

Taschenbuch 2021

SICHERHEITS BEAUFTRAGTE

im öffentlichen Dienst

SICHER IM THEATER



Jahreskalender

Checklisten

Praxisbeiträge

Corona
Infos für
Sibe

Impressum

Taschenbuch 2021

Sicherheitsbeauftragte im öffentlichen Dienst

Verlag:

Universum Verlag GmbH, Taunusstraße 54, 65183 Wiesbaden
Internet: www.universum.de, E-Mail: info@universum.de

Geschäftsführer: Hans-Joachim Kiefer, Gernot Leinert. Die Verlagsanschrift ist zugleich ladungsfähige Anschrift der im Impressum genannten Vertretungsberechtigten des Verlags.

Redaktionsbeirat:

Monika Broy, Roland Haist, Christoph Heidrich, Torsten Kunz, Wolfgang Kurz, Tim Pelzl, Alexander Seeger, Kirsten Wasmuth

Autorinnen und Autoren:

Hendrik Brüggemann, René de Ridder, Kathrin Hedtke, Hans Heßner, Andreas Krieger, Torsten Kunz, Wolfgang Kurz, Nele Langosch, Wolfgang Narr, Tim Pelzl, Birgit Pieper, Ralf Rutscher, Michaela Schwab, Stefan Tampe

Fachliche Beratung:

Stephanie Jung, Volker Schramm, Alexander Seeger, Gerhard Sprenger, André Thiede, Frank Werner

Fachredaktion: Wolfgang Kurz, Stuttgart

Gesamtredaktion: René de Ridder, Karin Seitz, Wiesbaden

Herstellung: Alexandra Koch, Wiesbaden

Titelfoto: Jochen Klenk/Badisches Staatstheater Karlsruhe;
Szenenfoto aus Bridget Breiners „Seid Umschlungen, Millionen“
(Lucia Solari, Louiz Rodrigues – beide Staatsballett)

Fotos Inhaltsverzeichnis: Andreas Arnold/Universum Verlag GmbH;
© Sondem, © fizkes, © Michael/Adobe Stock

Grafische Gestaltung: a priori Werbeagentur e. K., 65189 Wiesbaden

Satz und Illustrationen: FREIsign GmbH, 65185 Wiesbaden

Druck und Bindung: NINO Druck, Im Altenschemel 21,
67435 Neustadt/Weinstraße

Redaktionsschluss: Juli 2020

© 2020 by Universum Verlag, Taunusstraße 54, 65183 Wiesbaden
Alle Rechte vorbehalten
ISSN 0942-0274



SICHER IM THEATER



CHECKLISTEN

SCHWERPUNKT

- 8 Sicher im Theater
- 16 Veranstaltungen organisieren

SIBE IM PORTRÄT

- 22 Hubert Danner,
Feuerwehr Freiburg

CHECKLISTEN

- 24 Gute Hygiene
- 26 Gerüstet für
den Brandfall



- 28 Rutschgefahren
- 30 Bauhof: Rücken entlasten
- 32 Hautschutz
- 34 Betriebsbegehungen
- 36 Klima im Fahrzeug
- 38 Explosionsschutz in abwassertechnischen Anlagen

KOMMUNIKATION

- 40 ASA: Gemeinsam für
mehr Sicherheit
- 44 Psychische Belastungen
- 48 Mobbing verhindern



FÜR DIE PRAXIS

- 52** Herausforderung Corona
- 58** Einsatzstellenhygiene
- 64** CO₂-Feuerlöscher
- 68** Feuerwehr: Stress und Unfälle
- 76** Sicher schwimmen
- 80** Prävention vor Reha
- 84** Lärm von Schusswaffen
- 88** Neue PSA-Verordnung
- 92** Umgang mit Asbest



SONSTIGES

- 98** Ferientermine/ Kalendarium
- 158** Neue Bestimmungen
- 164** Weiterführende Infos
- 170** Abkürzungsverzeichnis
- 172** Gefahrzeichen



Fotos: © Andreas Arnold

SICHER IM THEATER

Viele Zuschauer lieben die faszinierende Welt der Bühne. Vor und hinter den Kulissen gibt es aber auch Gefahrensituationen zu bewältigen. Bühnenmeister Hendrik Brüggemann arbeitet mit seinem Team dafür, Inszenierungen für alle Beteiligten im Sinne der DGUV Regel 115-002 so sicher wie möglich zu machen. Zu Besuch im Badischen Staatstheater Karlsruhe.

