell“ 2025: Der Erscheinungstermin für die Ausgabe 2/2025 ist der 3. April 2025, für die Ausgabe 3/2025 der 5. Juni 2025. **+++ Mitglieder-Plattform VDSInet:** Bereits **1.326 Mitglieder** haben sich registriert. Seien auch Sie dabei! (Stand 15. Januar 2025) **+++ Folgen Sie uns auf LinkedIn @VDSI und Instagram @vdsi.news +++**



Änderungen in der neuen Gefahrstoffverordnung

Im Bundesgesetzblatt I Nummer 384 vom 04.12.2024, Seite 1 bis 16, wurde die Verordnung zur Änderung der Gefahrstoffverordnung und anderer Arbeitsschutzverordnungen veröffentlicht. Die Verordnung ist am 05.12.2024 in Kraft getreten. Deren wesentlichster Teil ist die Änderung der Gefahrstoffverordnung.

Von Dipl.-Ing. Ulf-J. Schappmann



Foto: © ktttsak/Adobe Stock

Der VDSI hatte die Möglichkeit, durch eine Stellungnahme zum ersten Referentenentwurf vom 03.03.2023 aktiv seine fachliche Kompetenz einzubringen.

Hintergrund der Notwendigkeit zu einer umfangreichen Änderung der Gefahrstoffverordnung war die Umsetzung verschiedener EU-rechtlicher Regelungen in deutsches Recht. Diese betreffen insbesondere die Regelungen zu Tätigkeiten mit CMR-Stoffen und Asbest.

Hier sollen nur die wichtigsten Änderungen erläutert werden:

Eine wichtige Änderung betrifft die Einführung von „Besonderen Mitwirkungs- und Informationspflichten für Veranlasser von Tätigkeiten an baulichen oder technischen Anlagen“ im § 5a. Mit der Einführung der hier benannten Pflichten für Veranlasser von Tätigkeiten an baulichen oder technischen Anlagen, bei denen Gefahrstoffe freigesetzt werden und die zu einer besonderen Gesundheitsgefährdung bei den damit Beschäftigten führen können, soll den Arbeitgebern eine bes-

sere Grundlage für die Erstellung der Gefährdungsbeurteilungen für solche Tätigkeiten gegeben werden. Besonderes Augenmerk wird dabei auf den Gefahrstoff Asbest gelegt.

In den Begriffsbestimmungen (§ 2) werden neben den Absätzen 4a bis 4c, die sich mit Definitionen zu Asbest, asbesthaltigen Materialien und den emissionsarmen Verfahren beschäftigen, noch neu die Absätze 8a zur Definition der Akzeptanzkonzentration und 8b zur Toleranzkonzentration eingefügt. Damit werden die Bereiche des mittleren Risikos und des hohen Risikos definiert.

In einer Ergänzung des § 6 durch die neu eingefügten Absätze 2a bis 2c werden die Pflichten des Arbeitgebers zur Gefährdungsbeurteilung hinsichtlich der Verwendung der vom Veranlasser gegebenen Informationen und deren Prüfung präzisiert. Hier werden auch die Bereiche für das mögliche Vorhandensein von Asbest in baulichen oder technischen Anlagen näher bestimmt. Zusätzlich werden bestimmte Arbeitgeberpflichten bei Tätigkeiten mit Gefahrstoffen genauer formuliert.

Erweiterung der Arbeitgeberpflichten

Eine weitere Präzisierung der Arbeitgeberpflichten hinsichtlich der Einbindung des Arbeitsschutzes erfolgt in § 7. So verlangt der neue Absatz 1a eine systematische Einbeziehung aller Faktoren des Arbeitssystems in die Gefährdungsbeurteilung, einschließlich der psychischen Gesundheit. Im ebenfalls neuen Absatz 8a wird die Möglichkeit eröffnet, bei der Bestimmung der Expositionshöhe an einem Arbeitsplatz bei Bedarf auch Erkenntnisse der Arbeitsmedizin, des Biomonitorings und dazu auch personenbezogene Informationen zu berücksichtigen. Der Absatz 10 erweitert die bisherige Forderung nach Fachkunde auf nicht-messtechnische Methoden zur Expositionsermittlung am Arbeitsplatz.

Die Regelung in § 8 Abs. 7 zum Verschluss von Stoffen, die als spezifisch zielorgantoxisch der Kategorie 1, krebserzeugend der Kategorie 1A oder 1B sowie keimzellmutagen der Kategorie 1A oder 1B eingestuft sind, entfällt.

Zugangsbeschränkungen für Arbeitsbereiche mit solchen Stoffen wurden in § 10 Abs. 2 neu formuliert. Als akut toxisch der Kategorie 1, 2 oder 3 eingestufte Stoffe und Gemische sind unter Verschluss oder so aufzubewahren, dass nur zuverlässige Personen, die entweder fachkundig oder entsprechend unterwiesen sind, Zugang haben. Tätigkeiten mit diesen sowie mit atemwegssensibilisierenden Stoffen und Gemischen dürfen nur fachkundige oder entsprechend unterwiesene Personen ausführen.

