



Gefährdung Einführung in die Gefährdungsbeurteilung für Führungskräfte Beurteilung

Praxisleitfaden für die Erstbeurteilung von Arbeitsbedingungen



Unfallkasse Hessen
Partner für Sicherheit

Schriftenreihe der Unfallkasse Hessen

Schriftenreihe der Unfallkasse Hessen
Band 14

EINFÜHRUNG IN DIE GEFÄHRDUNGSBEURTEILUNG FÜR FÜHRUNGSKRÄFTE

**Praxisleitfaden für die Erstbeurteilung
von Arbeitsbedingungen**



Unfallkasse Hessen
Partner für Sicherheit

Herausgeber:

© Unfallkasse Hessen
Leonardo-da-Vinci-Allee 20, 60486 Frankfurt am Main
Postanschrift: Postfach 10 10 42, 60010 Frankfurt am Main
Servicetelefon: 069 29972-440, Telefax: 069 29972-207
Internet: www.ukh.de
E-Mail: ukh@ukh.de

Regionalbüro Nordhessen
Friedrich-Ebert-Straße 21, 34117 Kassel
Telefon: 0561 72947-0, Telefax: 0561 72947-11

Autorinnen:

Stephanie Caspar, Sabine Menne, Unfallkasse Hessen

Redaktionelle Bearbeitung:

Pia Ungerer, Unfallkasse Hessen

Grafische Gestaltung und Satz:

Format-Absatz-Zeichen, Niedernhausen

Fotos:

Winfried Eberhardt, Frankfurt am Main

Wir danken der Stadt Baunatal, insbesondere Herrn Briefs, Arbeitsschutzkoordinator, Herrn Stock, Bauhofleiter sowie der Grünkolonne für ihre engagierte Mitarbeit und praktischen Anregungen.

Herstellung:

Manfred Morlok, Universum Verlag GmbH

Verlag und Druck:

Universum Verlag GmbH, 65175 Wiesbaden

Gedruckt auf chlorfrei gebleichtem Recyclingpapier

Verantwortlich für den Inhalt sind die Autorinnen

© für diesen Band: Unfallkasse Hessen
2. überarbeitete Auflage
März 2009

ISBN 978-3-934729-13-1

Vorwort der Unfallkasse Hessen

Für Führungskräfte ist es oft schwer zu entscheiden, welche Maßnahmen zur Verbesserung des Arbeits- und Gesundheitsschutzes in ihrem Betrieb notwendig sind. Im Zuge der Deregulierung beinhalten die meisten Gesetze, Verordnungen und Vorschriften nur noch Schutzziele, nennen aber keine konkreten Anforderungen, die umgesetzt werden müssen.

Der Praxisleitfaden, den Sie in Händen halten, soll die Zusammenarbeit und die Verteilung der Verantwortung Schritt für Schritt erläutern. Er macht deutlich, dass eine systematische Vorgehensweise, gesunder Menschenverstand und Kenntnis der Arbeitsplätze im eigenen Betrieb gute Grundlagen für die Beurteilung der Arbeitsbedingungen sind. Mit Unterstützung der Fachkraft für Arbeitssicherheit und des Arbeitsmediziners – als Fachleute für den betrieblichen Arbeits- und Gesundheitsschutz – sowie der Beschäftigten selbst wird man mit geringem Aufwand eine realistische Einschätzung der existierenden Gefährdungen und Belastungen erhalten. Entscheidend ist letztendlich die Festlegung der erforderlichen Maßnahmen auf Basis der Gefährdungsbeurteilung. Damit hält die Führungskraft ein sinnvolles und nützliches Dokument zur Umsetzung eines nachhaltigen Arbeits- und Gesundheitsschutzes in den Händen, das zudem den gesetzlichen Anforderungen entspricht.

Unser Praxisleitfaden richtet sich an Führungskräfte, Personalvertretungen und alle Fachkräfte im Bereich des Arbeits- und Gesundheitsschutzes. Unser Ziel ist es, diesen Personenkreis grundlegend über das Verfahren der Erstbeurteilung zu informieren, die jeweiligen Verantwortlichen zu benennen und einen Impuls zur gemeinsamen Umsetzung zu geben.

Wir hoffen, dass unsere Schrift dazu beiträgt, die Arbeitsplätze in unseren Mitgliedsbetrieben sicherer zu machen und die angestrebte deutliche Senkung der Unfallzahlen zu erreichen. Hierbei wünschen wir Ihnen viel Erfolg.



Bernd Fuhrländer
Geschäftsführer



Dr. Torsten Kunz
Leiter Prävention

Vorwort der Stadt Baunatal

Gesunde Arbeitsplätze sind die Grundlage für gesunde Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter. Nur wenn die Leistungsfähigkeit gewährleistet bleibt, kann auch die Qualität unserer Verwaltungsleistungen erhalten werden.

Die Anforderungen an die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter im öffentlichen Dienst steigen ständig. Auch der demographische Wandel geht an der Verwaltung nicht vorbei. So liegt der Altersdurchschnitt im öffentlichen Dienst bereits über 45 Jahre. Die Verlängerung der Lebensarbeitszeit und die zunehmende Belastung durch Stress und Technisierung der Arbeit verstärken die physische und psychische Beanspruchung. Daher stellt sich nicht mehr die Frage, ob, sondern wie Gesundheitsförderung in der Kommune vorausschauend aufgegriffen wird.

Im Mittelpunkt steht die Schaffung sicherer Arbeitsbedingungen für alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter. Für die Erreichung dieses Ziels sind Gefährdungsbeurteilungen das zentrale Instrument. Maßgabe für uns war, mit einer größtmöglichen Beteiligung der „Gefährdeten“ die Beurteilungen in einfachen Schritten nachvollziehbar zu entwickeln.

Im Rahmen eines Pilotprojektes mit der Unfallkasse Hessen wurde zunächst ein Leitfaden für die Durchführung einer Gefährdungsbeurteilung für den Grünbereich entwickelt. Wir wollten hiermit einerseits so praxisnah wie möglich Ergebnisse für den Modellbereich Grünkolonnen erzielen. Andererseits sollte diese Vorgehensweise für alle Bereiche der Stadt Baunatal nachahmenswert sein.

Herausgekommen ist eine in der Praxis getestete Vorgehensweise, von der ich hoffe, dass sie auch für andere Kommunen und Betriebe ein hilfreicher roter Faden für die Erstellung von Gefährdungsbeurteilungen werden wird. Gezeigt hat sich während des Prozesses, dass die Beteiligung der „Gefährdeten“ an der Erstellung wesentlich zum Erfolg des Projektes „Gefährdungsbeurteilung“ beigetragen hat.

In Baunatal arbeiten wir seit fünf Jahren erfolgreich als Pilotkommune mit der Unfallkasse Hessen zusammen. Für diese vertrauensvolle und erfolgreiche Zeit möchten wir uns an dieser Stelle herzlich bedanken.



Silke Engler-Kurz
Erste Stadträtin

Inhalt

I	Aller Anfang ist schwer	11
II	Konzept zur Gefährdungsbeurteilung	15
III	Vorüberlegungen der Führungskraft	20
IV	Strukturierung der Tätigkeiten	22
V	Ermittlung der Gefährdungen und Belastungen	25
VI	Beteiligung der Mitarbeiter	27
VII	Unterstützung durch Arbeitsschutzexperten	29
VIII	Vertiefung besonderer Gefährdungen	30
	8.1 Checklisten	30
	8.2 Feinanalyse	30
	8.2.1 Gefahrstoffe	31
	8.2.2 Biostoffe	33
	8.2.3 Psychische Belastungen	33
IX	Bewertung	36
X	Maßnahmen ableiten und umsetzen	39
XI	Dokumentation und Wirkungskontrolle	41
XII	Überprüfung der Gefährdungsbeurteilung	42
XIII	Anhang	
	Beispiele und Hilfsmittel zur Gefährdungsbeurteilung	43

Aller Anfang ist schwer

Die Erstbeurteilung der Arbeitsbedingungen ist stets aufwändiger als die nachfolgende Aktualisierung. Zunächst müssen viele Abläufe im Betrieb im Sinne der Gefährdungsermittlung aufgeschlüsselt und systematisiert werden. Daher ist es ratsam, eine einheitliche und umfassende betriebliche Vorgehensweise zu entwickeln, die allen anderen Betriebsbereichen als Vorbild dient. Mit dem vorliegenden Praxisleitfaden möchten wir Ihnen als verantwortliche Führungskraft helfen, ein betriebliches Konzept für die Durchführung einer Gefährdungsbeurteilung zu entwickeln.

Mittlerweile hat sich der Begriff „Gefährdungsbeurteilung“ sowohl im Arbeitsschutz als auch in der betrieblichen Praxis eingebürgert. Auch wir verwenden ihn hier anstelle der korrekten Formulierung „Beurteilung der Arbeitsbedingungen“ aus dem Arbeitsschutzgesetz.

Zum Sinn der Gefährdungsbeurteilung

Die Beurteilung der Arbeitsbedingungen bildet in erster Linie die Grundlage für einen wirksamen betrieblichen Arbeitsschutz. Systematisch angewandt unterstützt die Gefährdungsbeurteilung aber auch die Unternehmensleitung, zielgerichtet zu steuern und nicht nur zu reparieren. Der Praxisleitfaden möchte vor allem Überzeugungsarbeit leisten, in dem er Sinn und Zweck der Gefährdungsbeurteilung erläutert und nicht nur auf eine gesetzliche Verpflichtung verweist.

Die Gefährdungsbeurteilung unterstützt Führungskräfte, weil sie

- das Wissen um die Arbeitsbedingungen koordiniert zusammenträgt
- die rechtliche Führungsverantwortung konkret umsetzt
- die Ursachen für Störungen der Arbeit verringert und die Effizienz der betrieblichen Abläufe steigert
- die Wirtschaftlichkeit unterstützt, in dem sie durch vorausschauendes Handeln teure Nachbesserungen überflüssig macht
- die Arbeitsbedingungen durch Risikominderung nachhaltig verbessert
- die Beteiligung und Motivation der Mitarbeiter¹ unterstützt
- und den Wandel in der Arbeitswelt gestalten hilft.

Die umfassende Verpflichtung zur Beurteilung der Arbeitsbedingungen richtet sich zunächst an den Arbeitgeber. Eine solche Verpflichtung, die im gesamten Betrieb umgesetzt werden soll, kann nicht von wenigen oder gar einem Verantwortlichen allein erfüllt werden. Sinnvoller und effektiver ist es, zunächst ein Konzept für den Betrieb zu erstellen, das klärt, wer welche Aufgaben zu erfüllen hat und durch wen er dabei unterstützt wird. Der vorliegende Band gibt genau dazu die Starthilfe. Er sieht sich nicht in Konkurrenz zu detaillierten Checklisten, die bestimmte Gefährdungen in einer einfachen, schematischen Form erfassen. Vielmehr bildet dieser Leitfaden den Grundstock

1 Um die Lesbarkeit zu erleichtern wird in diesem Leitfaden die männliche Form verwendet, gemeint sind ausdrücklich beide Geschlechter.


insbesondere für Führungskräfte, sich gezielt an die Arbeitsschutzexperten zu wenden, sich bedarfsorientiert weitere Hilfsmittel zu besorgen und diese dann betriebspezifisch anzuwenden.


Entsprechend dem Anspruch des Leitfadens stellen die hier vorgestellten Beispiele Erstbeurteilungen dar. Ist das Prinzip der Gefährdungsbeurteilung erst einmal erkannt und im Betrieb eingeführt, kann die Dokumentation in jedem Zuständigkeitsbereich in der Folge weiter ergänzt und aktualisiert werden. Eine sinnvolle Prioritätensetzung beinhaltet stets den Mut zur Lücke.

Zum Umgang mit dem Leitfaden

Der Leitfaden zeigt Ihnen Schritt für Schritt auf, wie Sie eine Erstbeurteilung betriebspezifisch organisieren und durchführen können. Wir stellen Ihnen in praxisbezogenen Kapiteln vor, wie Sie den Istzustand der Gefährdungen und Belastungen in Ihrem Zuständigkeitsbereich überprüfen können. Den Sollzustand haben wir möglichst konkret in der Textbox „Das angestrebte Ergebnis“ ausformuliert. Wir machen deutlich, welche Aufgaben Sie als Führungskraft übernehmen müssen und wann Sie die Beratung der bestellten Arbeitsschutzexperten brauchen. Darüber hinaus unterstützen wir Sie mit konkreten Beispielen oder Mustervorlagen und weiterführenden Hinweisen in Infoboxen. Die im Anhang befindlichen Praxisbeispiele entstanden in Zusammenarbeit der Stadt Baunatal mit der Organisationsberatung der Unfallkasse Hessen. Wir danken den beteiligten Beschäftigten der Stadt Baunatal für ihre engagierte Mitwirkung, die diesen Praxisleitfaden erst ermöglicht haben.

Als Orientierungshilfe sind die besonderen Textpassagen wie folgt farblich gekennzeichnet:

	Das angestrebte Ergebnis	
<p>Das angestrebte Ergebnis gibt Ihnen eine Vorstellung, was Sie bis zu diesem Teilschritt erreicht haben sollen. Den Haken dann bitte markieren.</p>		

	Das Beispiel
<p>Das Beispiel lässt die Katze aus dem Sack und gibt Ihnen Anregungen für Ihre betriebs-spezifische Umsetzung.</p>	

	Die Infobox
<p>Die Infobox beinhaltet weiterführende Hinweise.</p>	

Gesetzliche Grundlagen in aller Kürze

Die Beurteilungspflicht nach dem Arbeitsschutzgesetz (siehe Infobox 1 zum ArbSchG) ist weit gefasst. Sie umfasst Gefährdungen und Maßnahmen zur Verhütung von Unfällen, beinhaltet arbeitsbedingte Gesundheitsgefahren ebenso wie die Gestaltung der Arbeitsbedingungen einschließlich gesundheitsförderlicher Potentiale. Zwar gibt der Gesetzgeber keine bestimmte Dokumentationsform vor, allerdings wird die Dokumentation der Ergebnisse ausdrücklich verlangt. Hinsichtlich möglicher Gefährdungen ist das ArbSchG dagegen präziser: Der Arbeitgeber wird explizit aufgefordert, neben Gefährdungen, die sich aus der Arbeitsstätte oder Arbeitsmitteln ergeben, auch Arbeitsabläufe oder die Qualifikation der Beschäftigten einzubeziehen (§ 5 ArbSchG, siehe Infobox 1).