Auf den ersten Blick wirkt die 40 Zentimeter tiefe Stufe harmlos. Doch die Absturzkante zwischen Theaterbühne und Orchestergraben hat es in sich: Wer sich hier einen Fehltritt leistet, während er rezitiert, singt oder Kulissen aufbaut, kann sich übel verletzen. Genau das geschah vor einiger Zeit im Staatstheater Karls-

Autor

RENÉ DE RIDDER

Redakteur (Universum Verlag)

SARS-CoV-2-Arbeitsschutzstandard

Dieser Beitrag schildert typische branchenspezifische Gefährdungen des Bühnenbetriebs. Wie der reguläre Betrieb angesichts von Corona schrittweise wiederhergestellt werden kann, dazu liefert der SARS-CoV-2-Arbeitsschutzstandard Hinweise. Diese und weitere Infos zum sicheren Arbeiten in Bühnenbetrieben und Studios unter **www.vbg.de; Branchenspezifische Hilfen.**

ruhe: Ein Bühnenmeister, der genau solche Gefahren bewertet, trat daneben und stürzte – vor den Augen der Kollegen.

Ein Unfall mit schlimmen Folgen: „Wegen eines Mittelfußknochenbruchs fiel derjenige monatelang aus“, erinnert sich Hendrik Brüggemann. Aufmerksam beobachtet der Bühnenmeister, wie einer seiner Kollegen die Kante aus Sicherheitsgründen mit reflektierendem Klebeband für die nächste Aufführung markiert. Tückisch: Die Lage der Kante ändert sich jeden Tag und bei jeder Inszenierung.

„Ein Stuhl wiegt 17 Kilo“

Während im Kleinen Haus Bühne und Kulissen präpariert werden, wuchten Theatermitarbeiter im Zuschauerraum leere Stühle umher. „Ein Stuhl wiegt 17 Kilogramm“, erklärt der Ingenieur für Theater- und Veranstaltungstechnik. Sprich: eine echte Knochenarbeit und Rückenbelastung für die Bühnentechniker, zumal sie aus technischen Gründen keine Sackkarren benutzen können, um

die Zuschauerstühle umzugruppieren. „Zum Glück sollen bald leichtere Sitze angeschafft werden, aber es ist nicht einfach, geeignete Anbieter zu finden.“

Quetschungen, Stürze, Hautreizungen

Von der Bühne stürzen, schwere Lasten heben – das sind nur einige mögliche Gefährdungen und Belastungen im Theater. Bühnenbetriebe scheinen nicht ungefährliche Orte zu sein: Leute fallen von Leitern, schneiden sich die Haut auf, quetschen sich die Finger an instabilen Kulissenwänden, schlagen sich versehentlich einen Nagel in die Hand oder leiden unter Hautreizungen, verursacht von einem imprägnierten Theatervorhang.

Versehentlich fast erhängt

Dazu kommt die Absturzgefahr: Bei spektakulären Flugszenen werden Schauspieler vom meterhohen Schnürboden abgeseilt und schweben wie Engel vom Himmel. So hängte sich ein Darsteller, der in einem Stück einen Erhängten spielte, bei einer Probe versehentlich in eine falsche Schlaufe und verlor das Bewusstsein. Zum Glück verlief dieser Unfall letztlich glimpflich.

„Ein Zwischenfall, der gezeigt hat, wie gefährlich der Arbeitsplatz

Verantwortlich für die Arbeitssicherheit: Bühnenmeister Hendrik Brüggemann.