Zudem wurde ein neuer § 10a eingefügt, der die besonderen Aufzeichnungs-, Mitteilungs- und Unterrichtungspflichten enthält. Das Verzeichnis der Beschäftigten, die Tätigkeiten mit krebserzeugenden oder keimzellmutagenen Gefahrstoffen der Kategorie 1A oder 1B ausüben, ist 40 Jahre aufzubewahren. Bei Tätigkeiten mit reproduktionstoxischen Gefahrstoffen der Kategorie 1A oder 1B sind 5 Jahre ausreichend.

Neue Regelungen zu Asbest

Um der Problematik des Themas Asbest besser gerecht zu werden, wurden die bisher in Anhang I Nummer 2.4 und Anhang II Nr. 1 benannten Anforderungen in den Verordnungstext übernommen. Damit konnten auch die Möglichkeiten der Ahndung von Verstößen gegen diese Regelungen





Für Arbeitsbereiche, in denen keimzellmutagene, zielorgantoxische oder krebserzeugende Stoffe verwendet werden, wurden die Zugangsregelungen neu formuliert.

► durch die staatlichen Aufsichtsbehörden verbessert werden.

Hierfür wurden im neuen § 11 die Verwendungs- und Tätigkeitsbeschränkungen für Asbest, die bisher im Anhang II Nr. 1 zu finden waren, geregelt und an den aktuellen Stand der Technik, insbesondere bei den zugelassenen Sanierungs- und Instandhaltungsarbeiten, angepasst. Bei den Verbotsausnahmen wurden Tätigkeiten zu Forschungs-, Entwicklungs-, Analyse-, Mess- und Prüfzwecken ergänzt.

Der neu eingefügte § 11a enthält jetzt die Regelungen zu Anforderungen an Tätigkeiten mit Asbest und wird durch den ebenfalls neuen Anhang I Nummer 3 ergänzt. Neu ist, dass Tätigkeiten mit Asbest zukünftig nur noch durch Beschäftigte ausgeübt werden dürfen, die über eine Fachkunde nach Anhang I Nummer 3.6 verfügen. Es wurde auch eine Abschneidegrenze für Tätigkeiten, bei denen die Exposition mit Asbestfasern unterhalb von 1.000 Fasern je Kubikmeter bleibt, neu aufgenommen. In diesem Fall sind staubmindernde Maßnahmen nach Anhang I Nummer 2.3 ausreichend.

Der Geltungsbereich von § 11 erfasst auch private Haushalte. Damit können auch hier Verstöße geahndet werden.

Durch die Einfügung der § 11 und 11a wurde der bisherige § 11 zu neu § 12, der jetzt die besonderen Schutzmaßnahmen gegen physikalisch-chemische Einwirkungen, insbesondere Brand- und Explosionsgefahren, enthält.

In weiteren Änderungen erfolgten Klarstellungen des Gewollten und die Einführung der Möglichkeit, Anzeigen und Mitteilungen künftig auch auf elektronischem Weg an die Behörden zu übermitteln. Hierzu müssen die Behörden geeignete Formate bereitstellen. Eine einfache E-Mail ist dafür nicht geeignet. Änderungen erfolgten auch zu den Anforderungen an die Verwendung von Biozid-Produkten einschließlich der Begasung in Abschnitt 4a.

Bei den im Abschnitt 7 der Verordnung benannten Ordnungswidrigkeiten und Straftaten wurden neben formalen Korrekturen auch neue Tatbestände, insbesondere zur Ahndung von Verstößen gegen § 5a, § 10a, § 11 und § 11a, eingefügt.

Damit für die betroffenen Unternehmen ausreichend Zeit zur Umsetzung der neuen Anforderungen in die Praxis verbleibt, enthält § 25 in den Absätzen 3 bis 8 sehr umfassende Übergangsregelungen.

Zu weiteren Fragen steht der FB Gefahrstoffe gern zur Verfügung. Demnächst wird es im VDSInet auch einen für alle Mitglieder offenen Bereich zur Information zur Änderung der Gefahrstoffverordnung geben.

Quelle:

Verordnung zur Änderung der Gefahrstoffverordnung und anderer Arbeitsschutzverordnungen BGBl. I Nr. 384 vom 04.12.2024, S. 1–16



Kontakt
Dipl.-Ing.
Ulf-J. Schappmann

Leiter Fachbereich Gefahrstoffe
Telefon: +49 3643 85 33 33
E-Mail: fb-gefahrstoffe@vdsi.de

Ist die Luft feucht genug?

Eine unsichtbare Gefährdung durch zu trockene Luft im Büro muss in der Gefährdungsbeurteilung sichtbar werden. Das TOP-Prinzip hilft dabei.