Auszug aus dem Arbeitsschutzgesetz

§ 5 Beurteilung der Arbeitsbedingungen

- (1) Der Arbeitgeber hat durch eine Beurteilung der für die Beschäftigten mit ihrer Arbeit verbundenen **Gefährdung** zu ermitteln, welche **Maßnahmen des Arbeitsschutzes** erforderlich sind.
- (2) Der Arbeitgeber hat die Beurteilung je nach **Art der Tätigkeiten** vorzunehmen. Bei gleichartigen Arbeitsbedingungen ist die Beurteilung eines Arbeitsplatzes oder einer Tätigkeit ausreichend.
- (3) Eine Gefährdung kann sich insbesondere ergeben durch
 1. die Gestaltung und Einrichtung der **Arbeitsstätte** und des **Arbeitsplatzes**,
 2. physikalische, chemische und biologische **Einwirkungen**,
 3. die Gestaltung, die Auswahl und den Einsatz von **Arbeitsmitteln**, insbesondere von Arbeitsstoffen, Maschinen, Geräten und Anlagen sowie den Umgang damit,
 4. die Gestaltung von Arbeits- und Fertigungsverfahren, **Arbeitsabläufen** und Arbeitszeit und deren Zusammenwirken.

§ 6 Dokumentation

- (1) Der Arbeitgeber muss über die (...) erforderlichen Unterlagen verfügen, aus denen das **Ergebnis der Gefährdungsbeurteilung**, die von ihm festgelegten **Maßnahmen des Arbeitsschutzes** und das **Ergebnis ihrer Überprüfung** ersichtlich sind.
Bei gleichartiger Gefährdungssituation ist es ausreichend, wenn die Unterlagen zusammengefasste Angaben enthalten.
(...) dies gilt grundsätzlich ab 11 Beschäftigten, dabei sind bei der Festlegung der Zahl der Beschäftigten Teilzeitbeschäftigte bis 10 Stunden Arbeitszeit/Woche mit 0,25, bis 20 h mit 0,5 und bis 30 h mit 0,75 zu berücksichtigen; bei weniger als 11 Beschäftigten kann ggf. bei besonderen Gefährdungen eine Dokumentation angeordnet werden].
- (2) **Unfälle** in seinem Betrieb, bei denen ein Beschäftigter getötet oder so verletzt wird, dass er stirbt oder **für mehr als drei Tage völlig oder teilweise arbeits- oder dienstunfähig** wird, hat der Arbeitgeber zu erfassen.

Infobox 1: Auszug aus dem Arbeitsschutzgesetz.

In vielen Bereichen des Arbeitsschutzes, die durch staatliche Verordnungen geregelt sind, wird ebenfalls auf die Gefährdungsbeurteilung verwiesen. So verlangen zum Beispiel die Gefahrstoffverordnung, die Bildschirmarbeitsverordnung oder die Lärm- und

Vibrationsarbeitsschutzverordnung eine Gefährdungsbeurteilung und zwar unabhängig von der Beschäftigtenzahl. Die Verordnung zur arbeitsmedizinischen Vorsorge setzt bereits vorhandene Gefährdungsbeurteilungen voraus. Der Verweis auf die Gefährdungsbeurteilung löst viele feste Vorgaben ab. Der Arbeitgeber erhält dadurch mehr Handlungsspielraum, um Maßnahmen betriebsspezifisch auszugestalten. Gleichzeitig ist er aber auch aufgefordert, sich eigenständig um sichere und gesunde Arbeitsbedingungen Gedanken zu machen. Wer als Arbeitgeber diesen Handlungsspielraum verantwortungsvoll nutzen will, muss sich zunächst Wissen im Arbeitsschutz aneignen.



Wenn Sie sich über die Gesetze und Verordnungen informieren wollen, besuchen Sie im Internet die Seite des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales:
[http://www.bmas.de/Arbeitsschutz/Rubrik Gesetze](http://www.bmas.de/Arbeitsschutz/Rubrik%20Gesetze)
Technische Regeln finden Sie unter: www.baua.de



Konzept zur Gefährdungsbeurteilung

Grundsätzlich sind die Arbeitsbedingungen aller Mitarbeiter, auch der Führungskräfte, in allen betrieblichen Bereichen zu betrachten. Damit der Betrieb sich nicht ausschließlich der Beurteilung der Arbeitsbedingungen widmen muss, sondern sein Kerngeschäft weiterhin erledigen kann, ist ein Konzept notwendig. Dieses Konzept soll die Durchführung der Gefährdungsbeurteilung für den gesamten Betrieb regeln und gleichzeitig Schwerpunkte bei der Umsetzung setzen. Priorität haben jene Bereiche, in denen Gefahren und Belastungen offenkundiger sind als in anderen. In diesen Betriebsteilen kann eine spezifische Vorgehensweise entwickelt und erprobt werden, die dann auf die übrigen Bereiche übertragen werden kann.

Bei der Erarbeitung des Konzeptes sollten der Arbeitgeber bzw. ein Beauftragter des Arbeitgebers, der Personalrat und die Arbeitsschutzexperten (Fachkraft für Arbeitssicherheit und Betriebsarzt) mitarbeiten. Ein geeignetes Gremium hierfür kann der Arbeitsschutzausschuss (ASA) sein.

Arbeitsschutzkoordinator

Mit der Einführung und der Fortentwicklung der Gefährdungsbeurteilung kommen auf den Arbeitgeber weitere Aufgaben zu. Je nach Betriebsstruktur erscheint es sinnvoll, neben der beratenden Fachkraft für Arbeitssicherheit, einen Beauftragten des Arbeitgebers zu benennen, der die notwendigen koordinierenden Aufgaben im Arbeitsschutz übernimmt. Für diese Funktion wurde in vorliegender Schrift die Bezeichnung „Arbeitsschutzkoordinator“ gewählt. Der Arbeitsschutzkoordinator ist kein feststehender Begriff und beruht auf keiner gesetzlichen Grundlage. Seine Aufgaben können je nach Betriebsstruktur auch von anderen Funktionsträgern erbracht werden. In jedem Fall sollten diese Aufgaben einer Person übertragen werden, die in Augenhöhe mit Führungskräften der oberen Ebene kommunizieren kann. Mögliche Aufgaben des Arbeitsschutzkoordinators (oder vergleichbarer Funktionsträgern) sind:

- zentraler Ansprechpartner für die häufig externen Arbeitsschutzexperten
- Einführung der Gefährdungsbeurteilung und deren Fortentwicklung
- Koordinierung von Aufbau und Weiterentwicklung des Arbeitsschutzsystems
- Unterbreitung von Vorschlägen für Zielsetzungen und Planungen
- laufende Überprüfung vorhandener Kennzahlen zu Sicherheit und Gesundheitsschutz
- Überprüfung wichtiger betrieblicher Abläufe dahingehend, ob Sicherheits- und Gesundheitsanforderungen berücksichtigt werden
- Koordination der Erstellung zentraler Dienstweisungen zu Sicherheit und Gesundheitsschutz
- Dokumentation und Jahresberichterstattung.

Konzeptinhalte

Mit dem Konzept zur Gefährdungsbeurteilung wird geklärt, welche betrieblichen Erfahrungen bereits vorhanden sind und welcher Betriebsteil sich für die nun beginnende umfassende Einführung der Gefährdungsbeurteilung besonders eignet. Es stellt auch dar, wie die umfassende Einführung der Gefährdungsbeurteilung geplant ist (Projekt, Dienstanweisung, Pflichtenübertragung). Im Zuge der Einführung kann eine spezielle Qualifizierung der Führungskräfte im Arbeitsschutz sinnvoll sein. Hierüber sollte das Konzept genauso Auskunft geben wie über den gesetzten Zeitrahmen für bestimmte Teilschritte und für den Abschluss der Erstbeurteilung aller Betriebsteile.

Konzeptentwicklung und Umsetzung der Gefährdungsbeurteilung

Die folgende Grafik (Abbildung 1) zeigt einen empfohlenen Ablauf für die Konzeptentwicklung und die anschließende Umsetzung der Gefährdungsbeurteilung im Überblick:

Ablaufschema von der Konzeptentwicklung bis zur Umsetzung der Gefährdungsbeurteilung

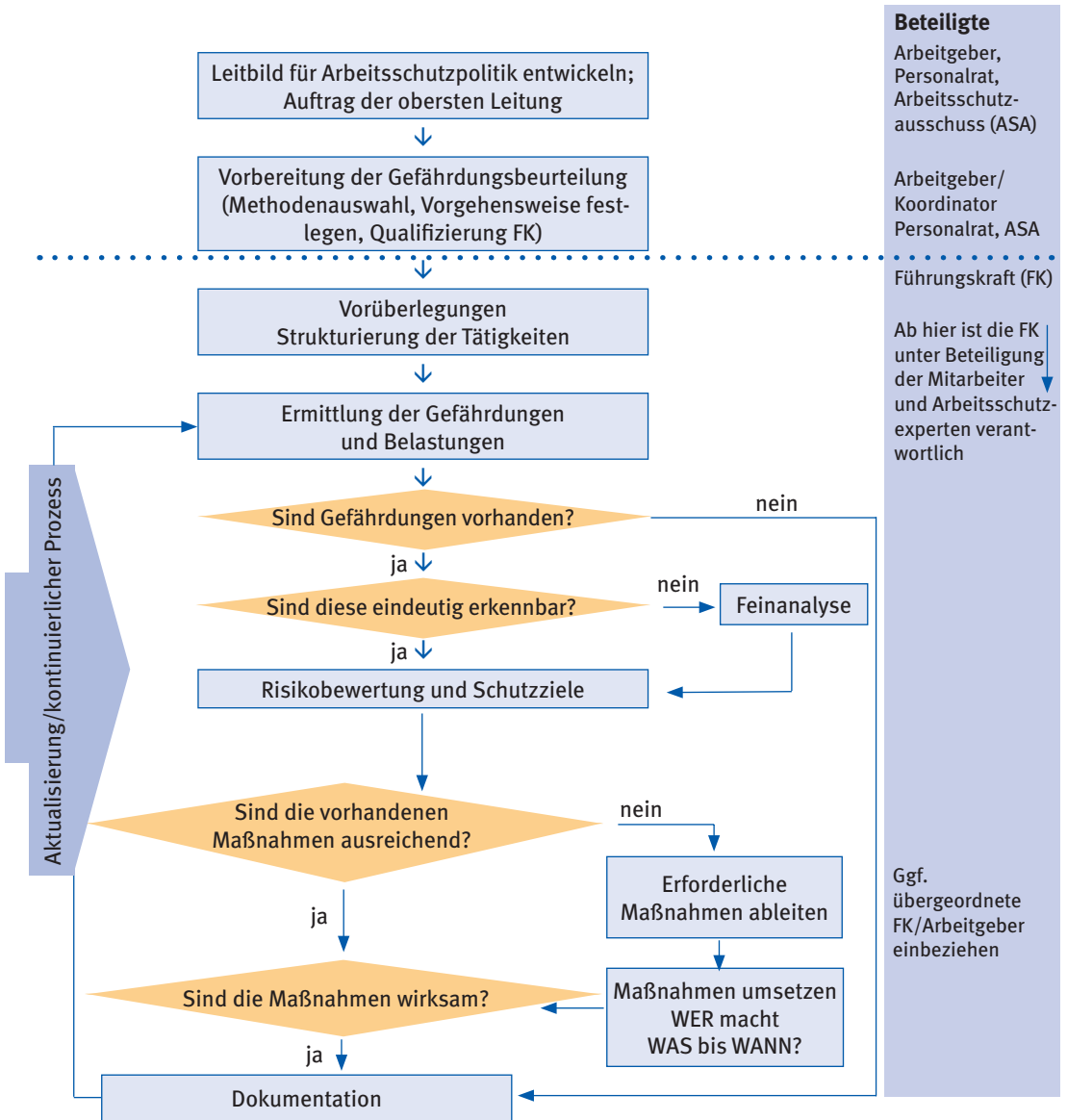







Abb. 1: Ablaufschema von der Konzeptentwicklung bis zur Umsetzung der Gefährdungsbeurteilung.

	Unser Ergebnis ist erreicht	
<p>Ein Konzept ist entwickelt. Für eine Erprobung der Vorgehensweise sind folgende Betriebsteile festgelegt:</p> <p>.....</p>		

Gesetzlicher Auftrag an den Arbeitgeber

Nach dem Arbeitsschutzgesetz ist der Arbeitgeber dafür verantwortlich, dass die Gefährdungsbeurteilung durchgeführt wird. Da er diese Aufgabe nicht allein bewältigen kann, delegiert er sie in der Regel an nachgeordnete Führungskräfte. Der Arbeitgeber sollte diesen Auftrag klar und schriftlich erteilen.

	<p>Der Arbeitgeber kann den Auftrag zur Durchführung der Gefährdungsbeurteilung mit einer Pflichtenübertragung erteilen. Ein Muster hierfür finden Sie in der GUV-R A1 „Grundsätze der Prävention“, Seite 43.</p>
---	---

	Unser Ergebnis ist erreicht	
<p>Der Arbeitgeber hat folgende Funktionsträger oder Personen mit der Durchführung der Gefährdungsbeurteilung schriftlich beauftragt:</p> <p>.....</p>		

Die zweite Führungsebene (zum Beispiel Fachbereichsleitung oder Amtsleiter) konkretisiert die Aufgabenstellung für ihre Betriebsteile: Die Führungskräfte dieser Ebene legen die zu beurteilenden Bereiche, die durchführenden und mitwirkenden Personen fest. Sie geben den Arbeitsauftrag zur konkreten Durchführung der Gefährdungsbeurteilung ggf. an die nächste Führungsebene (zum Beispiel Produktverantwortliche oder Abteilungsleiter) weiter. Gleichzeitig informiert die zweite Führungsebene über Ziele, Vorgehen und die mögliche Unterstützung durch die Fachkraft für Arbeitssicherheit bzw. den Betriebsarzt.

Darüber hinaus ist festzulegen, wer die Beurteilung von Gefährdungen, die bereichsübergreifend anfallen, vornimmt. Als Beispiele seien hier das Rathaus als Gebäude insgesamt, allgemein verwendete Geräte oder der Dienstwagen genannt.

Aufgabe der Führungskraft

Die Erstellung der Gefährdungsbeurteilung ist Aufgabe der Führungskräfte, da diese

- die Arbeit und die Arbeitsbedingungen gestalten
- die Verantwortung für die Gesundheit ihrer Mitarbeiter haben
- kommunizieren, unterweisen und informieren.