Sicherheit bei Veranstaltungen

Events mit vielen Besuchern sind mit Risiken behaftet. Für möglichst sichere Veranstaltungen sollten Organisatoren einschlägige Regelwerke kennen und beachten. Außerdem sind schon bei der Vorplanung Risikofaktoren zu berücksichtigen, die sich wechselseitig beeinflussen und die Unfallgefahren erhöhen können.

Bei Veranstaltungen ist die Sicherheit nicht nur der Besucher, sondern auch die der an Organisation und Durchführung Beteiligten zu gewährleisten. Je nach Art und Größe der Veranstaltung fallen diese Risiken unterschiedlich aus: Ein Fußballspiel zwischen rivalisierenden Mannschaften ist anders zu betrachten als ein Klassikkonzert in einer dafür vorgesehenen Versammlungsstätte.

Aus Unwissenheit ist man schnell im Bereich der Landesbauordnung, die strenge Vorgaben für eine Veranstaltung macht, und bei Missachtung auch Bußgelder beziehungsweise Ordnungswidrigkeiten vorsieht. So kann schnell eine Montagehalle, die für das Weihnachtsfest genutzt wird, zur Versammlungsstätte werden, welche unter die Versammlungsstättenverordnung fällt.

Autor

HENDRIK BRÜGGEMANN

Diplom-Ingenieur für Theater- und Veranstaltungstechnik (FH)

Spätestens seit dem Unglück bei der Love Parade in Duisburg (NRW) mit 21 Toten ist klar, dass es trotz vieler Regelungen und Vorschriften keine Regel für absolute Sicherheit gibt und bei Veranstaltungen immer ein Risiko bleibt.

Der erste Schritt zur rechtssicheren Durchführung ist, sich für die Organisation und die Fachgebiete professionelle Hilfe zu holen und die örtlichen Ordnungsbehörden mit ins Boot zu nehmen. Das Einhalten von Vorschriften, Regelwerken, Leitfäden und Informationsbroschüren hilft dabei, Risiken zu minimieren (siehe Infokasten).

Leitfäden und Regeln

- ▶ Die DGUV Information 215-310 Sicherheit bei Veranstaltungen und Produktionen behandelt die Organisationsbereiche sowie die Fachinformationen der Gewerke. Sie ist auch als VBG-Leitfaden erhältlich und sollte Grundlage aller weiteren Handlungen sein.
- ▶ Weitere Handreichungen und Infos zum Thema bietet die Deutsche Gesetzliche Unfallversicherung unter: <https://publikationen.dguv.de>; Suchwort Veranstaltungen.
- ▶ Die Versammlungsstättenverordnung (VstättVO) ist eine Musterverordnung, die von den Bundesländern teils mit Abweichungen in das jeweilige Landesrecht umgesetzt wurde.
- ▶ Infos zum Thema Evakuierung bietet die DGUV Information 205-033 „Alarmierung und Evakuierung“.

Worauf sollte jeder Organisator achten? Wie immer gilt das Prinzip „Augen auf“. Viele Risiken und Gefahren, die bei Auf- und Abbauten im Zuge einer Veranstaltung auftreten, ähneln denen in einem konventionellen Betrieb: Stolperstellen durch herumliegende Kabel, Absturzgefahr von höhergelegenen Arbeitsplätzen oder unzureichende Beleuchtung.

Weitere Faktoren, die das Unfallrisiko von Veranstaltungen begünstigen können, sind:

- Zeitdruck: Verschiedene Gewerke sind voneinander abhängig.
- Am Veranstaltungsort treffen verschiedene Akteure etwa von Zulieferfirmen mit diversen Sprachen und Interessen aufeinander.
- Durch das Einbringen von Gegenständen (Dekoration, Musikanlagen) kann sich ein Raum oder Platz verändern. Wege sind dann eventuell nicht mehr wie gewohnt nutzbar.