Von Michael Schurr

Zurück ins Büro, rufen die Lenker vieler Unternehmen. Die jeweiligen Gründe sind vielfältig, doch damit die Menschen sich gegenseitig vor Ort unterstützen, sich gesund und wohlfühlen und nicht gefährdet sind oder sich gar gegenseitig anstecken, will dieser Beitrag die Frage beantworten: Was kann der Arbeits- und Gesundheitsschutz leisten, um unsichtbar Belastendes sichtbar zu machen?

Was ist unsichtbar und wirkt?

Unsere Luft zum Atmen ist ein Lebensmittel, mehr noch ein Überlebensmittel. Doch wenn sie zu trocken wird, kann auch Luft gefährlich werden.

Optimiert werden kann nur, was auch beachtet und gemessen wird. Die Bedeutung der Luft mit ihren Komponenten für den Menschen, besonders der Luftfeuchte, ist vielfach nicht bekannt –

vor allem in modernen Büros innerhalb oft nicht mehr atmender Gebäude, die zudem hoch energieeffizient sind, aber in denen die menschlichen physischen Bedürfnisse nicht im Fokus stehen. Die Mitarbeiterin oder der Mitarbeiter ist dort zum Prinzip „Atme oder stirb“ gezwungen, da sie oder er sich die Luftqualität nicht wie zu Hause aussuchen kann.

Bedeutung der Luftfeuchte für Prävention und Leistung

Trotz des demografischen Wandels und des immer größeren Fachkräftemangels ist und bleibt der Mensch der wichtigste Leistungsfaktor – aber auch der größte Kostenfaktor. Dadurch wird aus der Pflicht zur Beurteilung der Arbeitsbedingungen auch eine Personalentwicklungs-Maßnahme im Rahmen des betrieblichen Gesundheitsmanagements.

Die Bedeutung des Raumklimas für den Gesundheitsschutz, die Leistungsfähigkeit und das Wohlbefinden wird häufig jedoch zu wenig beachtet und nicht kausal mit den vielfältigen Problemen in Verbindung gebracht.

Mit der „Vision Zero“ hat der gesetzliche Arbeitsschutz eine ganzheitliche Präventionskultur im Fokus, die zum Wohl aller Beschäftigten die Sicherheit, die Gesundheit und das Wohlergehen bei der Arbeit umfasst. Die Vision Zero ist ein strategischer, umfassender und qualitativer Ansatz, der bei der Gefährdungsbeurteilung, zum Beispiel hinsichtlich des Raumklimas, die beiden zentralen Fragen des Arbeitsschutzes miteinander vereint:

- 1) Was sind die Gefährdungen, die unmittelbar krank machen? (**Pathogenese**, z.B. Asbest oder Feinstäube in der Raumluft)
- 2) Was hält gesund? (**Salutogenese**, z.B. förderliche Raumklima-Faktoren wie frische Luft und eine dauerhaft optimale Luftfeuchte zwischen 40 und 60 Prozent)

Das Modell der Salutogenese bezieht sich nicht nur auf konkrete krankmachende Risikofaktoren, sondern auf die gesamte Arbeitsumwelt, und unterstreicht damit den Anspruch an eine systemische Beurteilung der Arbeitsbedingungen (sBA) als Präventionswerkzeug.

So ist es sinnvoll und notwendig, auch die Luftfeuchte in Ihrem Unternehmen im Rahmen einer sBA (Gefährdungsbeurteilung) kontinuierlich zu beurteilen. Als ein Baustein für mehr Prävention und Leistungsförderung kann die Optimierung des Raumklimas ein erfolgreiches Instrument des Arbeitsschutzes sein, das zusätzlich auch positiv auf die Attraktivität des Arbeitgebers und auf die Bindung der Mitarbeitenden einzahlt.



Verweis: Es gilt TOP im Büro wie auch POT bei hybrider Arbeit, vgl. VDSIaktuell 1/2024.
Quelle: FB Büroarbeit & LQ, Michael Schurr, für Online-Seminar 2025



Die Bestimmung der richtigen Luftfeuchte mithilfe der systemischen Beurteilung der Arbeitsbedingungen (sBA) – Gefährdungsbeurteilung. Quelle: Condair GmbH

► 1. Vor Gefahren schützen – optimale Luftfeuchte hält gesund

Die Übertragung von Viren, deren Lebensdauer und die Immunabwehr werden maßgeblich auch durch die relative Luftfeuchtigkeit am Arbeitsplatz beeinflusst. Das geringste Übertragungsrisiko herrscht bei einer Mindestluftfeuchte von 40 bis 60 %. Dies ist auch der Bereich, der Atemwege, Stimme, Augen und Haut am besten schützt.

Bei einer zu geringen Luftfeuchte mit einem relativen Feuchteanteil unter 40 % überleben Viren länger und bleiben länger ansteckend. In trockener Raumluft können Keimtröpfchen durch Wasserabgabe auf unter einen Mikrometer schrumpfen und bleiben tagelang schwebefähig. Virus-erkrankungen können sich so z.B. in einem Großraumbüro intensiver und länger verbreiten.