Darüber hinaus haben die Führungskräfte – neben den Mitarbeitern – die genauesten Kenntnisse aus dem alltäglichen Betriebsablauf. Dazu gehören zum Beispiel Kenntnisse über die Häufigkeit des Auftretens besonders schwieriger Arbeitssituationen, Daten zu Beinahe-Unfällen und nicht meldepflichtigen Unfällen, Erfahrungen über Schwierigkeiten in der Handhabung von persönlicher Schutzausrüstung aber auch Wissen über die Beanspruchung durch psychische und soziale Anforderungen. Die Fachkraft für Arbeitssicherheit und der Betriebsarzt können durch Begehungen nur einen Ausschnitt der konkret vorhandenen Gefährdungen und Belastungen erfassen.



Unser Ergebnis ist erreicht



Die zweite Führungsebene

- erstellt eine Liste mit Arbeitsbereichen und verantwortlichen Personen
- delegiert und informiert die für die Durchführung Verantwortlichen
- legt Verfahren für übergreifende Bereiche fest
- kontrolliert die Umsetzung.

Mitbestimmung des Personal- bzw. Betriebsrates

Der Personal- bzw. Betriebsrat (PR/BR) hat über das Hessische Personalvertretungsgesetz (HPVG) bzw. das Betriebsverfassungsgesetz (BetrVG) und das Arbeitssicherheitsgesetz (ASiG) weit reichende Aufgaben im Arbeitsschutz. Die Gefährdungsbeurteilung nach dem Arbeitsschutzgesetz ist eine ausfüllungsbedürftige, dem Gesundheitsschutz dienende Rahmenvorschrift im Sinne des Betriebsverfassungsgesetzes (§ 87 Abs. 1 Nr. 7). Daher sollte der PR/BR bereits bei der Konzepterstellung zur Gefährdungsbeurteilung einbezogen werden.



Unser Ergebnis ist erreicht



Der PR/BR beteiligt sich ggf. an der Konzepterstellung zur Gefährdungsbeurteilung.

Er informiert sich in der ASA-Sitzung oder beim Arbeitsschutzkoordinator über den Stand der Gefährdungsbeurteilung.

Er kann sich über die dokumentierte Gefährdungsbeurteilung jederzeit informieren, insbesondere über die Ableitung von Maßnahmen und deren Umsetzung.



Vorüberlegungen der Führungskraft

Die Führungskraft plant das weitere Vorgehen für ihren Zuständigkeitsbereich mit folgenden Vorüberlegungen (die nachfolgende Aufzählung erhebt nicht den Anspruch auf Vollständigkeit):

Welche Personen können gefährdet sein?

- Beschäftigte, z. B. Sachbearbeiter, angelernte Hilfskraft, Handwerker
- Auszubildende, Praktikanten
- Beschäftigte mit individuellen Einschränkungen, Behinderte, Schwangere
- Leiharbeiter
- Dienstleister, Mitarbeiter von Fremdfirmen
- Klientel von Einrichtungen wie Schüler oder Kinder in Kindertagesstätten
- Besucher.

Anmerkung: Die Gefährdungsbeurteilung nimmt nicht nur Mitarbeiter im engeren Sinne in den Blick. Für Leiharbeiter und Fremdfirmenarbeiter trägt die Führungskraft ebenfalls die Verantwortung.² Mit der Verkehrssicherungspflicht übernehmen Führungskraft und Beschäftigte darüber hinaus auch Verantwortung für dritte Personen. Die Beurteilung dazu muss jedoch nach dem ArbSchG nicht dokumentiert werden.

An welchen Orten können Gefährdungen auftreten?

- Betriebliche Gebäude
- Außengelände
- Zugangswege
- öffentlicher Bereich wie Straßenverkehr
- besonders gefährliche Bereiche wie Schächte und explosionsgefährdete Bereiche.

In welchen Situationen können Gefährdungen auftreten?

- Betriebsalltag, auch seltene Arbeitssituationen
- Betriebsstörungen
- Notfall, Brandfall.

Welche Schnittstellen gibt es zu anderen Bereichen?

- Beschaffung
- Bauplanung
- regelmäßige Kooperation mit anderen Bereichen.

² Siehe auch: Kooperation mit Fremdfirmen. Arbeitsschutz bei Werkverträgen. Schriftenreihe der UKH, Band 12.



Unser Ergebnis ist erreicht



Die Führungskraft hat eine konkrete Vorstellung vom Arbeitssystem mit seinen Gefährdungen, dem Personal, den Aufgaben, der Arbeitsumgebung und den -abläufen.



Beispiel zu Kapitel 3

Die Vorüberlegungen eines Bauhofleiters zum Arbeitssystem einer Grünkolonne finden Sie im Anhang.

IV

Strukturierung der Tätigkeiten

Die Führungskraft baut auf ihren Vorüberlegungen auf und strukturiert nun die Tätigkeiten im Hinblick auf mögliche Gefährdungen. Damit soll einerseits gewährleistet werden, dass tatsächlich alle Arbeitsbereiche in der Gefährdungsbeurteilung betrachtet werden. Andererseits soll der Arbeitsaufwand sinnvoll beschränkt werden, indem gleichartige Tätigkeiten oder Gefährdungen gemeinsam betrachtet werden. Mit diesem systematisch erstellten Überblick ist es möglich, gut begründet Prioritäten in der Abarbeitung der einzelnen Gefährdungsbeurteilungen zu setzen.

Erster Schritt: Sammeln

Die Gefährdung durch eine Tätigkeit richtet sich nach der Häufigkeit, mit der diese Tätigkeit ausgeführt wird sowie den dabei verwendeten Geräten oder Arbeitsmitteln. Nachfolgende Fragen helfen Ihnen beim Sammeln relevanter Tätigkeiten, Arbeitsmittel, personenspezifischer Aspekte und besonderer Bedingungen:

Welche Tätigkeiten, Prozesse werden wie oft ausgeführt?

- Haupttätigkeiten, Routinetätigkeiten (Kernprozesse)
- gelegentliche Tätigkeiten.

Welche Arbeitsmittel werden dabei verwendet?

- Gegenstände, Geräte, Maschinen (zum Beispiel aus Inventarlisten)
- Arbeitsstoffe, Gefahrstoffe (ggf. im aktuellen Gefahrstoff-Verzeichnis nachschauen).

Welche Tätigkeiten erscheinen dabei als gefährlich?

Gefährlich erscheinende Tätigkeiten können mit Ausrufezeichen gekennzeichnet werden, unabhängig davon, ob sie gelegentlich oder regelmäßig vorkommen.

Ändert sich die Gefährlichkeit auf Grund personenspezifischer Aspekte?

- Schwangerschaft, Behinderung, spezielle Veranlagung, geringe Kenntnisse, Sprachbarrieren, andere Einschränkungen
- durch bereits vorhandene Schutzmaßnahmen wie feuchte Haut durch Schwitzen in Schutzhandschuhen.

Gibt es weitere, Gefahr bringende Bedingungen?

Eine zunächst ungefährliche Situation kann, wenn bestimmte Bedingungen eintreten, im Zusammenwirken eine Gefahr entstehen lassen. Beispiele für solche Bedingungen sind:

- Einsehbarkeit des Arbeitsbereiches:
Ein Beschäftigter räumt zum Beispiel auf einem sicheren Tritt ein Regal hinter einer Tür ein. Eine zweite Person schiebt einen beladenen Rollwagen durch diese Tür. Lässt die eintretende Person die Tür soweit aufschwingen, dass der Beschäftigte auf

dem Tritt getroffen werden kann, entsteht nun durch die schlechte Einsehbarkeit des Raumes die Gefahr des Abstürzens.

▪ **Häufige Störungen:**

Die Konzentrationsfähigkeit nimmt zum Beispiel durch häufige, unbeabsichtigte Arbeitsunterbrechungen wie Telefonanrufe oder eilige Aufträge „zwischendurch“ merklich ab. Dem gestörten Beschäftigten unterlaufen dann Fehler, die sowohl seine eigene Sicherheit als auch die Dritter gefährden kann.

Mit der nachstehenden Tabelle können Sie die Tätigkeiten in Ihrem Zuständigkeitsbereich sammeln und nach den oben genannten Fragen in ihrer Gefährdung grob einschätzen.

Produktbereich					
Arbeitsbereich					
	Haupttätigkeiten	Arbeitsmittel	Arbeitsstoffe	Besondere Bedingungen	gefährlich
1					
2					
3					
	Gelegentliche Tätigkeiten	Arbeitsmittel	Arbeitsstoffe	Besondere Bedingungen	gefährlich
4					
5					
6					
Dokument erstellt		Datum			
Verantwortlicher		Unterschrift			

Abb. 2: Vorlage zur Erfassung von Tätigkeiten, Arbeitsmitteln und -stoffen.

Beispiel zu Kapitel 4

Die Vorgehensweise bei der Strukturierung von Tätigkeiten können Sie am Beispiel einer Grünkolonie im Anhang nachvollziehen.

➔

Unser Ergebnis ist erreicht

Die Führungskraft erstellt eine Liste mit Tätigkeiten, Arbeitsmitteln, -stoffen und personenspezifischen Aspekten. Diese Liste lässt bereits eine grobe Einschätzung der Gefährdungen erkennen.

✓

Zweiter Schritt: Zusammenfassen

Im Anschluss an die sorgfältig angelegte Sammlung der Tätigkeiten, der verwendeten Geräte oder Arbeitsmittel, personenspezifischer Aspekte und besonderen Bedingungen bewertet die Führungskraft, ob bei den Haupttätigkeiten gleichartige Bedingungen vorliegen. Werden zum Beispiel ähnliche Geräte verwendet, ähnelt sich das Ausführen der

Tätigkeit oder kommen vergleichbare Gefährdungen bei unterschiedlichen Tätigkeiten vor? Mit diesem Schritt soll die Vielzahl an möglichen gefährdenden Arbeitssituationen sinnvoll zusammengefasst werden.

➔
Unser Ergebnis ist erreicht
✓

Die Führungskraft hat alle Tätigkeiten betriebsspezifisch nach Gefährdungen systematisiert. Die sinnvoll zusammengefassten Arbeitssituationen können nun als Einheit näher betrachtet werden.

Dritter Schritt: Prioritäten setzen

Da nicht alle Tätigkeiten auf einmal beurteilt werden können, bietet es sich an, eine Prioritätenliste zu erstellen. Entsprechend ihrer ersten Einschätzung zur Gefährlichkeit trifft die Führungskraft eine Auswahl. Sie setzt die Prioritäten gründend auf ihrem Erfahrungsschatz und dem Wissen um die Relevanz der Tätigkeit in ihrem Zuständigkeitsbereich.

Als Hilfsmittel bietet sich folgende Liste an (abgewandelt nach Portuné³):

Tätigkeit	Häufigkeit der Tätigkeit				Schadensausmaß/ Größe des Gesundheitsrisikos			
	++++	+++	++	+	+	++	+++	++++
z. B. Fällarbeiten		_____						
z. B. Pflanzarbeiten	_____							
z. B. Arbeiten im Gewächshaus				_____				
usw.								

Abb. 2: Prioritäten setzen bei der Beurteilung von Tätigkeiten.

In der linken Spalte „Tätigkeit“ werden zunächst alle zusammengefassten Tätigkeiten notiert. Mit einer Linie wird nun jede Tätigkeit entsprechend ihrer Häufigkeit und des eingeschätzten Schadensausmaßes charakterisiert. Je länger die Linie ist, desto dringlicher wird die Gefährdungsbeurteilung dieser Tätigkeit. In der oben stehenden Liste sind Tätigkeiten aus dem Grünbereich beispielhaft dargestellt.

➔
Unser Ergebnis ist erreicht
✓

Die Führungskraft setzt für die zu beurteilenden Tätigkeiten Prioritäten.

3 Roland Portuné, Landesunfallkasse Nordrhein-Westfalen: „Psychische Belastungen im Straßenbetriebsdienst“; Verband Deutscher Straßenwärter – Bundesvorstand – ISBN 3-9807359-2-3.

V

Ermittlung der Gefährdungen und Belastungen

Mit den beiden vorangegangenen Kapiteln (Vorüberlegungen und Strukturierung der Tätigkeiten) hat sich die Führungskraft das Arbeitssystem gedanklich erschlossen. Sie weiß nun, welche Arbeitsbereiche grundsätzlich gefährdend oder belastend für die Mitarbeiter sind und hat erste Prioritäten gesetzt. Jetzt muss sie ermitteln, welche Ursachen diese Gefährdungen und Belastungen haben. Erst wenn dies geschehen ist, kann eine wirkungsvolle Maßnahme ergriffen werden. Bei der nun folgenden konkreten Ermittlung von Gefährdungen und Belastungen kann sich die Führungskraft durch die Mitarbeiter (siehe Kapitel 6) und die Arbeitsschutzexperten (siehe Kapitel 7) unterstützen lassen. Zur weiteren Orientierung stehen der Führungskraft folgende Quellen zur Verfügung:

- eigenes Alltagswissen
- Unterlagen über Unfälle, Erkrankungen, Verbandbucheinträge
- (mündliche) Informationen über Beinahe-Unfälle
- Begehungsprotokolle
- GUV-I 8700 (Auflistung aller Gefährdungsfaktoren).

Die Informationsschrift GUV-I 8700 enthält einen allgemeinen Gefährdungs- und Belastungskatalog, der wie eine Checkliste genutzt werden kann. Gefährdungsfaktoren für besondere Bereiche wie Abwasser oder Forsten sind in eigenen Katalogen aufgearbeitet, die im Druckschriftenverzeichnis der gesetzlichen Unfallversicherungsträger unter der Bestellnummer GUV-I 8700 ff. aufgeführt sind.



Das Druckschriftenverzeichnis GUV-I 8540 sowie die verschiedenen Gefährdungs- und Belastungskataloge GUV-I 8700 ff. können Sie sich im Internet als PDF-Datei herunterladen unter: www.dguv.de → Rubrik Prävention, Medien, Datenbanken

Eine ausschließliche Anwendung der empfohlenen Kataloge ist nicht sinnvoll, da es sich um Maximalversionen handelt, die je nach Betrieb entsprechend angepasst werden müssen. Diese Kataloge können lediglich Anregungen liefern, da sie keine Rücksicht auf betriebspezifische Gegebenheiten wie Betriebsteile, Abläufe, besondere Räume und Gebäudearten oder die Mitarbeiterzusammensetzung nehmen können. Es ist Aufgabe der Führungskraft, diese Anpassung vorzunehmen. Die Führungskraft überblickt die betriebspezifischen Gegebenheiten am besten.



Weitere Informationen und Hilfsmittel zur Gefährdungsbeurteilung bietet die Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin (BAuA) auf ihrer Internetseite www.baua.de unter der Rubrik „Gefährdungsbeurteilung“.