Es gibt einen weiteren wichtigen Unterschied im Vergleich zur betrieblichen Arbeitssicherheit. In Betrieben werden Neulinge oft von erfahrenen Kollegen eingewiesen und betreut. Bei Veranstaltungen hingegen strömen zahlreiche Besucher an einen Ort, den sie zumeist gar nicht oder nicht gut kennen.

Und es kann Risiken geben, die von den Gästen schwer, gar nicht oder falsch erkannt werden. Zum Beispiel wurden echte Brände als Bestandteil der Veranstaltung missverstanden, was fatale Folgen haben kann. Das liegt an der Erwartungshaltung der Besucher, welche sich informieren, weiter-



Foto: ©pavel siamionov - stock.adobe.com

Wie könnten sich Besucher einer Veranstaltung verhalten? Veranstaltende sollten bei der Planung auch einmal in die Zuschauerrolle schlüpfen.

bilden oder amüsieren möchten. Sie gehen unbewusst davon aus, dass sie an einem risikofreien Ort sind.

Wetter, Brandgefahren, Fluchtwege und menschliches Verhalten

Was kann aus Sicht des Veranstaltenden getan werden, damit sich die Besucher einer Veranstaltung so verhalten, wie ich es mir als Organisator vorstelle? Eine Möglichkeit ist, in die Rolle eines Besuchers zu schlüpfen. Und sich zu überlegen, was die Leute möglicherweise für einen unverstellten Blick auf die Bühne tun könnten – zum Beispiel am Gerüst hochklettern.

Was würde passieren, wenn wegen eines Stromausfalls komplette Dunkelheit ausbricht? Oder welche Kabel und Stolperfallen sind auf dem Boden vorhanden?

Weniger Stress für die Seele

Psychische Belastungen am Arbeitsplatz schaden der Gesundheit. Die Methode der Ideen-Treffen kann helfen, Risiken zu erkennen und abzubauen.

Zeitdruck, Lärm, Konflikte: Viele Faktoren am Arbeitsplatz belasten die Seele und steigern das Risiko für psychische Erkrankungen. Um Stress & Co. vorzubeugen, ist der Arbeitgeber nach dem Arbeitsschutzgesetz verpflichtet, eine Gefährdungsbeurteilung für psychische Belastungen am Arbeitsplatz zu erstellen. Dabei kann die Methode der Ideen-Treffen helfen.

Ursachen psychischer Belastungen erkennen

Ideen-Treffen sind regelmäßige, geplante Gespräche der Beschäftigten untereinander, die an festen Terminen während der Arbeitszeit stattfinden. Die Teilnehmenden tauschen sich dabei über gute und weniger gute Aspekte der täglichen Arbeit und Abläufe aus. Ziel ist es, Ursachen für psychische Belastungen zu erkennen und Maßnahmen zu entwickeln, sie zu reduzieren.

Die Beschäftigten haben oft gute Anregungen, wie man Abläufe oder Bedingungen in ihrem Bereich verbessern könnte. Die Ideen-Treffen geben dem Arbeitgeber die

Autorin

NELE LANGOSCH

Chance, Wissen und Erfahrungen seiner Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zu nutzen. Dabei muss er nicht unbedingt selbst anwesend sein. Die Teilnehmenden können ihn auch im Anschluss an ihr Gespräch über die Ergebnisse informieren.

Ideen-Treffen nach gleichem Muster

Ideen-Treffen laufen immer nach dem gleichen Muster ab. Im ersten Schritt beschreiben alle Teilnehmenden, was in letzter Zeit gut gelaufen ist und was verbessert werden könnte. Für psychische Belastungen spielen vier Themenbereiche eine besondere Rolle: Arbeitsaufgaben, Arbeitsorganisation, Arbeitsumgebung und soziale Beziehungen am Arbeitsplatz.