Geringere Immunabwehr

Der Mensch ist Angriffen von Viren nicht schutzlos ausgeliefert: Im Atemtrakt schützen uns die Schleimhäute durch ihre Selbstreinigungsfunktion vor Infektionen. Mit sinkender Luftfeuchtigkeit verliert jedoch der Abtransport der Krankheitserreger an Wirksamkeit. Bei geringer Luftfeuchte führt die zunehmende Viskosität der Schleimhäute zu einer Blockade der Immunabwehr. Sinkt die relative Luftfeuchte auf 20 %, kommt der Selbstreinigungsprozess zum Stillstand. Untersuchungen zeigen, dass die höchste Transportgeschwindigkeit und damit das geringste Ansteckungsrisiko bei 45 % Luftfeuchte besteht.

Stimme und Augen

Für die Vorbeugung vor Stimmerkran- kungen ist eine ausreichende Befeuch-



Beispiel Befeuchter im Raum

tung der Schleimhäute des Stimmappa- rats notwendig. Ist die Luftfeuchte zu niedrig, verlieren die Schleimhäute der Stimmklappen ihre Elastizität. Heiserkeit, Husten und schlimmstenfalls das Weg- bleiben der Stimme sind die Folgen.

Geschwollene Augenlider, Fremdkör- pergefühl und hohe Lichtempfindlichkeit sind ebenfalls häufig ein Indikator für zu geringe Luftfeuchte. Ein optimaler, in- takter Tränenfilm hat die Aufgabe, die Augenoberfläche vor Einwirkungen aus der Umwelt zu schützen. Ist die Luft- feuchte länger andauernd zu gering, kann der Tränenfilm reißen. Die Folgen sind eine zunehmende Reizung, Augen- brennen und bei schweren Verlaufs- formen Entzündungen und ernsthafte Augenschäden.

Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer fühlen sich häufig mit Beschwerden über zu trockene Luft allein gelassen. Einer der Gründe dafür ist, dass eine verbindlich definierte Mindestluftfeuchte in den technischen Regeln für Arbeits- stätten derzeit nicht geregelt ist. Über eine betriebliche Gefährdungsbeurteilung können Lösungen zur Klimaverbesserung eingeleitet und die Arbeit der Arbeit- nehmer spürbar verbessert werden.

Fühlen sich Mitarbeiter dauerhaft am Arbeitsplatz durch trockene Luft gestört und treten Symptome und Beschwerden

regelmäßig auf, muss der gezielte Dialog im Unternehmen gesucht werden. Wichtige Ansprechpartner sind die Fachkräfte für Arbeitssicherheit, Sicherheitsbeauftragte, Betriebsarzt, Betriebsrat, Facility Management, Führungskräfte und letztlich die Geschäftsführung. Ein wichtiger Hebel zur systematischen Problemlösung ist die Gefährdungsbeurteilung.

Die Schutzmaßnahmen haben sich am Stand der Technik, der Arbeitsmedizin und der Hygiene zu orientieren. Beim Vorgehen ist das TOP-Prinzip anzuwen- den, wie in der Grafik (S.9) verdeutlicht:

2. Wie setze ich dies in der Gefährdungsbeurteilung um?

Eine systemische Beurteilung der Arbeits- bedingungen (sBA – Gefährdungsbeur- teilung) setzt sich aus mehreren neuen Schritten zusammen (siehe S. 9).

Im Falle der Luftfeuchte sind dafür Mes- sungen über einen längeren Zeitraum unerlässlich. Anschließend werden nach dem TOP-Prinzip Maßnahmen festgelegt, die den Gesundheitsschutz verbessern.

Als nachweislich wirksame Schutzmaß- nahmen haben Technische Lösungen, wie z. B. der Einsatz einer zusätzlichen Luftbefeuchtung, einen besonderen Stellenwert.

In der Organisation sollte die Rele- vanz des Raumklimas verankert und eine Umsetzungsstrategie zur Verbesserung realisiert werden.

Personenbezogen sollte die Mitwirkung gefördert, Wissen vermittelt und wert- schätzend kommuniziert werden.

Info

Online-Seminar:
Trockene Luft
macht krank?

18.03.2025,
15:00–16:30 Uhr



Kontakt
Michael Schurr

Leiter Fachbereich Büroarbeit
Telefon: +49 177 2693851
E-Mail: fb-bueroarbeit@vdsi.de

Vom Spezialisten zum Generalisten

Die Fachkraft für Arbeitssicherheit entwickelt sich vom Arbeitsschutzspezialisten zunehmend zum vielseitig einsatzfähigen Allrounder. Besonders in kleinen und mittelständischen Unternehmen wächst ihre Bedeutung als Koordinatorin. Dieser Artikel beleuchtet neue Anforderungen, die Qualifizierung „Sifa 3.0“ und praxisnahe Unterstützungsmöglichkeiten der Offensive Mittelstand.

Von Katrin Zittlau

Die Fachkraft für Arbeitssicherheit (Sifa) ist bekannt als Spezialist für Arbeitsschutz in Unternehmen. Zu ihren zentralen Aufgaben gehören die Überprüfung umgesetzter Schutzmaßnahmen sowie die Ableitung entsprechender Empfehlungen.