Die zuvor zusammengefassten Tätigkeitsgruppen müssen im nächsten Schritt auf ihre möglichen konkreten Gefährdungen wie mechanische oder biologische Gefährdung hin überprüft werden. Bei dieser detaillierten Betrachtung können sich ggf. auch Änderungen in der Zusammenfassung oder der Prioritätensetzung aus den vorangegangenen Überlegungen der Führungskraft ergeben. Bei Fragen hierzu soll sich die Führungskraft von den Arbeitsschutzexperten beraten lassen.



Beispiel zu Kapitel 5

Der teilweise ausgefüllte Dokumentationsbogen im Anhang zeigt, wie die Ermittlung der konkreten Gefährdungen einer Grünkolonne praktisch funktioniert. Den Dokumentationsbogen finden Sie als Vorlage im Anhang.



Eine Dokumentationsvorlage wie im Beispiel 5 dargestellt findet sich als herunterladbare Datei unter www.ukh.de → Rubrik Prävention → Fachthemen → Gefährdungsbeurteilung.



Unser Ergebnis ist erreicht



Die Führungskraft erfasst die konkreten Gefährdungen bezogen auf eine Tätigkeit oder ein Arbeitsmittel.

Bei einer Gefährdungsbeurteilung sollten die Mitarbeiter grundsätzlich beteiligt werden, da

- das spezielle betriebsinterne Wissen der Beschäftigten als Experten in eigener Sache genutzt wird
- die Eigenverantwortlichkeit der Beschäftigten gefördert und die Akzeptanz für Maßnahmen erhöht wird
- die Mitarbeiter das Recht haben, dem Arbeitgeber zu allen Fragen der Sicherheit und des Gesundheitsschutzes Vorschläge zu machen (§ 17 ArbSchG).

Welcher Zeitpunkt im Laufe des Prozesses der Gefährdungsbeurteilung günstig für eine Mitarbeiterbeteiligung ist, entscheidet die Führungskraft. Sobald diese über ein genügend umfassendes Bild ihres Zuständigkeitsbereiches und der damit verbundenen Gefährdungen und Belastungen verfügt, ist die Beteiligung unseres Erachtens sinnvoll. Dies hat den Vorteil, dass die Führungskraft ihre Kenntnis mit der Sicht der Mitarbeiter abgleichen und gleichzeitig Vorschläge aus der Praxis aufgreifen kann. Für die Beteiligung der Mitarbeiter sind unterschiedliche Vorgehensweisen denkbar:

- mündliche Befragung (Interview, Workshop), Einzel- oder Gruppengespräche
- schriftliche Befragung (Fragebogen).

Für eine effektive Mitarbeiterbeteiligung sind folgende Fragestellungen hilfreich:

- Welche Gefährdungen und Belastungen werden von Mitarbeitern bzw. Sicherheitsbeauftragten beschrieben?
- Welche Gefahr bringenden Bedingungen gibt es aus Sicht der Mitarbeiter?
- Wie werden bisher durchgeführte Maßnahmen von den Mitarbeitern bewertet?
- Welche Verbesserungen schlagen die Mitarbeiter vor?
- Wie beurteilen die Mitarbeiter die von der Führungskraft zusammengetragenen Gefahrensituationen?

Die Mitarbeiterbeteiligung ist nicht nur bei der Ermittlung der Gefährdungen und Belastungen empfehlenswert, sondern auch bei der anschließenden Ableitung von Maßnahmen. Die Praxistauglichkeit und die Wirksamkeit einer Maßnahme hängen entscheidend von den alltäglichen Gegebenheiten ab. Hier sind die Mitarbeiter die Experten vor Ort.

Zum Thema psychische Belastungen kann die Führungskraft ebenfalls Mitarbeiter befragen. Weitere Details finden Sie in Kapitel 8.2.3.



Unser Ergebnis ist erreicht



Der Führungskraft liegt je nach Form der Mitarbeiterbeteiligung ein Gesprächsprotokoll oder Fragebögen vor. Daraus zieht sie Kenntnisse über mögliche neue Gefährdungsschwerpunkte, besondere Arbeitssituationen oder Gefahr bringende Bedingungen. Sie erhält auch Informationen über die Akzeptanz sowie die Wirkung von Schutzmaßnahmen aus Sicht der Mitarbeiter und Vorschläge für neue Maßnahmen.

Die Führungskraft aktualisiert ihre Listen aus Kapitel 3 und 4.



Beispiel zu Kapitel 6

Das Protokoll eines Mitarbeiterworkshops im Anhang stellt eine praxisgerechte Methode vor und zeigt auf, welchen konkreten Beitrag Mitarbeiter bei der Gefährdungsbeurteilung leisten können.

VII

Unterstützung durch Arbeitsschutzexperten

Gerade bei der Erstbeurteilung von Arbeitsbedingungen können viele Fragen auftauchen, bei deren Beantwortung insbesondere die Arbeitsschutzexperten (Fachkraft für Arbeitssicherheit und Betriebsarzt) gefragt sind. In der Regel ist die Beratungszeit der Arbeitsschutzexperten auf ein Minimum beschränkt. Eine gute Gesprächsvorbereitung ist daher umso wichtiger. Mit ihren Vorüberlegungen aus Kapitel 3 und der Liste über die priorisierten Tätigkeiten aus Kapitel 4 ist die Führungskraft gut vorbereitet, um die fachkundige Unterstützung effektiv zu nutzen. Gemeinsam mit den Arbeitsschutzexperten sollte die Führungskraft folgende Fragen besprechen:

- Welche Tätigkeiten haben aus Sicht der Arbeitsschutzexperten in der weiteren Ermittlung der Gefährdungen und Belastungen Priorität?
- Welche Tätigkeiten, Arbeitsmittel und -stoffe bedürfen einer Feinanalyse mit speziellen Methoden, um zum Beispiel ergonomische Fragestellungen, Gefahrstoffe, Biostoffe und die spezifischen Gefährdungen von Maschinen zu erfassen?
- Wer unterstützt bei der Anwendung spezieller Instrumente wie der Leitmerkmal-methode?⁴
- Entspricht das weitere Vorgehen den aktuellen arbeitswissenschaftlichen Erkenntnissen?
- Welche Aspekte sollte die Führungskraft aus Sicht der Arbeitsschutzexperten darüber hinaus beachten?

Generell können die Ergebnisse aus gemeinsamen Begehungen auch zur Erstellung der Gefährdungsbeurteilung herangezogen werden. Im Einzelfall bietet es sich an, eine gemeinsame Begehung zu initiieren, um Gefährdungen vor Ort zu begutachten, ggf. neue Gefährdungen aufzudecken und mögliche Lösungen direkt zu diskutieren.



Unser Ergebnis ist erreicht



Die Führungskraft erhält Unterstützung bzw. Rückversicherung durch die Arbeitsschutzexperten für das weitere Vorgehen.

4 Die Leitmerkmal-methode ist ein Werkzeug zur Ermittlung der objektiv vorhandenen Arbeitsbelastung durch Heben, Halten, Tragen. Sie wurde von der Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin (BAuA) und dem Länderausschuss für Arbeitsschutz und Sicherheitstechnik (LASI) entwickelt.

Eine Vertiefung besonderer Gefährdungen mit systematischen Checklisten, Feinanalysen oder Messungen ist dann erforderlich, wenn mit der vorhergehenden Analyse (bis Kapitel 6) eine sichere Bewertung der Gefährdungen und Belastungen nicht erreicht werden kann. Sie ist auch notwendig, wenn höhere Anforderungen an die Genauigkeit und Zuverlässigkeit der Ermittlungsergebnisse gestellt werden. Beispiele hierfür sind Ermittlungen von Gefährdungen durch Lärm am Arbeitsplatz, Körperschwingungen, bei der Handhabung von Lasten oder beim Umgang mit Gefahr- und Biostoffen.

8.1 Checklisten

Manche der durch die Führungskraft zusammengetragenen Gefährdungen erfordern eine vertiefende Betrachtung mit Checklisten. Dies ist dann der Fall, wenn komplexe Arbeitsmittel eingesetzt werden, deren Gefährdungen gut bekannt sind und deren Zustand regelmäßig auf seine Sicherheit zu überprüfen ist. Beispiele hierfür sind Müllfahrzeuge, Motorsägen und andere gefährliche Maschinen. Auch bei gefährlichen Arbeitsverfahren wie Schweißen oder bei sich wiederholenden Arbeitssituationen wie Absturzsicherung auf Baustellen oder Bühnen, die immer wieder auf Sicherheits- und Gesundheitsanforderungen zu prüfen sind, sind Checklisten ein sinnvolles Hilfsmittel. Der Bedarf an vertiefenden Checklisten hängt stets von den betrieblichen Gegebenheiten ab. Nur die Führungskraft hat diesen Überblick und entscheidet mit Unterstützung der Arbeitsschutzexperten, welche Gefährdungen auf diese Weise vertiefend betrachtet werden müssen.



Unser Ergebnis ist erreicht



Die Führungskraft stellt eine betriebsspezifische Auswahl an notwendigen Checklisten zusammen.

8.2 Feinanalyse

Je nach Gefährdungsart stehen für eine Feinanalyse spezielle Verfahren zur Verfügung. Diese sind zum Beispiel in staatlichen Arbeitsschutzvorschriften, in Unfallverhütungsvorschriften oder in DIN-Normen beschrieben. Ist eine Feinanalyse notwendig, ist die Zusammenarbeit der Führungskraft mit den Arbeitsschutzexperten besonders angezeigt.



Unser Ergebnis ist erreicht



Die Führungskraft legt nach Beratung mit den Arbeitsschutzexperten fest, ob und wo weitere Feinanalysen von Gefährdungen und Belastungen notwendig sind.
Die Feinanalysen werden mit Unterstützung der Arbeitsschutzexperten durchgeführt.

8.2.1 Gefahrstoffe

Wenn Beschäftigte Tätigkeiten mit Gefahrstoffen durchführen oder wenn bei Tätigkeiten Gefahrstoffe entstehen oder freigesetzt werden, kommt die Gefahrstoffverordnung (GefStoffV) zur Anwendung. Die GefStoffV gehört zu den Verordnungen, die explizit eine Gefährdungsbeurteilung verlangen (§ 7 GefStoffV). Sie hat unabhängig von der Anzahl der Beschäftigten zu erfolgen. Diese Gefährdungsbeurteilung darf nur von Personen durchgeführt werden, die die entsprechende Fachkunde besitzen. Fachkundig ist, wer über spezielle Kenntnisse und Fähigkeiten in dem Sachgebiet verfügt, die er im Rahmen seiner Ausbildung oder aufgrund seiner Berufsausübung erworben hat. Hat die Führungskraft selbst nicht die entsprechenden Kenntnisse, so hat sie sich fachkundig beraten zu lassen. Diese Beratung können insbesondere der Betriebsarzt und die Fachkraft für Arbeitssicherheit leisten.

Die GefStoffV betrachtet die Gefährdungen, die durch Einatmen, Hautkontakt (toxische Eigenschaften) oder durch brandfördernde und explosionsgefährliche Stoffeigenschaften auftreten können. Hinsichtlich der toxischen Eigenschaften von Stoffen nennt die GefStoffV bereits verschiedene Bündel von Maßnahmen. Diese Maßnahmenpakete oder „Schutzstufen“ bieten eine Hilfestellung, um die für den Einzelfall geeigneten Maßnahmen einfacher ableiten zu können. In der Dokumentation sind die auftretenden Gefährdungen zusammen mit den abgeleiteten Maßnahmen anzugeben.

Werden nur Verbraucherprodukte in haushaltsüblichen Mengen verwendet (Klebstoff im Büro, Austausch einzelner Tonerkartuschen, entkalken von Kaffeemaschinen), dann sind für die Beschäftigten nur geringe Gefährdungen zu erwarten. Diese Tätigkeiten verlangen weder technische Maßnahmen noch eine persönliche Schutzausrüstung. Sie sind der „Schutzstufe 1“ zuzuordnen. Gefahrstoffe mit geringer Gefährdung brauchen auch nicht in das Gefahrstoffverzeichnis aufgenommen zu werden.

Zunächst muss jedoch geklärt werden, mit welchen Stoffen überhaupt umgegangen wird: Die Informationsermittlung steht am Anfang jeder Gefährdungsbeurteilung nach der GefStoffV:

- Welche Arbeitsstoffe werden bei welcher Tätigkeit verwendet?
- Kann der verwendete Stoff durch einen weniger gefährlichen ersetzt werden?
- Welche Schutzmaßnahmen bestehen evtl. bereits und wie wirken sie?
- Gibt es Schlussfolgerungen aus durchgeführten arbeitsmedizinischen Vorsorgeuntersuchungen?

Die wichtigsten Informationsquellen sind dabei das Etikett auf der Verpackung mit Gefahrensymbolen, das Sicherheitsdatenblatt und eine möglicherweise vom Hersteller

mitgelieferte Gefährdungsbeurteilung. Selbst bei einer mitgelieferten Gefährdungsbeurteilung bleibt immer der Unternehmer verantwortlich. Weitere Hilfestellung bei der Beurteilung bieten:

- Angaben auf Gebrauchsanweisungen, Technische Merkblätter
- Technische Regeln für Gefahrstoffe (TRGS), wie die TRGS 400 „Gefährdungsbeurteilung für Tätigkeiten mit Gefahrstoffen“.

Um die Gefährlichkeit von Gefahrstoffen richtig einschätzen zu können, muss man kein Chemiestudium absolviert haben. Eine praxistaugliche Hilfestellung bei der Beurteilung gibt das so genannte „Einfache Maßnahmenkonzept Gefahrstoffe“ der BAuA.

Als weitere Informationsquellen stehen auch umfassende Datenbanken im Netz zur Verfügung, mit deren Hilfe stoffbezogen nach Gefahren und Schutzmaßnahmen gesucht werden kann. Die wichtigsten Informationsquellen mit ihren Internetadressen finden Sie in der nachfolgenden Informationsbox.



Schematischer Überblick

Die knapp gehaltene Broschüre des Institutes für Arbeitsschutz der DGUV (BGIA) „Handlungshilfe zur Gefährdungsbeurteilung bei Tätigkeiten mit Gefahrstoffen“ stellt die Vorgehensweise bei der Ermittlung von Gesundheitsgefahren sowie Brand- und Explosionsgefahren schematisch und übersichtlich dar. Zu bestellen über www.dguv.de/bgia mit dem webcode d3498.

Technische Regeln:

Eine Übersicht über alle Technischen Regeln findet sich unter www.baua.de

Sicherheitsdatenblätter:

Ein Informationssystem für Sicherheitsdatenblätter bietet die Seite www.isi-online.hvbg.de

Einfaches Maßnahmenkonzept Gefahrstoffe (EMKG):

Das EMKG können Sie als PDF-Datei herunterladen unter www.baua.de unter der Rubrik Themen von A-Z → Gefahrstoffe → EMKG.