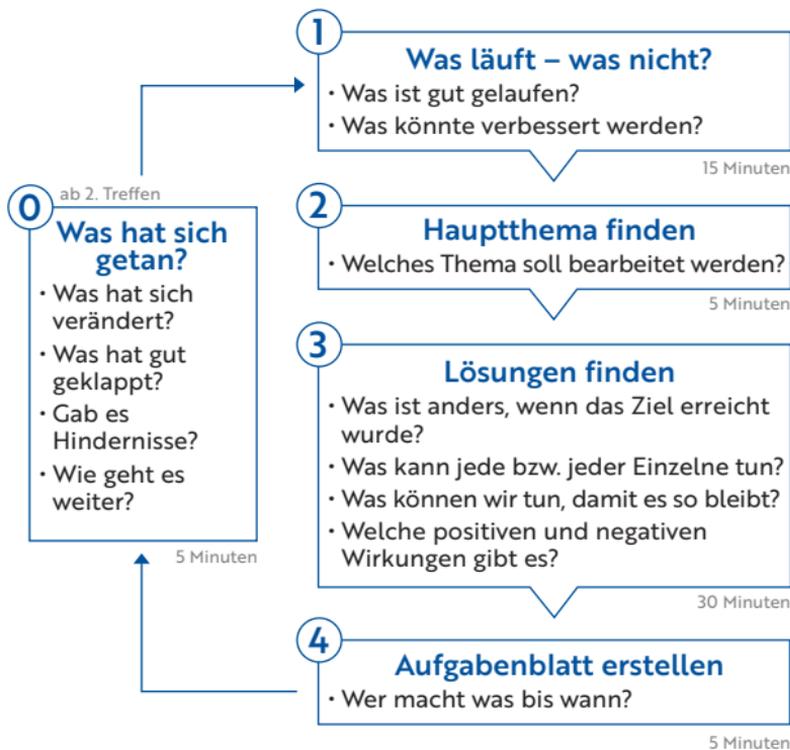
Dann wählen die Teilnehmenden aus den Verbesserungswünschen ein Thema aus, das sie zuerst bearbeiten möchten, zum Beispiel indem sie abstimmen. Im nächsten Schritt geht es darum, gemeinsam Lösungen zu finden. Dabei können folgende Fragen helfen:

- **Was ist vorhanden oder anders, wenn wir unser Ziel erreicht haben?** Antworten sollten positiv formuliert werden, zum Beispiel „Ich werde bei meiner Arbeit weniger häufig unterbrochen“, „Ich bekomme häufiger Feedback über meine Leistung“ oder „Meine Tätigkeit ist abwechslungsreicher“. Es geht nicht darum, Probleme zu wälzen oder Schuldige zu finden.
- **Was kann jede bzw. jeder Einzelne heute und morgen tun, um das Ziel zu erreichen?** Hier wird besprochen, wie viel Eigeninitiative der Beschäftigten möglich und umsetzbar ist.
- **Was können wir tun, dass es so bleibt?** Eine Planung sollte kurz- und mittelfristig erfolgen.

– Welche positive und negative Auswirkung hat das Erreichen des Zieles?

Anschließend halten die Teilnehmenden schriftlich auf einem Aufgabenblatt fest, wer sich bis wann um welche Anliegen kümmert.

Themen, für deren Bearbeitung keine Zeit mehr bleibt, sind beim nächsten Ideen-Treffen dran. Dann besprechen die Teilnehmenden außerdem Veränderungen seit dem letzten Gespräch: Was hat sich getan bzw. was habe ich erreicht? Was hat gut geklappt? Welche Hindernisse sind aufgetreten? Wie soll weiter vorgegangen werden?



Gruppengröße: vier bis sieben Beschäftigte

Für eine angeregte Diskussion, die jedoch nicht ausufert, sollte die Gruppengröße bei vier bis sieben Beschäftigten liegen. Wichtig ist, Mitarbeiterinnen oder Mitarbeiter aus allen Tätigkeitsbereichen einzubinden.

Für einen strukturierten Ablauf übernimmt eine Teilnehmerin oder ein Teilnehmer die Moderation des Ideen-Treffens. Diese Person sollte eine möglichst neutrale Haltung annehmen, also keine Lösung bevorzugen, sondern das Gespräch durch Nachfragen, Zusammenfassen der Aussagen und offene Fragen voranbringen. Argumente und Ideen kann sie auf einem Flipchart oder einer Wandzeitung festhalten. So macht sie den Lösungsprozess sichtbar.