In den letzten Jahren hat sich ihr Tätigkeitsfeld deutlich weiterentwickelt. Dazu gehört insbesondere

- die Einbeziehung eines ganzheitlichen Blicks auf betriebliche Prozesse,
- die Übernahme von Rollen als Generalist und Koordinator innerhalb der Organisation sowie
- eine zielgerichtete und bedarfsorientierte Beratung in Unternehmen.

Die Bedeutung der Sifa in kleineren Unternehmen

Insbesondere in kleinen und mittelständischen Unternehmen (KMU) wird die Fachkraft für Arbeitssicherheit zunehmend als Allrounder wahrgenommen. Durch ihre Außensicht bringt sie neue Perspektiven ein. Typische Fragen, mit denen sich Arbeitgeber befassen, sind:

- „Wie lassen sich Arbeitsschutzanforderungen effektiv und nachhaltig in bestehende Prozesse integrieren?“
- „Inwieweit kann die Implementierung dieser Maßnahmen als strategischer Wettbewerbsvorteil genutzt werden?“

Die Rolle der Sifa in größeren Unternehmen

In großen Unternehmen ist die Fachkraft für Arbeitssicherheit häufig in komplexe Projekte eingebunden. Hier spielt sie eine

zentrale Rolle, um sicherzustellen, dass die Sicherheit und Gesundheit der Beschäftigten von Beginn an in betriebliche Veränderungsprozesse integriert werden.

Während in früheren Qualifikationsprogrammen der Schwerpunkt vor allem auf der Vermittlung technischer und rechtlicher Grundlagen im Arbeitsschutz lag, ist heute eine umfassendere Perspektive gefordert. Die Fähigkeit, den Arbeitsschutz als integralen Bestandteil bestehender betrieblicher Prozesse zu betrachten und diesen strategisch zu beraten, hat an Bedeutung gewonnen.

Sifa 3.0: Neue Anforderungen, neue Qualifizierungen

Die Weiterentwicklung der Anforderungen an Sifas spiegelt sich in der neu konzipierten Qualifizierung „Sifa 3.0“ wider. Diese stellt die Entwicklung neuer Kompetenzen in den Vordergrund:

- Erwerb von Beratungs- und Kommunikationsfähigkeiten,
- Integration von Arbeitsschutzmaßnahmen in die Aufbau- und Ablauforganisation von Unternehmen,
- Förderung einer systemischen Sichtweise auf betriebliche Abläufe.

Die Offensive Mittelstand (OM) als unterstützende Plattform

Eine zentrale Rolle bei der Unterstützung von KMU und deren Beratern spielt die Offensive Mittelstand (OM). Die OM ist eine neutrale, unabhängige Plattform, die darauf abzielt, KMU durch präventive Arbeits- und Organisa-

tionsgestaltung wettbewerbsfähiger zu machen. Sie stellt Werkzeuge bereit, die Unternehmen helfen, Herausforderungen wie Fachkräftemangel, Digitalisierung und Umweltaforderungen proaktiv zu begegnen.

Der VDSI ist aktiver Partner der Offensive Mittelstand und beteiligt sich an der Entwicklung von praxisnahen Handlungshilfen, wie beispielsweise Checklisten, Umsetzungshilfen und One-Pagern, mit dem Ziel, Sicherheit, Gesundheit und Umweltschutz sichtbarer zu machen. Diese Instrumente basieren auf einem Konsens der beteiligten Partnerorganisationen und dienen dazu, KMU effektive Werkzeuge zur Selbsthilfe bereitzustellen.

Info

In den folgenden Ausgaben der VDSIaktuell werden wir einzelne Handlungshilfen der OM vorstellen und erläutern, wie diese bei der betrieblichen Beratung im Arbeits- und Gesundheitsschutz sowie Umweltschutz unterstützen können.



Kontakt Katrin Zittlau

Ressort Gesundheit
Telefon: +49 170 6596933
E-Mail: k.zittlau@vdsi.de



Digitale Entwicklungen im HSE-Management

Der Beitrag beleuchtet die Ambivalenzen zwischen Digitalisierung und HSE-Management. Er skizziert, wie digitale Entwicklungen Effizienz und Flexibilität fördern und auch die aus Sicht des HSE-Managements wichtigen Aspekte der Sicherheit und Risikovermeidung integrieren können. Durch moderierende Techniken und interdisziplinäre Zusammenarbeit im Sinne eines zunehmenden digitalen Reifegrads können diese Spannungen produktiv genutzt werden.

Von Björn Bücks

Die Diskussionen rund um Digitalisierung und HSE-Management (Health, Safety, Environment) sind hochaktuell. Viele Unternehmen befassen sich zunehmend mit der Relevanz digitaler Technologien für ihre HSE-Prozesse und testen diverse Lösungen, die bereits heute zur Verfügung stehen. Dabei zeigt sich, dass digitale Lösungen je nach spezifischem HSE-Arbeitsbereich unterschiedlich priorisiert werden. Während in risikoreichen Industrien wie der petrochemischen Produktion Echtzeitinformationen und fortgeschrittene Analysetools entscheidend sind, konzentrieren sich Büroumgebungen auf weniger kritische, aber dennoch relevante Sicherheitsaspekte.