Datenbanken im Netz:

- das Gefahrstoffinformationssystem der Berufsgenossenschaft der Bauwirtschaft GISBAU, www.gisbau.de
- WINGIS, eine CD-ROM mit dem Gefahrstoffinformationssystem der BG Bau
- die Gefahrstoffdatenbank der Länder GDL: www.gefährstoff-info.de
- die Stoffdatenbank GESTIS „Gefahrstoffinformationssystem der gewerblichen Berufsgenossenschaften“. Sie wird gepflegt durch das Institut für Arbeitsschutz der Deutschen Gesetzlichen Unfallversicherung (BGIA): www.dguv.de/bgia/stoffdatenbank
- ein Portal, das geradezu ein Rundumpaket bietet, ist www.gefährstoffe-im-griff.de. Hier finden sich neben Sicherheitsdatenblättern oder Muster-Betriebsanweisungen, auch Methoden zur Ersatzstoffprüfung und gefahrstoffspezifischen Gefährdungsbeurteilung sowie Links zu verschiedenen Gefahrstoffdatenbanken.

Dienstvereinbarung:

Der Umgang mit Gefahrstoffen lässt sich in einer Dienstvereinbarung klar und verbindlich regeln. Eine Vorlage, um eine solche Dienstvereinbarung zu erstellen, finden Sie unter www.ukh.de unter der Rubrik Prävention → Fachthemen → Arbeitsschutzorganisation.



Beispiel zu Kapitel 8

Die beispielhafte Beurteilung und Einstufung eines Gefahrstoffes nach dem Einfachen Maßnahmenkonzept der BAuA für den Grünbereich finden Sie im Anhang. Ebenso finden Sie dort ein Formblatt der BAuA zur Informationsermittlung.

8.2.2 Biostoffe

Beschäftigte einer Stadt- oder Gemeindeverwaltung führen üblicherweise keine gezielten Tätigkeiten mit Biostoffen aus. Sie kommen allerdings bei Arbeiten im Forst oder im Abwasserbereich, in der Abfallwirtschaft und in der vorschulischen Kindererziehung mit Biostoffen in Berührung. Die Biostoffverordnung (BioStoffV) wird angewandt, sobald Beschäftigte gezielte oder nicht gezielte Tätigkeiten mit biologischen Arbeitsstoffen ausführen. Die BioStoffV gehört ebenfalls zu den Verordnungen, die eine Gefährdungsbeurteilung explizit vorschreiben (§ 8 BioStoffV). Bei der Erstellung der Gefährdungsbeurteilung nach der BioStoffV hat sich der Arbeitgeber ebenso fachkundig beraten zu lassen wie bei der GefStoffV. Die fachkundige Person ist hierbei vor allem der Betriebsarzt. Er unterstützt auch bei der Informationsbeschaffung, die nach § 5 BioStoffV für jeden Biostoff explizit gefordert wird. Die geforderten Informationen beziehen sich dabei auf Aspekte wie

- Art, Ausmaß und Dauer der Exposition (Expositionssituation)
- Art, Konzentration oder den Aufnahmepfad des Biostoffes
- sowie eine mögliche sensibilisierende oder toxische Wirkung.

Ist der Biostoff in dieser Weise charakterisiert, muss er anhand der Technischen Regeln für Biologische Arbeitsstoffe (TRBA) 460, 462, 464 oder 466 in eine Risikogruppe eingestuft werden.



Beispiel zu Kapitel 8

Mit der „Gefährdungsbeurteilung für Erzieherinnen einer Kindertagesstätte nach der Biostoffverordnung“ wird exemplarisch das Risiko beurteilt mit dem Kinderkrankheiten auf das Personal übertragen werden können. Das Dokument finden Sie im Anhang.

8.2.3 Psychische Belastungen

Arbeitsunfälle, Erkrankungen oder Störungen im Betrieb lassen sich nicht nur auf klassische mechanische Gefährdungen zurückführen, sondern haben häufig ihre Ursache in einer psychischen Fehlbeanspruchung der Mitarbeiter. Die Veränderungen in der Arbeitswelt steigern zudem die Bedeutung von psychischen Belastungen. So können die Arbeitsverdichtung, die Zunahme an Informations- und Kommunikationstechnologien, die ständige und notwendige Anpassung an neue Arbeitsmittel, die Dienstleistungsorientierung, der Kostendruck oder die Angst vor einem Arbeitsplatzverlust psychische

Belastungen darstellen. Wie stark eine psychische Belastung den einzelnen Mitarbeiter beansprucht, kann dabei individuell sehr unterschiedlich sein.

Psychische Belastungen sind schwieriger zu erheben als die klassischen Gefährdungsfaktoren. Sie sind komplexer ausgeprägt und schwierig in ihrem Risiko abzuschätzen, weil die individuelle Beanspruchung des Beschäftigten stark variiert. Häufig werden psychische Belastungen auch als Tabuthema behandelt, was die sachliche Analyse weiter erschwert. Trotzdem gehört die Betrachtung psychischer Belastungen zu jeder vollständigen Gefährdungsbeurteilung.

Die Führungskraft sollte in zwei Schritten vorgehen: Sie schätzt die psychischen Belastungen mit einer Grobanalyse ein und überlegt dann, ob im zweiten Schritt eine Feinanalyse notwendig ist.

Die Grobanalyse orientiert sich an der Informationsschrift „Beurteilung von Gefährdungen und Belastungen am Arbeitsplatz“ (GUV-I 8700). Mittels dieses Kataloges beurteilt die Führungskraft Kriterien wie Arbeitstätigkeit, Arbeitsorganisation oder soziale Bedingungen. Psychische Belastungen müssen nicht unbedingt reduziert werden, da sie sowohl erwünschte als auch beeinträchtigende Beanspruchungsfolgen verursachen können. Je nach Arbeitsplatz sollte die Führungskraft versuchen, die psychischen Belastungen vor allem zu optimieren. Zu einer Optimierung trägt in jedem Falle die menschengerechte Gestaltung der Arbeit bei. Die folgenden Merkmale einer menschengerechten Gestaltung erhöhen sowohl die Motivation bei der Arbeit als auch die Arbeitszufriedenheit:

- ganzheitliche Aufgaben (planende, ausführende, organisatorische, prüfende Elemente)
- Handlungsspielräume (Autonomie)
- Möglichkeiten für ausreichend selbst veranlasste Aktivitäten
- Kooperation und Kommunikation ermöglichen
- Lern- und Entwicklungsmöglichkeiten einräumen.



Unser Ergebnis ist erreicht



Die Führungskraft beurteilt die psychischen Belastungen grob anhand der Kriterien nach GUV-I 8700.

Die Führungskraft prüft, inwieweit die Merkmale einer menschengerechten Gestaltung der Arbeit umgesetzt sind.

Die Führungskraft entscheidet, ob eine weitere Feinanalyse notwendig ist. Die Feinanalyse wird mit Unterstützung der Arbeitsschutzexperten durchgeführt und bedarf einer sorgfältigen Vorbereitung.

Die Feinanalyse der psychischen Belastungen erfordert eine sorgfältig geplante Vorgehensweise, um seitens der Beschäftigten keine Erwartungen zu wecken, die später nicht eingelöst werden können. Die Feinanalyse erfasst und bewertet psychosoziale Faktoren, die bei einem unsachgemäßen Vorgehen brisante Situationen im Betrieb hervorrufen können. Aufgrund dieser Risiken sind Führungskräfte gegenüber einer Er-

hebung psychosozialer Faktoren oftmals wenig aufgeschlossen. Zu einer sorgfältig geplanten Vorgehensweise gehört:

- Sich rückversichern: Die oberste Leitung muss bereit sein, die ermittelten Missstände zu beseitigen.
- Ein Gremium schaffen, das die Feinanalyse plant und durchführt und welches mit verschiedenen Interessenvertretern besetzt ist.
- Den Untersuchungsbereich festlegen: Ist der gesamte Betrieb oder nur eine einzelne Abteilung betroffen?
- Den Beschäftigten die Befragung ankündigen und die Durchführung organisieren.
- Je nach Ergebnis der Grobanalyse zunächst mit orientierenden Verfahren arbeiten.
- Festlegen, ab welcher Rücklaufquote der eingesetzte Fragebogen gewertet werden kann und dementsprechende Maßnahmen ergriffen werden sollen.
- Ergebnisse an die Beschäftigten rückmelden.
- Maßnahmen ableiten und umsetzen.



Zur Erhebung psychischer Belastungen gibt es spezielle Hilfsmittel:

- GUV-I 8766: Checkliste für den Einstieg
- GUV-I 8628: Psychische Belastungen am Arbeits- und Ausbildungsplatz – ein Handbuch
- Zusammenstellung unterschiedlicher Verfahren in der Toolbox der BAuA unter: www.baua.de → Themen A-Z → Psychische Fehlbelastung/Stress
- Der IMPULS-Test ist ein kostenfreies und einfach durchzuführendes Verfahren. Es stellt arbeitsbezogene Stressfaktoren und Ressourcen im Überblick dar. Anleitung und weitere Information finden sich unter www.impulstest.at

Es gibt Gefährdungen, die sich anhand festgeschriebener Schutzziele (Grenzwerte) sicher bewerten lassen. Viele Gefährdungen müssen jedoch in ihrem Risikopotenzial abgeschätzt werden. Beide Varianten werden nachfolgend beschrieben:

Für bestimmte Bereiche gibt es normierte Schutzziele, wie den Lärmgrenzwert oder in DIN-Normen festgeschriebene, bewährte sichere Erkenntnisse nach dem Stand der Technik oder Arbeitswissenschaft. Diese normierten Schutzziele sollten im Dokumentationsbogen benannt und bei der Bewertung berücksichtigt werden. Hierfür kann im vorgestellten Beispiel aus Kapitel 5 die Spalte „zusätzliche Bedingungen“ genutzt werden.

Im allgemeinen Sprachverständnis liegen die Begriffe Schutzziel und Maßnahme nahe beieinander. Genau genommen legt jedoch das Schutzziel lediglich den Rahmen für mehrere mögliche Maßnahmen fest. So kann das Schutzziel, das Gehör ab einem Lärmpegel von 80 dB (A) schädigungsfrei zu halten, mit sehr unterschiedlichen Maßnahmen erreicht werden. Möglich sind hier technische (zum Beispiel Kapselung der Maschine), organisatorische (räumlich getrennte Unterbringung der Maschine) oder personenbezogene (persönliche Schutzausrüstung für die Beschäftigten) Maßnahmen.

Bei Gefährdungen ohne normierte Schutzziele muss das Risiko einer Gefährdung eingeschätzt und bewertet werden. Bewertungsaspekte dabei sind die Eintrittswahrscheinlichkeit, die Expositionszeit und die mögliche Schadensschwere. Für die Risikobewertung ist im Dokumentationsbogen (siehe Beispiel zu Kapitel 5) eine entsprechende Spalte (Risiko: Eintrittswahrscheinlichkeit und Schadensausmaß, siehe auch Abb. 6) vorgesehen.

Bei der Erstbeurteilung sollte die Führungskraft die Risikobewertung gemeinsam mit der Fachkraft für Arbeitssicherheit oder dem Betriebsarzt vornehmen, um die so genannte Betriebsblindheit bei der Gefahrenabschätzung zu vermeiden. Grundsätzlich kann man sich bei der Abschätzung von seinem eigenem Wissen und den eigenen Erfahrungen leiten lassen. Darüber hinaus können folgende Hilfsmittel die Beurteilung unterstützen:

Gefährdung	Eintrittswahrscheinlichkeit				Schadensausmaß, Größe des Gesundheitsrisikos			
	+++	++	+	0	0	+	++	+++
Einseitige Belastung durch Heben schwerer Lasten		—	—	—	—	—	—	
Stolpern, Rutschen, Stürzen	—	—	—	—	—	—	—	
Schnittverletzung durch Papier			—	—	—	—		

Abb. 6: Risikobewertung verschiedener Gefährdungen nach Portuné⁵.

5 Portuné, a.a.O.

W Wahrscheinlichkeit	S Schadensausmaß					
	Leichte Verletzung ohne Arbeitsausfall	Heilbare Verletzung mit Arbeitsausfall	Bleibende Körperschäden, Weiterarbeit möglich	Bleibende Körperschäden, Weiterarbeit nicht möglich	Tod	
	V	IV	III	II	I	
→ häufig	A	3	2	1	1	1
→ gelegentlich	B	3	2	1	1	1
→ selten	C	3	2	2	1	1
→ unwahrscheinlich	D	3	2	2	2	1
→ praktisch unmöglich	E	3	3	3	2	2

R	Risikogruppe	Risikopotenzial	Maßnahmen
→	1	G groß	Maßnahmen mit erhöhter Schutzwirkung dringend notwendig
→	2	M mittel	Maßnahmen mit normaler Schutzwirkung notwendig
→	3	K klein	Maßnahmen organisatorisch und personenbezogen möglich

Beispiel: D und II → 2 als Risikogruppe

Abb. 7: Risikobewertung nach GUV-I 8700.

Auch wenn die Anwendbarkeit der Tabelle in Abbildung 7 insbesondere für arbeitsbedingte Gesundheitsgefahren und psychischen Belastungen begrenzt ist, sollte für diese Aspekte trotzdem das Risiko betrachtet werden. Das Problem bei der Bewertung ist, dass sowohl die Risiken als auch die ihnen zu Grunde liegenden Gefahren schwer zu quantifizieren sind.

Mögliche Schäden psychischer Belastungen sind:

- Aversion
- Arbeitsunzufriedenheit
- Überbeanspruchung mit unbekanntem Gesundheitsrisiko
- Psychische und körperliche Erschöpfung.

Obwohl psychische Belastungen schwer quantifizierbar sind, können sich ihre Folgen sehr wohl messbar auf Arbeitseffektivität oder Fehlzeiten auswirken. Daher kann sich eine solche Bewertung aus unternehmerischer Sicht lohnen.

Daneben gibt es weitere, insbesondere für den Arbeitgeber, wichtige Bewertungen von Risiken, die aus Sicht des Arbeitsschutzes nicht dokumentiert werden müssen. So können sich in Folge eines Arbeitsunfalls wirtschaftliche Schäden, Umwelt- oder Sachschäden sowie Betriebsstörungen ereignen. Diese möglichen Schäden müssen in einer Gefährdungsbeurteilung aus Sicht des Arbeitsschutzes nicht betrachtet werden. Doch es kann zum Beispiel haftungsrechtliche Gründe geben, diese Schäden trotzdem zu erfassen.