Der Zeitraum, in dem die Gespräche regelmäßig stattfinden, sollte begrenzt sein, zum Beispiel auf ein halbes Jahr. Danach können Arbeitgeber und Beschäftigte gemeinsam entscheiden, ob sie die Ideen-Treffen fortsetzen wollen. Jede Veränderung ist ein Prozess und manchmal benötigt sie etwas Übung. Doch wer dranbleibt, kann die Situation am Arbeitsplatz verbessern – und die psychische Gesundheit der Beschäftigten schützen. ♦

Weitere Infos

- ▶ Weitere Informationen finden Sie in der DGUV-Information 206-007 „So geht’s mit dem Ideen-Treffen“ (zum Download) und in Erklärungsvideos, abrufbar auf der Website www.dguv.de, **Webcode: d125363**



Foto: ©Ruslan Grumble – stockadobe.com

Mobbing wirksam verhindern

Gewalt, Mobbing und Belästigung am Arbeitsplatz schaden den Beschäftigten und dem Betrieb. Vielfach kann man sie mit einer guten Organisation der Arbeit verhindern.

Die Verhütung von Gewalt, Mobbing und Belästigung am Arbeitsplatz ist nicht nur zur Erhaltung eines positiven Betriebsklimas wichtig. Soziale Konflikte am Arbeitsplatz führen bei den Opfern zu erheblichen psychischen und gesundheitlichen Folgen. Zudem sind sowohl Opfer als auch Täter mental stark mit dem

Autor

DR. TORSTEN KUNZ

Leiter Prävention, Unfallkasse Hessen

Konflikt (und nicht mit ihrer Aufgabe) beschäftigt, dass ihre Arbeitsleistung erheblich darunter leidet. Daher ist es gerade für Arbeitgeber – aus Fürsorgepflicht und auch im eigenen wirtschaftlichen Interesse – notwendig, sich für die Prävention sozialer Konflikte am Arbeitsplatz einzusetzen.

Prävention sozialer Konflikte

Die Prävention sozialer Konflikte am Arbeitsplatz erfordert das Zusammenspiel von Unternehmer, Führungskräften, Personalvertretung und Beschäftigten. Aus Erfahrungen in vielen Betrieben erwiesen sich insbesondere Maßnahmen als wirksam, die zur Organisation der Arbeit gehören und durch ihre Verankerung in die Aufbau- und Ablauforganisation besonders nachhaltig sind:

Eindeutiges Bekenntnis des Betriebes

Um auszuschließen, dass Mobbing von einzelnen Beschäftigten oder Führungskräften als „halblegales“ Mittel angesehen wird, unliebsame Kollegen oder Mitarbeiter zu einer Kündigung zu drängen, ist ein klares Bekenntnis des Arbeitgebers gegen Gewalt, Mobbing und Belästigung am Arbeitsplatz durch den Unternehmer nötig. Er muss dabei deutlich machen, dass er diese Konflikte nicht toleriert und dass Führungskräfte verpflichtet sind, bei ersten Anzeichen sofort einzugreifen.

Qualifizierung der Führungskräfte

Damit Führungskräfte ihrer Verpflichtung nachkommen können, müssen sie entsprechend qualifiziert sein. Sie müssen beispielsweise Mobbing von anderen Konflikten abgrenzen können und lernen, Gespräche mit Tätern und Opfern zu führen und

) _____ MO
18

) _____ DI
19

) _____ MI
20

) _____ DO
21

) _____ FR
22

) _____ SO
24) _____ SA
23

KW 4 JANUAR 20 (19) ARBEITSTAGE

MO
25

_____ (

DI
26

_____ (

MI
27

_____ (

DO
28

_____ (

FR
29

_____ (

SA
30

_____ (

SO
31

_____ (