Im vorliegenden Beitrag werden drei zentrale Stufen der Digitalisierung im HSE-Management beschrieben: (1) die zunehmende Verwendung einzelner Anwendungen, (2) die Digitalisierung menschlicher Prozesse und (3) die Transformation hin zu autonomen betrieblichen Prozessen.

Stufe 1: Digitisierung – zunehmende Verwendung einzelner Anwendungen

Die erste Stufe, die Digitisierung, fokussiert sich auf die Nutzung spezifischer digitaler Anwendungen zur Optimierung von Dokumentations- und Informations-

prozessen. Ein Beispiel dafür ist der Einsatz von Softwaretools zur Erfassung von Sicherheitsdaten oder für die Protokollierung von Inspektionen.

Diese Anwendungen versprechen Effizienzgewinne durch besser zugängliche Informationen und eine vereinfachte Verarbeitung von Daten. Doch diese Fortschritte bringen auch Herausforderungen mit sich. Im Spannungsfeld zwischen Benutzerfreundlichkeit und Datensicherheit sind Konflikte vorprogrammiert. Während die Digitalisierung intuitiv bedienbare Interfaces fordert, bleibt im HSE-Management die Vermeidung von Fehlbedienungen und Sicherheitsrisiken eine Priorität.

Abbildung 1

Stufen von Digitalisierungsvorhaben (eigene Darstellung)

Stufe 3: Digitale Transformation – Autonome Prozesse



Stufe 2: Digitalisierung – Prozesse & Daten verknüpfen



Stufe 1: Digitalisierung – Einzelanwendungen



Stufe 2: Digitalisierung menschlicher Prozesse

In der zweiten Stufe erfolgt die Digitalisierung menschlicher Prozesse. Hierbei stehen Automatisierung und integriertes Datenmanagement im Fokus. Automatisierte Systeme können repetitive Aufgaben effizienter und fehlerfreier ausführen, was insbesondere in risikoreichen Umfeldern von Vorteil ist. Dennoch stellt sich die Frage nach der Gewährleistung von Sicherheit in automatisierten Prozessen.

Die Integration von KI-gestützten Analysetools bietet Möglichkeiten, Sicherheitsvorfälle vorherzusagen und zu verhindern. Allerdings erfordert dies eine enge Abstimmung zwischen den Anforderungen des HSE-Managements, das strenge Standards für Datensicherheit und Prozessüberwachung einhält, und den Erwartungen des Digitalisierungsmanagements, das Flexibilität und Innovationsfreude fordert. Ein zentraler Punkt ist hier die Motivation der Mitarbeiter, die durch digitale Werkzeuge weder überfordert noch entfremdet werden dürfen.

Stufe 3: Von menschengesteuerten zu autonomen betrieblichen Prozessen

Die dritte Stufe beschreibt die digitale Transformation hin zu autonomen betrieblichen Prozessen. Hierbei werden Sicherheitskonzepte neu gedacht, da autonom arbeitende Systeme sowohl Potenziale als auch Risiken mit sich bringen.

Im HSE-Management werden autonome Technologien oft mit Skepsis betrachtet, da Sicherheitsrisiken schwer vorhersehbar sind. Demgegenüber sieht das Digitalisierungsmanagement in solchen Technologien die Chance auf Effizienzsteigerung und Skalierbarkeit. Themen wie Cyber-Sicherheit gewinnen hierbei enorm an Bedeutung, da autonome Systeme neue Angriffsflächen bieten. Gleichzeitig eröffnen sie Möglichkeiten, durch selbstoptimierende Prozesse betriebliche Abläufe zukunftssicher zu gestalten.

Empfehlungen zur Integration von Digitalisierungsvorhaben und HSE-Management

Um die Ambivalenzen zwischen den beiden Disziplinen produktiv zu nutzen, empfiehlt es sich, folgende Schritte zu beachten:

- **Gemeinsame Perspektiven entwickeln:** Eine klare Darstellung der Kerninteressen von HSE- und Digitalisierungsmanagement ist essenziell.
- **Iterative Abstimmungen:** Durch wiederholte Verhandlungen können Kompromisse zu autonomen Technologien und deren Einsatz gefunden werden.
- **Motivationsförderung:** Mitarbeiter sollten aktiv in den Digitalisierungsprozess eingebunden und durch gezielte Schulungen befähigt werden, neue Technologien sicher zu nutzen.

- **Pilotierungsphasen nutzen:** Positive Erfahrungen in Pilotprojekten können helfen, größere Transformationsvorhaben mit mehr Akzeptanz umzusetzen.