Maßnahmen ableiten und umsetzen

Die Gefährdungsbeurteilung sieht als letzten Handlungsschritt die Lösungssuche und die Auswahl von geeigneten Maßnahmen vor. Eine Maßnahme wird im Hinblick auf einen gesundheitsgerechten Sollzustand abgeleitet (Schutzziel). Da in der Regel mehrere Maßnahmen abzuleiten und umzusetzen sind, sollte nach der Dringlichkeit eine Reihenfolge für die Umsetzung festgelegt werden:

- Welche Gefährdungen erfordern ein sofortiges Handeln?
- Bei welchen Gefährdungen reicht eine mittelfristige Umsetzung?
- Welche Gefährdungen können langfristig abgearbeitet werden?

Bei der Planung und Umsetzung von Schutzmaßnahmen kann die Führungskraft auf das Expertenwissen der Fachkraft für Arbeitssicherheit oder des Betriebsarztes zurückgreifen. Diese Experten können die Führungskraft bei der Ableitung von passgenauen Maßnahmen (Art, Umfang, Intensität) und deren Umsetzung beraten. Bei der Auswahl der Maßnahmen sollte die Sicht der Mitarbeiter hinsichtlich deren Praktikabilität und Wirkung berücksichtigt werden. Die Beteiligung der Mitarbeiter fördert zudem die Akzeptanz der Schutzmaßnahme, die in der Regel eine Veränderung, sei es im Arbeitsablauf oder in der Handhabung, mit sich bringt.

Ist eine Maßnahme abgeleitet, muss überprüft werden, ob sich diese Maßnahme auf andere Abteilungen auswirkt oder ggf. eine erneute Gefährdung mit sich bringt. Hier kann der Arbeitsschutzkoordinator weiterhelfen, denn er überblickt, wer gegebenenfalls informiert und einbezogen werden muss.

Maßnahmen können sich auf die **Technik**, die **Organisation** und die **Person** beziehen (TOP-Prinzip).

Technische Maßnahmen sind zum Beispiel:

- Einsatz ungefährlicher Stoffe
- Änderung der Technologie
- Einsatz technischer Hilfsmittel oder technischer Schutzeinrichtungen.

Organisatorische Maßnahmen können sein:

- Dienstanweisung
- Änderung des Arbeitsablaufes, des Arbeitsinhaltes und der Aufgabenverteilung
- Arbeitszeitgestaltung.

Personengebundene Maßnahmen sind zum Beispiel:

- Persönliche Schutzausrüstung (PSA) tragen
- Beschäftigte qualifizieren und unterweisen
- Arbeitsanweisungen, Betriebsanweisungen.

Die Auswahl der geeigneten Maßnahme orientiert sich grundsätzlich an der Zielhierarchie, wie sie der Gesetzgeber im Arbeitsschutzgesetz vorsieht (§ 4 ArbSchG oder § 2(2) GUV-V A1). In der Zielhierarchie steht die Beseitigung oder Reduzierung der Gefahrenquelle an oberster Stelle. Eine solche Maßnahme hat die stärkste Reichweite, ist aber auch am schwersten zu realisieren. Ein Appell an das Verhalten des Einzelnen ist sicherlich am leichtesten umzusetzen, hat jedoch die geringste Reichweite aller möglichen Schutzmaßnahmen. Abbildung 8 gibt die Abstufung der Zielhierarchie wider. Am Beispiel eines lauten Kompressors wird das abstrakte Ziel mit einer konkreten Schutzmaßnahme auf jeder Hierarchieebene verdeutlicht:

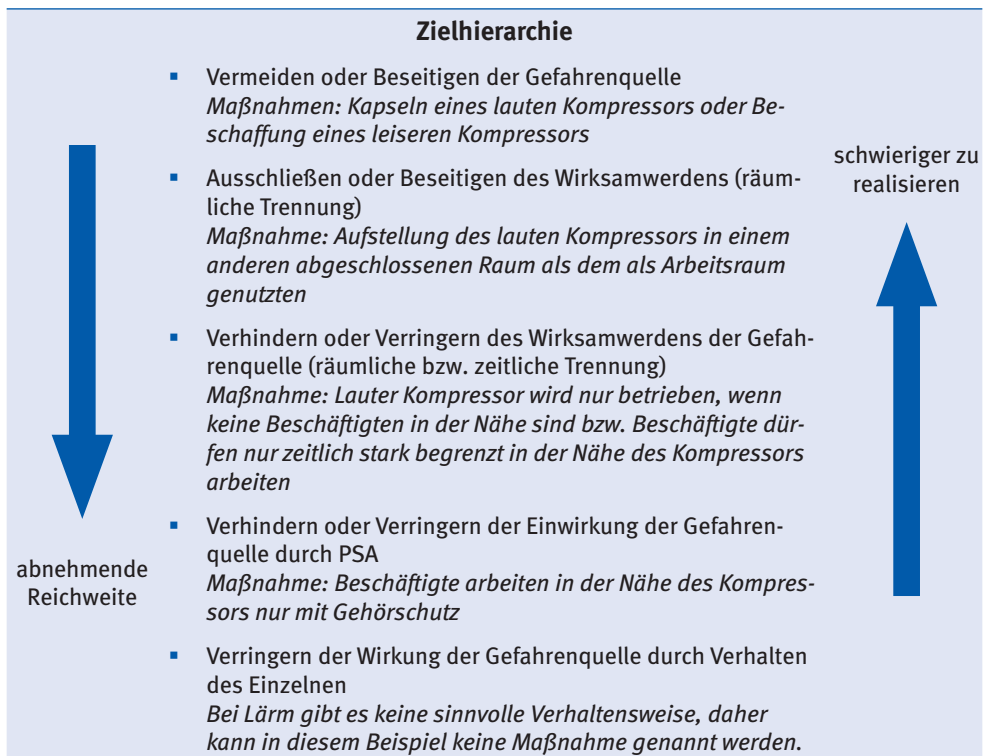


Abb. 8: Zielhierarchie von Maßnahmen zum Schutz vor der Lärmquelle „Kompressor“.

XI

Dokumentation und Wirkungskontrolle

Das Arbeitsschutzgesetz verlangt die Dokumentation der Gefährdungsbeurteilung. Paragraph 6 ArbSchG spezifiziert die Dokumentationspflicht. Demzufolge müssen das Ergebnis der Gefährdungsbeurteilung, die festgelegten Maßnahmen und das Ergebnis der Überprüfung dokumentiert sein. Der Prozess der Ermittlung und Bewertung bis zum Ergebnis hingegen muss nicht dokumentiert werden.

Bei der Wirkungskontrolle überprüft die Führungskraft, ob mit den durchgeführten Maßnahmen das angestrebte Schutzziel erreicht wird. Ist dies nicht der Fall, müssen Korrekturen vorgenommen werden.

In der Praxis hat sich bewährt, folgende Angaben in jede Dokumentation aufzunehmen:

- Arbeitsbereich(e)
- gefährdende Tätigkeit(en)
- ergriffene Schutzmaßnahmen mit Verantwortlichem und Umsetzungsfrist
- Verweise auf andere Dokumente, Schnittstellen
- Wirkungskontrolle (Wirkung, Datum, Verantwortlicher)
- Datum der Aktualisierung
- Aktualisierende Person (Verantwortlicher)

Bei der Wirkungskontrolle unterstützt die Fachkraft für Arbeitssicherheit die Führungskraft, zum Beispiel im Rahmen einer gemeinsamen Begehung. Orientiert sich die Dokumentation an der Praxis, bietet sie für die Führungskraft eine Grundlage, im Rahmen der jährlichen Unterweisungen, betriebstypische Gefährdungsschwerpunkte optimal zu berücksichtigen.



Unser Ergebnis ist erreicht



Die Führungskraft hat eine Dokumentationsform festgelegt, die zumindest das Ergebnis der Gefährdungsbeurteilung, die festgelegten Maßnahmen und das Ergebnis der Überprüfung beinhaltet.

XII

Überprüfung der Gefährdungsbeurteilung

Die Gefährdungsbeurteilung stellt einen kontinuierlichen Prozess dar. Sie muss regelmäßig überprüft und aktualisiert werden. Ob die ergriffenen Maßnahmen langfristig erfolgreich sind, lässt sich zum Beispiel mit folgenden Kriterien kontrollieren:

- Unfallzahlen, Krankheitszahlen
- gemeinsamen Begehungen von Führungskraft, Fachkraft für Arbeitssicherheit und Betriebsarzt, Sicherheitsbeauftragten, Personal- bzw. Betriebsrat
- Eignung und Akzeptanz der PSA.

Wenn ein Unfall oder ein Beinahe-Unfall passiert ist, muss die Gefährdungsbeurteilung zwingend überprüft werden. Hier ist zu ermitteln, ob die Unfallursache mit der vorhandenen Schutzmaßnahme tatsächlich hätte verhindert werden können. Ebenfalls zu überprüfen und gegebenenfalls anzupassen ist die Gefährdungsbeurteilung, wenn sich die Arbeitsbedingungen verändert haben. Hierzu zählen folgende Bereiche:

- Arbeitsplatz und Arbeitsräume
- Tätigkeiten und Verfahren (Arbeitsmittel, Arbeitsstoffe, PSA)
- Personal (Schwangerschaft, Schwerbehinderung usw.)
- Betriebsspezifische Kennzahlen (Krankenstand, Unfallzahlen usw.)
- Änderungen in Vorschriften und Regeln
- Änderungen des Standes der Technik.



Zur Überprüfung der Gefährdungsbeurteilung empfiehlt sich ein jährlicher Turnus. Die jährliche Unterweisung ist ein bestehendes Fixdatum, das sich inhaltlich mit der Überprüfung der Gefährdungsbeurteilung optimal kombinieren lässt.

XIII

Anhang

Beispiele und Hilfsmittel zur Gefährdungsbeurteilung

Inhalt Anhang

Beispiel zu Kapitel 3 Vorüberlegungen eines Bauhofleiters zum Arbeitssystem einer Grünkolonne	46
Beispiel zu Kapitel 4 Strukturierung der Tätigkeiten einer Grünkolonne	47
Beispiel zu Kapitel 5 Gefährdungsbeurteilung einer Grünkolonne	49
Beispiel zu Kapitel 5 Dokumentationsbogen zur Gefährdungsbeurteilung	55
Beispiel zu Kapitel 6 Beteiligung der Mitarbeiter mit einem Workshop	58
Beispiel zu Kapitel 8 Beurteilung eines Gefahrstoffes aus dem Grünbereich nach dem „Einfachen Maßnahmenkonzept Gefahrstoffe“	64
Beispiel zu Kapitel 8 Formblatt zur Informationsermittlung für das „Einfache Maßnahmen- konzept Gefahrstoffe“	65
Beispiel Kapitel 8 Gefährdungsbeurteilung für Erzieherinnen einer Kindertagesstätte nach der Biostoffverordnung	66

Die Beispiele orientieren sich an der Erstbeurteilung der Arbeitsbedingungen und stehen daher am Anfang eines Prozesses. Mit jeder Veränderung im Betrieb und mit jeder neuen Information über mögliche Belastungen und Gefährdungen müssen die Gefährdungsbeurteilungen, die diesen Beispielen zugrunde liegen, ergänzt und aktualisiert werden.

Die Beispielsammlung entstand im Rahmen eines Projektes der Organisationsberatung der Unfallkasse Hessen mit der Stadt Baunatal.



Beispiel zu Kapitel 3

Vorüberlegungen eines Bauhofleiters zum Arbeitssystem einer Grünkolonne

a) Welcher Personenkreis kann gefährdet sein?

- Beschäftigte (z. B. Gärtner/innen, Gärtnermeister usw.)
- Arbeiter/innen
- Angestellte
- Auszubildende (< 18 **und** > 18 Jahre)
- Saisonkräfte
- Praktikanten
- Fremdfirmen
- Personen, die Sozialstunden ableisten müssen
- „Ein-Euro-Jobber“
- Schwangere
- Schwerbehinderte
- Personen mit Einschränkung
- Kontakte zu Bürgern sind gegeben

b) An welchen Orten können Gefährdungen auftreten? Welche Einsatzorte gibt es?

- Bachläufe
- Baubetriebshof
- Deponie
- Düngemittellager
- Fahrzeuge
- Friedhöfe
- Fußgängerzone
- Gewächshaus
- Grünanlagen
- Hebebühne
- Kindergärten
- Kreisverkehr
- Maschinenlager
- öffentliche Plätze
- Schienen
- Spielplätze
- Sportplätze
- städtische Liegenschaften wie Stadthalle
- Straßen
- Tankstellen (intern, extern)

c) Welche besonderen Situationen bzw. Bedingungen gibt es?

- Witterungsabhängigkeit
- Winterdienst
- Veranstaltungen (Stadtfest, Weihnachtsmarkt usw.)
- ungewöhnliche Arbeitszeiten (Stadthalle, Winterdienst, Deponie usw.)
- Wochenende (Nachtarbeit/sehr früh/sehr spät)
- Windbruchtätigkeiten
- hohe Baumkronen (Arbeitseinsatz in besonderer Höhe)
- besondere Schädlingsaufkommen
- Einsatz in nicht berufsbezogenen Tätigkeiten

d) Welche Schnittstellen zu anderen Bereichen gibt es?

- Alle Bürger, gesamte Stadtverwaltung, Fremdfirmen
- gemeinsame Arbeit mit den Stadtwerken
- Polizei
- Kasseler Verkehrsgesellschaft



Beispiel zu Kapitel 4

Strukturierung der Tätigkeiten einer Grünkolonne

Diese Tätigkeiten haben Bauhofleiter und Mitarbeiter gesammelt

Tätigkeiten	Art, Umfang, Maschineneinsatz
Transportarbeiten	Lorbeerbäume, Blumenkübel, Hebebühne, Schnittgut, Laub etc.
Mäharbeiten	Intensiv, extensiv, handgeführte Rasenmäher, Mulcher, Großflächen- und Aufsitzmäher, Motorsense bzw. Freischneider, Traktoren mit Schlegel- und Sichelmäher etc.
Laubarbeiten	Laubblas- und Sauggeräte, per Hand mit Tragehilfen, Traktoren mit Laubaufnahmegerten etc.
Rückschnitte Formschnitte	Sichtwinkel, Bodendecker, Pflanzbeete, Ehrenmale, Grünzüge mit Heckenscheren elektrisch/motorisiert, Hochstammastaster, Handsägen, Motorkettensägen, Traktoren mit hydraulischen Schnittwerkzeugen etc.
Erdarbeiten Neuanlagen	Erdarbeiten/Pflanzungen für Spielplätze, Kreisverkehre, Grünzüge, Rasenflächen nach Rodungen mit Bagger, Radlader, Fräsen, Walzen, Rasenschälmaschinen etc.
Rodungen	Roden von alten oder verwachsenen Grünanlagen mit Bagger, Radlader, Motorkettensägen, Buschholzhacker etc.
Baumpflege mit Hebebühne	Lichttraumprofil, Kronenpflege, Fällarbeiten, Windbruch etc.
Fällarbeiten	Fällen von alten, befallenen Bäumen und nach Windbruch mit Motorkettensägen, Hebebühne, Radlader, Rückeschlepper mit Seilwinde etc.
Arbeiten mit Buschholzhacker	Schreddern von anfallendem Schnittgut bei allen Tätigkeiten
Pflanzarbeiten	Bepflanzung von Balkonkästen, Blumenkübeln, Wechselbepflanzung (Frühjahr – Herbst), Blumenzwiebeln, Staudenbeeten, Bodendecker, Bäumen, Lärmschutzwälle mit Fräsen, Radlader etc. (viel Handarbeit)
Mulcharbeiten	Abdecken der bestehenden oder neu angelegten Anlagen mit Holzhackschnitteln bzw. Schreddergut etc. (mit Transportfahrzeugen)
Bewässern	Bewässern der bestehenden Anlagen mit Standrohren, Schlauchleitungen und transportablen Wasserrässern
Gewächshaus Frühbeete	Anzucht, Pflege, wässern, düngen der selbstgezogenen und zugekauften Pflanzen
Wildwuchs- beseitigung	Beseitigung des im Stadtgebiet angefallenen Wildwuchses mit handgeführtem Motorbesen und speziellem Fahrzeug
Wegebau	Erstellen von Flächen und Pflanzbeeten mit Beton- und Natursteinpflaster, Platten, wassergebundenen Decken und Fertigerzeugnissen mit Radlader, Walzen, Rüttelplatten etc.
Fahrzeuge, Maschinen, Geräte	Wartung und Pflege Auf- und Abrüsten im Winterdienst

Tätigkeiten	Art, Umfang, Maschineneinsatz
Deponie	Erstellen von Lieferscheinen, Annahme der Gebühren, Planieren und Lagern der angelieferten Baustoffe und Rückschnitte mit vorhandenen Maschinen
Weihnachtsbeleuchtung	Auf- und Abbau der Weihnachtsbeleuchtung
Winterdienst	Manueller und maschineller Winterdienst im Stadtgebiet
Veranstaltungen	Auf- und Abbau bei Veranstaltungen wie Stadtfest, Weihnachtsmarkt

Zusammenfassen der Tätigkeiten und Prioritäten setzen

	Kategorie	Gruppierte Tätigkeiten
Hohe Dringlichkeit 	1	Fällarbeiten, Arbeiten mit Buschholzhacker, Rodungen, Baumpflege mit Hebebühne
	2	Wildwuchsbeseitigung, Mäharbeiten
	3	Laubarbeiten, Rückschnitte, Formschnitte
	4	Winterdienst
	5	Fahrzeuge, Maschinen, Geräte
	6	Transportarbeiten, Weihnachtsbeleuchtung, Veranstaltungen
	7	Erdarbeiten, Neuanlagen, Wegebau
	8	Deponie
	9	Pflanzarbeiten, Mulcharbeiten, Bewässern
	10	Gewächshaus, Frühbeete



Beispiel zu Kapitel 5

Gefährdungsbeurteilung einer Grünkolonne (noch nicht abgeschlossen)

Gefährdungsbeurteilung für den Arbeitsbereich Grünkolonne/Bauhof

Verantwortlich für die Durchführung und Dokumentation nach §§ 5,6 ArbSchG _____ (Unterschrift)

Erstmals erstellt am: _____ aktualisiert am: _____

auf Grund von Turnus Unfall Veränderung an _____

Tätigkeit	Rasenmähen manuell/maschinell
Arbeitsmittel	Sichelmäher, Balkenmäher, Aufsitzmäher
Schnittstellen zum Arbeitsbereich	Tiefbauabteilung
Probleme mit Schnittstellen und Lösungen	<ul style="list-style-type: none"> - maximale Hangneigung bei Spielplätzen - Säuberung von Schotter auf Grünanlagen
Ansprechpartner für die Schnittstelle	Herr Mustermann, Bauamt informiert am: _____

Fortsetzung Seite 50ff.

Einzelgefährdung	Risiko	Bemerkung/ zusätzliche Bedingungen	Beratung nötig/ durch wen	Maßnahmen	Verantwortlich für die Maßnahme	erledigt bis/ Dringlichkeit	wirksam/ überprüft am
Gefährdungs- kategorien nach GUV- I 8700	Wahrscheinlich- keit und Schadens- ausmaß			1. technisch 2. organisatorisch 3. personell			
Mechanisch:							
Straßenverkehr: Personenschäden, Fahrzeugschäden		Verweis auf Verkehrssiche- rung		<ul style="list-style-type: none"> ▪ Arbeitsbereich absperren mit Warnschildern/-bändern etc. ▪ Tragen von Warnwesten ▪ Unterweisung 			
Schnittverletzungen am Messer bzw. an scharfen Maschinen- teilen				<ul style="list-style-type: none"> ▪ Beim Schärfen der Arbeitswerkzeuge auf Gleichmäßigkeit achten ▪ Wartungs- und Reinigungsarbeiten nur bei ausgeschalteten Motor und nur mit geeignetem Werkzeug ▪ Transport bei ausgeschalteten Motor 			
Verletzung von Mit- arbeitern und/oder Bürgern durch wegfliegende Teile (Steine, Messer, Äste usw.) Beschädigung von Fahrzeugen		Schnittstelle Tiefbau- abteilung (Schotter)		<ul style="list-style-type: none"> ▪ Maschinen mit Prallschutz, Schutztüchern bzw. mit geschlossener Kabine anschaffen ▪ Gelände nach Fremdkörpern absuchen ▪ Schutzkleidung tragen 			
Abrutschen am Hang (Verletzungsgefahr)		Schnittstelle Tiefbau- abteilung (Hangneigung)		<ul style="list-style-type: none"> ▪ Quer zum Hang mähen ▪ Nicht übereinander mähen ▪ Sicherheitsschuhe mit fester, gut profilierter Sohle tragen 			

Einzelgefährdung	Risiko	Bemerkung/ zusätzliche Bedingungen	Beratung nötig/ durch wen	Maßnahmen	Verantwortlich für die Maßnahme	erledigt bis/ Dringlichkeit	wirksam/ überprüft am
Gefährdungs- kategorien nach GUV- I 8700	Wahrscheinlich- keit und Schadens- ausmaß			1. technisch 2. organisatorisch 3. personell			
Elektrisch:							
Gefahrstoffe:							
Kraftstoffdämpfe				<ul style="list-style-type: none"> ▪ Sonderkraftstoff verwenden ▪ Sicherheitsstutzen beim Betanken verwenden ▪ Unterweisung 			
Biologische Gefährdung:							
Infektion durch Zeckenbiss (FSME, Borreliose)		Siehe Merkblatt Infektions- schutz		<ul style="list-style-type: none"> ▪ Impfung ▪ Tragen langer Hosen ▪ Nach Arbeit Körper absuchen ▪ Unterweisung 			
Infektion durch hochwirbelnden Hundekot				<ul style="list-style-type: none"> ▪ Hundetoiletten aufstellen ▪ Schutzmaske benutzen 			
Brand, Explosion:							
Verbrennung beim Betanken, da sich Benzin entzünden kann.				<ul style="list-style-type: none"> ▪ Sicherheitsstutzen beim Betanken verwenden ▪ Service-Matte (Vliesstoff) zum Binden bereithalten ▪ Heiße Oberflächen sind durch konstruktive Maßnahmen geschützt ▪ Unterweisung ▪ Rauchen unterlassen 			

Einzelgefährdung	Risiko	Bemerkung/ zusätzliche Bedingungen	Beratung nötig/ durch wen	Maßnahmen	Verantwortlich für die Maßnahme	erledigt bis/ Dringlichkeit	wirksam/ überprüft am
Gefährdungs- kategorien nach GUV- I 8700	Wahrscheinlich- keit und Schadens- ausmaß			1. technisch 2. organisatorisch 3. personell			
Heiße, kalte Oberflächen:							
Lärm, Vibration, Strahlung, Druck:							
Maschinenlärm				<ul style="list-style-type: none"> ■ Maschinen beschaffen, die die Grenzwerte einhalten ■ Lärmgeschützte Kabinen ■ Expositionszeit verringern ■ Gehörschutz tragen ■ Vibrationsreduzierte Maschinen beschaffen ■ Schwingungsdämpfenden Sitz verwenden ■ Reifendruck anpassen ■ Expositionsdauer verringern 			
Handvibration, Ganzkörpervibration							
Arbeitsumgebung außen (Witterung) und innen (Raumklima, Beleuchtung, Flächen):							
Belastung durch Witterung: Hitze, Kälte, Ozon, Sonnen- strahlung und Nässe				<ul style="list-style-type: none"> ■ Arbeitszeiten verändern (z. B. körperlich schwere Arbeiten bei Hitze in frühen Morgenstunden) ■ Ausweicarbeiten bereithalten für Tage mit ungünstigen Witterungsbedingungen, wechselnde Tätigkeiten ■ Pausen 			

Einzelgefährdung	Risiko	Bemerkung/ zusätzliche Bedingungen	Beratung nötig/ durch wen	Maßnahmen	Verantwortlich für die Maßnahme	erledigt bis/ Dringlichkeit	wirksam/ überprüft am
Gefährdungs- kategorien nach GUV-18700	Wahrscheinlich- keit und Schadens- ausmaß			<ul style="list-style-type: none"> 1. technisch 2. organisatorisch 3. personell <ul style="list-style-type: none"> ■ Getränke zur Verfügung stellen ■ Funktionelle Kleidung zur Verfügung stellen, Kopfbedeckungen bzw. Sonnenschutzmittel 			
Heben, Tragen, Körperhaltung:							
Belastung beim Be- und Entladen, einseitige Belastung durch ausdauerndes Mähen ungünstiger Rasenflächen (Schräge), statische Belastung durch langes Sitzen				<ul style="list-style-type: none"> ■ Technische Hilfsmittel zum Be- und Entladen anbieten ■ Zu zweit arbeiten ■ Auf ergonomisch richtige Körperhaltung und Arbeitsausführung achten ■ Tätigkeitswechsel bei einseitigen und statischen Belastungen vorsehen ■ Ausgleichsgymnastik anbieten? 			
Informationsaufnahme, Handhabung:							
PSA, Hautbelastung, Menschen, Tiere, Pflanzen:							
Belastung durch Pollen/Feinstaub, vorhandene Pollenallergien bei Mitarbeitern				<ul style="list-style-type: none"> ■ Staubfreie Kabine ■ Arbeitszeiten anpassen ■ Wechsel der Tätigkeiten ■ Filtermaske zur Verfügung stellen 			

Einzelgefährdung	Risiko	Bemerkung/ zusätzliche Bedingungen	Beratung nötig/ durch wen	Maßnahmen	Verantwortlich für die Maßnahme	erledigt bis/ Dringlichkeit	wirksam/ überprüft am
Gefährdungs- kategorien nach GUV- I 8700	Wahrscheinlich- keit und Schadens- ausmaß			1. technisch 2. organisatorisch 3. personell			
Psychische Belastungen:							
Monotonie beim Mähen großer Flächen				Wechsel von Tätigkeiten			
Organisation (Ablauf, Arbeitszeit, Verant- wortung, Qualifika- tion)							

Verweise

Weitere Dokumente	Prüfung elektrischer Betriebsmittel entsprechend der Prüfristen
Weitere Gefährdungsbeurteilungen	Arbeitsmittelbezogene Gefährdungsbeurteilungen: <ul style="list-style-type: none"> ■ Arbeiten mit Freischneider ■ Arbeiten mit Heckenscheren mit Elektro- oder Verbrennungsmotor



Beispiel zu Kapitel 5

Dokumentationsbogen zur Gefährdungsbeurteilung (z. B. für ein PC-Dokument)

Eine Dokumentationsvorlage wie im Beispiel 5 dargestellt findet sich als herunterladbare Datei unter www.ukh.de → Rubrik Prävention → Fachthemen → Gefährdungsbeurteilung.

Gefährdungsbeurteilung für den Arbeitsbereich _____

Verantwortlich für die Durchführung und Dokumentation nach §§ 5,6 ArbSchG _____
(Unterschrift)

Erstmals erstellt am: _____ aktualisiert am: _____

auf Grund von Turnus Unfall Veränderung an _____

Tätigkeit	
Arbeitsmittel	
Schnittstellen zum Arbeitsbereich	
Probleme mit Schnittstellen und Lösungen	
Ansprechpartner für die Schnittstelle	

Einzelgefährdung	Risiko	Bemerkung/ zusätzliche Bedingungen	Beratung nötig/ durch wen	Maßnahmen	Verantwortlich für die Maßnahme	erledigt bis/ Dringlichkeit	wirksam/ überprüft am
Gefährdungs- kategorien nach GUV- I 8700	Wahrscheinlich- keit und Schadens- ausmaß			1. technisch 2. organisatorisch 3. personell			
Mechanisch							

Einzelgefährdung	Risiko	Bemerkung/ zusätzliche Bedingungen	Beratung nötig/ durch wen	Maßnahmen	Verantwortlich für die Maßnahme	erledigt bis/ Dringlichkeit	wirksam/ überprüft am
Gefährdungs- kategorien nach GUV- I 8700	Wahrscheinlich- keit und Schadens- ausmaß			1. technisch 2. organisatorisch 3. personell			
Elektrisch							
Gefahrstoffe							
Biologische Gefährdung							
Brand, Explosion							
Heiße, kalte Oberflächen							
Lärm, Vibration, Strahlung, Druck							
Arbeitsumgebung außen (Witterung) und innen (Raumklima, Beleuchtung, Flächen)							
Heben, Tragen, Körperhaltung							
Informationsaufnahme, Handhabung							

Einzelgefährdung	Risiko	Bemerkung/ zusätzliche Bedingungen	Beratung nötig/ durch wen	Maßnahmen	Verantwortlich für die Maßnahme	erledigt bis/ Dringlichkeit	wirksam/ überprüft am
Gefährdungs- kategorien nach GUV- I 8700	Wahrscheinlich- keit und Schadens- ausmaß			1. technisch 2. organisatorisch 3. personell			
PSA, Hautbelastung, Menschen, Tiere, Pflanzen							
Psychische Belastungen							
Organisation (Ablauf, Arbeitszeit, Verantwortung, Qualifikation)							

Verweise

Weitere Dokumente	z. B. auch Gesetze und Verordnungen, DIN-Normen
Weitere Gefährdungsbeurteilungen	



Beispiel zu Kapitel 6

Beteiligung der Mitarbeiter mit einem Workshop

Die hier dargestellten Ergebnisse beruhen auf einem tatsächlich durchgeführten Mitarbeiterworkshop. Sie werden je nach Betrieb unterschiedlich ausfallen. Methodisch lehnt sich der Workshop an die Arbeitssituationsanalyse nach dem Konzept von Prof. Nieder¹ an.