Fazit

Die Digitalisierung bietet immense Chancen für das HSE-Management, verlangt aber auch ein hohes Maß an Sensibilität und Abstimmung. Nur durch eine enge Zusammenarbeit zwischen den Fachbereichen können die Potenziale ausgeschöpft und Risiken minimiert werden. Die Steuerung von Digitalisierungsprojekten sollte dabei stets als Lernprozess im Sinne eines zunehmenden Reifegrads verstanden werden, der Flexibilität, Kommunikation und strategische Planung kombiniert. Eine erfolgreiche digitale Transformation im HSE-Management kann somit nicht nur die Sicherheit und Effizienz verbessern, sondern auch als Vorbild für andere Unternehmensbereiche dienen.



Kontakt
Björn Bücks

Leitung Fachbereich HSE digital
E-Mail: fb-hsedigital@vdsi.de



Foto: © Katerina/Adobe Stock

Was hindert die psychische Belastung zu reduzieren?

Thesen zur Diskussion gestellt

Der Fehlzeiten-Report 2023 der AOK zeigt, dass die Zahl der psychischen Erkrankungen und die daraus resultierenden Fehltagelänge seit 2010 um 56 Prozent gestiegen sind. Besonders auffällig ist laut dem Bundesministerium für Gesundheit die durchschnittliche Krankheitsdauer: Mit etwa 36 Tagen sind psychisch bedingte Fehlzeiten dreimal so lang wie der Durchschnitt aller Erkrankungen.

Von Petra Zander

In der Ausgabe 6/2024 schrieben wir, dass nur in einem gemeinschaftlichen Vorgehen von Management und Führungskräften, Experten des Arbeits-

Gesundheitsschutzes sowie der Beschäftigten nachhaltige Lösungen für das Problem der Fehlzeiten aufgrund psychischer Erkrankungen zu finden sind. Da-

bei wurden ideale Sichtweisen der verschiedenen betrieblichen Akteure dargestellt und eine erste These genannt, warum das Problem eher zu- als abnimmt.

Impressum

Herausgeber: VDSI – Verband für Sicherheit, Gesundheit und Umweltschutz bei der Arbeit, Marienstraße 30, 10117 Berlin, www.vdsi.de • Chefredaktion: Dr. Silvester Siegmann (V. i. S. d. P.), Rebecca Hesse (Telefon: +49 30 863 2478-17, E-Mail: r.hesse@vdsi.de) • redaktionelle Mitarbeit: Prof. Dr. Arno Weber, Markus Tischendorf, Petra Zander • Anzeigenverwaltung und Mitgliederbetreuung: Anschrift wie Herausgeber, Telefon: +49 30 863 2478-0, info@vdsi.de • Bildnachweise: Wenn nicht anderweitig gekennzeichnet: VDSI • Verlag: Deutscher Fachverlag GmbH, Mainzer Landstraße 251, 60326 Frankfurt am Main, www.dfv.de • Layout: Saskia Burghardt, Hochheim a. M., www.burghardt-grafik.de • Druck: Onlineprinters GmbH, Rudolf-Diesel-Straße 10, 91413 Neustadt a. d. Aisch • Nachdruck nur mit Genehmigung des Herausgebers. Für unverlangt eingesandte Beiträge wird nicht gehaftet. Erscheinungsweise: sechs Ausgaben pro Jahr. Der Bezugspreis ist im Mitgliedsbeitrag enthalten.

**These 1 (aus 6/2024) lautete:
Es gibt viel Arbeit, aber oft wird
kein Sinn darin gesehen.**

Zu unserem Wohlbefinden trägt maßgeblich bei, wenn wir unser tägliches Tun zum großen Teil als sinnvoll erachten. So viel steht fest.

Leider gab es Probleme mit unserer VDSI-internen Plattform, sodass die erhofften Diskussionen zu dieser These bis zur Drucklegung Mitte Januar ausblieben. Zeitgleich konnte jedoch endlich eine offene Gruppe initiiert werden. Alle VDSI-Mitglieder sind herzlich eingeladen, sich jetzt an der Debatte um gleich zwei Thesen zu beteiligen.

**These 2:
Hybride oder rein virtuelle Arbeitsformate sind nach wie vor eine Herausforderung und mindern das Wohlbefinden mitunter erheblich.**

Auch wenn sie oft praktiziert werden, sind digitale Formate wie Videokonferenzen und Blended Learning nach wie vor befremdlich. Viele Menschen haben noch keinen gesunden Umgang damit gelernt oder gefunden. Viele Mitarbeiter*, besonders im Angestelltenbereich, arbeiten nach wie vor überwiegend im „Mobile Office“. Oft wird dabei die Arbeitsstättenverordnung, die bei offiziellem Homeoffice greifen würde, dadurch umgangen, dass lediglich von „mobilem Arbeiten“ gesprochen wird. Einerseits ist der rechtliche Rahmen für die jeweiligen Arbeitsformate völlig unterschiedlich. Andererseits ist die psychische Belastung eines dauerhaften, unkontrollierten und unregelmäßigen „Mobilen Arbeitens“ nicht messbar und doch oft übermäßig stark, so unsere Er-

Info

Vorgehen:

- In dieser und den folgenden Ausgaben der VDSlaktuell veröffentlichen wir je eine These.
- Auf unserer Mitgliederplattform VDSInet (Gruppe „Thesen – FB – Psyche“) diskutieren wir diese Thesen mit Ihnen und beschreiben mögliche Lösungswege.
- Eine Zusammenfassung der Ergebnisse können Sie in der jeweils nächsten VDSlaktuell nachlesen.
- Sie haben selbst eine spannende These und möchten diese veröffentlichen? [Schreiben Sie uns an: fb-psyche@vdsi.de](mailto:fb-psyche@vdsi.de)

Weitere Informationen finden Sie hier:

Geänderter Login nach Update des VDSInet / VDSI – Verband für Sicherheit, Gesundheit und Umweltschutz bei der Arbeit e.V.



fahrung. Beispielsweise reihen sich die Online-Meetings und -Konferenzen zum Teil pausenlos aneinander. Trotz dieser vielen virtuellen Begegnungen sind vermehrt Klagen über eine zunehmende Einsamkeit wahrzunehmen. Das spontane, ungezwungene Gespräch mit Kollegen auf dem Flur oder am Kaffeeautomaten ist verloren gegangen. Beschäftigte erfüllen zwar die Erwartungen ihres Unternehmens, achten aber nicht bewusst auf die Folgen und auf die belastenden Faktoren. Erschwerend kommt hinzu, dass es im Alleingang kaum möglich ist, Strategien zu entwickeln, die einen guten Umgang mit diesen Herausforderungen schaffen könnten. Warum auch, wenn eine ganze Organisation das offensichtlich gutheißt und keine Plattform dafür schafft?

Sehen Sie das auch so? Wie könnten Lösungen aussehen? Wir sehen uns hoffentlich im VDSInet in der Gruppe „Thesen – FB – Psyche“.

*Aus Gründen der besseren Lesbarkeit, aber auch, weil die Gendersprache nicht barrierefrei ist, verzichtet die Autorin bewusst auf die gleichzeitige Verwendung männlicher und weiblicher Sprachformen. Sämtliche Personenbezeichnungen gelten gleichermaßen für sämtliche Geschlechter – auch die jenseits von männlich und weiblich.



**Kontakt
Petra Zander**

Dipl. VWL, M. A. Wirtschaftspsychologie
Geschäftsführung der WfMO GmbH
Leitung Fachbereich Psyche
E-Mail: fb-psyche@vdsi.de

GEFÄHRDUNGSBEURTEILUNG
Wann wird trockene Luft zum Risiko?

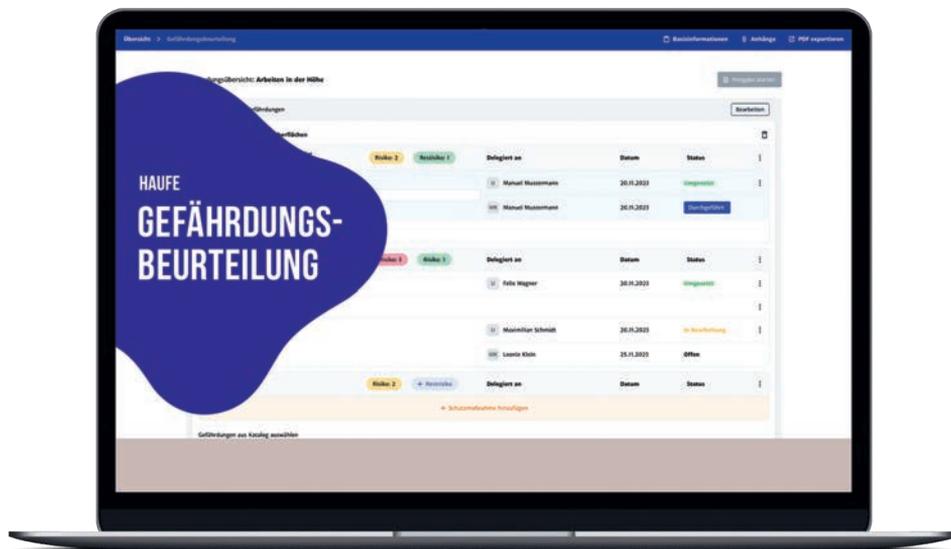
Hier Whitepaper anfordern



HAUFE.

HAUFE GEFÄHRDUNGSBEURTEILUNG

Transparent. Effizient. Einfach.



Die **intuitive Software**, mit der Sie den gesamten **Gefährdungsbeurteilungs-Prozess digital und rechtssicher** abbilden können inkl. **Mustervorlagen**.

Mehr erfahren

www.haufe.de/gefaehrdungsbeurteilung-software



Unser Tipp: Online-Seminar „**Gefährdungsbeurteilung digitalisieren – Was in der Praxis zu beachten ist**“ am 13.03.2025, 10 Uhr, ca. 90 min mit Cornelia von Quistorp

Jetzt kostenlos teilnehmen: www.haufe.de/gb-digitalisieren