- Ziel: Es soll erfasst werden, welche Hauptgefährdungen und Belastungen die Mitarbeiter empfinden.
- Ablauf: Der Workshop gliedert sich in drei Teile: einen Einstieg, eine Problemsammlung mit einer Problemauswahl und die genauere Problembetrachtung mit der Lösungssuche.
- Moderation: Der Workshop kann von der Führungskraft moderiert werden oder einer Führungskraft einer anderen Abteilung. Grundsätzlich ist es auch möglich, dass die Fachkraft für Arbeitssicherheit oder der Betriebsarzt diese Aufgabe übernehmen. Als weitere Möglichkeit lassen sich auch externe Moderatoren dafür gewinnen.
- Dauer: ca. 2,5 Stunden.

1. Teil: Einstieg

- Bei externer Moderation stellen sich der Moderator und eventuelle unbeteiligte Zuschauer kurz vor. Ebenso stellen sich die Mitarbeiter mit Name und Betriebszugehörigkeit vor.
- Der Moderator erläutert Sinn und Zweck der Mitarbeiterbeteiligung an der Gefährdungsbeurteilung.
- Die Zusammenarbeit im Workshop unterliegt Kommunikationsregeln, die durch den Moderator erläutert werden und während des Workshops als Plakat aushängen. Diese Erläuterungen sind vor allem für Mitarbeiter wichtig, die in Diskussionen oder Gruppengesprächen nicht geübt sind.

Die Kommunikationsregeln:

- Jeder ist Experte und zwar auf seinem Gebiet.
- Jeder kann seine Meinung frei äußern und ausreden.
- Meinungen sollen nicht der Person angelastet werden.
- Die Diskussion soll beim Thema bleiben und nicht auf andere Punkte ausufern.
- Nicht alle geäußerten Ideen können verwirklicht werden, sie werden aber durch den Vorgesetzten geprüft.
- Äußerungen im Workshop ziehen keine Nachteile für die Mitarbeiter nach sich.
- Der Moderator nimmt keine inhaltliche Stellung. Er sorgt für einen flüssigen Diskussionsablauf.

1 Prof. Dr. Peter Nieder; Professur für Personalwesen an der Universität der Bundeswehr Hamburg, hat das Konzept der Arbeitssituationsanalyse entwickelt. Weitere Informationen finden Sie unter: http://www.hsu-hh.de/nieder/index_8i8v4DP87fz4EYdA.html.

2. Teil: Problemsammlung und -auswahl

Zunächst muss geklärt werden, ob die Mitarbeiter grundsätzlich Gefährdungen oder Beeinträchtigungen bei ihrer Arbeit sehen. Es wird getrennt nach Unfallgefährdungen und gesundheitlichen Belastungen gefragt, da diese häufig nicht in den gleichen Arbeitssituationen auftreten. Der Moderator verwendet zur Visualisierung der Fragen eine Pinnwand. Die Mitarbeiter beantworten die Fragen mit jeweils einem Klebepunkt an der Pinnwand.

Wenn Sie sich Ihre Arbeitstätigkeit betrachten ...

Frage 1a: **Gibt es Arbeitsbedingungen, die Ihrer Meinung nach zu einer Unfallgefährdung führen?**

Die Mitarbeiter kleben ihren Punkt bei der für sie zutreffenden Antwortkategorie.

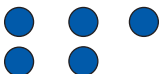
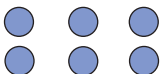
Gibt es Arbeitsbedingungen, die Ihrer Meinung nach zu einer <u>Unfallgefährdung</u> führen?		
Ja, viele		= 5 Klebepunkte
Ja, zum Teil		= 6 Klebepunkte
Nein, keine		= 0 Klebepunkte

Abb. 1: Ergebnis zu Frage 1a.

Der Moderator stellt dann die Frage 1b:

Frage 1b: **Gibt es Arbeitsbedingungen, die zu einer gesundheitlichen Beeinträchtigung führen?**

Auch hier kleben die Mitarbeiter ihren Punkt bei der für sie zutreffenden Antwortkategorie.

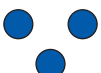
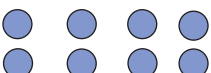
Gibt es Arbeitsbedingungen, die Ihrer Meinung nach zu einer <u>gesundheitlichen Beeinträchtigung</u> führen?		
Ja, viele		= 3 Klebepunkte
Ja, zum Teil		= 8 Klebepunkte
Nein, keine		= 0 Klebepunkte

Abb. 2: Ergebnis zu Frage 1b.

Zwischenergebnis

In vorstehendem Beispiel sehen die Mitarbeiter grundsätzlich Gefährdungen und Belastungen bei der Arbeit. Damit ist die Grundlage zur Fortführung dieses Workshops gegeben.

Jetzt können Probleme gesammelt und in eine Rangfolge gebracht werden. Um die Problemsammlung zu vereinfachen, gibt der Moderator vier Kategorien vor:

- Arbeitsgeräte, Arbeitsstoffe
- Arbeitsstätte, Arbeitsumgebung
- Tätigkeit
- Arbeitsorganisation.

Die vier Kategorien sind auf einem Plakat visualisiert von allen Mitarbeitern zu sehen. Der Moderator erläutert die Kategorien mit Beispielen aus dem Betrieb (siehe Abbildung 3). Die Mitarbeiter wählen nun mit Hilfe von Klebepunkten die dringlichsten Kategorien aus. Der Moderator stellt dazu in getrennten Durchgängen folgende zwei Fragen:

Frage 2a: *Wodurch empfinden Sie hauptsächlich Unfallgefährdungen?*

Die Mitarbeiter vergeben zwei Klebepunkte für die Kategorien, in denen sie die hauptsächlichsten Unfallgefährdungen sehen. Bei der Vergabe der Klebepunkte können die Mitarbeiter auch häufeln, das heißt sie können beide Klebepunkte in eine Kategorie kleben.

Frage 2b: *Wodurch empfinden Sie hauptsächlich Belastungen für Ihre Gesundheit?*

Die Mitarbeiter vergeben zwei andersfarbige Klebepunkte für die Kategorien, in denen sie die hauptsächlichsten gesundheitlichen Belastungen empfinden. Abbildung 3 zeigt die so bearbeiteten Plakate.

	Wodurch empfinden Sie hauptsächlich Unfallgefährdungen?	Wodurch empfinden Sie hauptsächlich Belastungen für Ihre Gesundheit?	Summe
Arbeitsgeräte/Arbeitsstoffe	● ● ●		7
Arbeitsgeräte, Werkzeuge wie scharfe Maschinenteile, Einzugsstellen u. Ä., Elektrizität, Gefahrstoffe wie Pflanzenschutzmittel, Benzin, Abgase, PSA etc.	● ● ● ●		
Arbeitsstätte/Arbeitsumgebung	● ● ●	● ● ●	15
Beleuchtung, Belüftung, Lärm, Temperatur bzw. Klima, Feuchtigkeit, Schmutz; Mikroorganismen, Pollen, Insekten, Straßenverkehr, steiles Gelände etc.	● ● ● ●	● ● ● ● ●	
Tätigkeiten	● ● ●	● ● ●	17
Arbeitsgegenstände wie Pflanzen mit Dornen oder Stacheln, Bäume (Absturz, getroffen werden u. Ä.), Ergonomie wie Heben schwerer Lasten, einseitige Körperhaltung, Vibrationen etc.	● ● ●	● ● ●	
	● ●	● ● ●	
Arbeitsorganisation		● ● ●	5
Arbeitsabläufe, Informationsfluss, Zusammenarbeit zwischen Abteilungen, Entscheidungsspielräume, Arbeitszeit, Unter-, Überforderung, Monotonie		● ●	

Abb. 3: Das Ergebnis des 2. Teiles besteht aus der Problemsammlung in vier Kategorien. Die Kategorien sind mit Hilfe der Klebpunkte in eine Rangfolge gebracht. Die erläuternden Beispiele, die je nach Arbeitsbereich anders aussehen können, werden vom Moderator vorgegeben.

Ergebnis Teil 2

Im vorliegenden Beispiel haben die Mitarbeiter die beiden Kategorien „Arbeitsstätte, Arbeitsumgebung“ und „Tätigkeiten“ als die wichtigsten ausgewählt. In der Regel wird mit den beiden am höchsten bewerteten Kategorien weitergearbeitet.

3. Teil: Genauere Problembetrachtung und Lösungssuche

Nun werden die ausgewählten Kategorien mit den wichtigsten Problemen aus Sicht der Mitarbeiter detaillierter betrachtet. Im vorliegenden Beispiel haben sich zwei Kategorien herauskristallisiert. In der weiteren methodischen Vorgehensweise ist die Unterscheidung von Unfallgefahr und Belastung nicht mehr wichtig und wird daher aufgehoben.

Der 3. Teil des Workshops besteht im Einzelnen aus einer genaueren Problembeschreibung, der Lösungssuche und der Lösungsauswahl. Das Ergebnis des 3. Teiles wird in den Abbildungen 4 und 5 zusammengefasst dargestellt.

Frage 3 (Problembeschreibung): ***Woran haben Sie gedacht, als Sie bei ... (in vorliegendem Beispiel „Tätigkeiten“ und „Arbeitsstätte, Arbeitsumgebung“) einen Punkt geklebt haben?***

Die Mitarbeiter nennen Aspekte per Zuruf. Der Moderator schreibt auf und fragt evtl. nach, um sich das Problem genauer beschreiben zu lassen. Die Mitarbeiter nannten in der Kategorie „Tätigkeiten“ insgesamt 13 Aspekte, von denen zwei in Abbildung 4 exemplarisch aufgeführt sind. In der Kategorie „Arbeitsstätte, Arbeitsumgebung“ nannten sie insgesamt sechs Aspekte, von denen wiederum zwei Aspekte in Abbildung 5 herausgegriffen wurden.

Nach Bearbeitung der Aspekte jeweils einer Kategorie werden die Mitarbeiter gefragt:

Frage 4 (Lösungssuche): ***Haben Sie Verbesserungsideen für die genannten Gefahren, Belastungen?***

Auch hier schreibt der Moderator auf und fragt bei Bedarf nach. Zum Schluss werden die Mitarbeiter gefragt:

Frage 5 (Lösungsauswahl): ***Welches sind Ihre drei wichtigsten Wünsche zur Verbesserung?***

Zur Lösungsauswahl erhalten die Mitarbeiter drei Klebepunkte je bearbeiteter Kategorie, die sie mit max. zwei Klebepunkten für eine Nennung häufeln können.

Ergebnis Teil 3

Kategorie Tätigkeiten		
Gefährdungen, Belastungen (Frage 3)	Verbesserungsideen (Frage 4)	Bewertung der Lösungsvorschläge (Frage 5)
Kraftanstrengung, Körperhaltung <ul style="list-style-type: none"> ▪ Schweres und verkehrtes Heben, z.B. Rasenmäher von Pritsche, Salzsäcke, Bestuhlung, Aufbau von Marktständen ▪ Große Kraftanstrengung beim Mulchen und Laubschuppen mit großen Schaufeln, Transport schwerer Laubkörbe mit nassem Laub ▪ Verkrampfte Haltung an Hecken-schere ▪ Körperhaltung, einseitige Belastung beim Motorsensen 	Rückenschule, Hebettraining, gute Organisation des Trainings ist Voraussetzung	<ul style="list-style-type: none"> ● ● ● ● ● ● ● ● ●
Autoabgase und Abgase spezieller Maschinen (Rasenmäher, Laubbläser, Motorsäge) <ul style="list-style-type: none"> ▪ verursachen Kopfschmerzen, tränennde Augen, Belag auf der Zunge, Atembeschwerden 	Fertig gemixten Kraftstoff für Maschinen benutzen	<ul style="list-style-type: none"> ● ● ● ● ●

Abb. 4: Genauere Problembetrachtung und Lösungssuche in der Kategorie „Tätigkeiten“ (Auswahl).

Kategorie Arbeitsstätte, Arbeitsumgebung		
Gefährdungen, Belastungen (Frage 3)	Verbesserungsideen (Frage 4)	Bewertung der Lösungsvorschläge (Frage 5)
Straße im Sommer: Hitze, Verkehr, Ozon, Feinstaub	Früherer Arbeitsbeginn	<ul style="list-style-type: none"> ● ● ● ● ● ● ● ● ● ● ● ●
Hundekot auf Grünstreifen: Geruch bleibt lange in der Nase, Ekel, Kontakt durch Getroffenwerden	Weitere Hundetoiletten aufstellen, Bußgelder verhängen, Öffentlichkeitsarbeit betreiben, um mehr Einsicht bei den Bürgern zu erzeugen	<ul style="list-style-type: none"> ● ● ● ● ● ● ● ● ● ● ● ●

Abb. 5: Genauere Problembetrachtung und Lösungssuche in der Kategorie „Arbeitsstätte, Arbeitsumgebung“ (Auswahl).

Der Workshop endet mit einer Zusammenfassung des Moderators. Die Führungskraft nutzt diese Ergebnisse für die weitere Bearbeitung.

Beispiel zu Kapitel 8

Beurteilung eines Gefahrstoffes aus dem Grünbereich nach dem „Einfachen Maßnahmenkonzept Gefahrstoffe“

Gefahrstoff	Gefahrensymbol(e) Kennbuchstabe(n)	Schutzstufe	Einstufung Gefährlichkeitsgruppe (GG)		Tätigkeit			Freisetzungsvermögen			Hautkontakt		Gestaltung des Arbeitsverfahrens			
			R-Sätze	GG (Einatmen)	GG (Haut)	Art	Mengen- gruppe	Dauer kurz?	fest/ flüss.	Siede- punkt	Tempe- ratur	Freiset- zungs- gruppe	Wirk- menge	Wirk- dauer	Einatmen	Haut- kontakt
Wühlmauspille	T+	3	R29, R28	D	-	fest	g	kurz	Pellet/ niedrig						D-gering Ersatz- stoff- suche nach Stand der Technik	

Quelle des Formblattes: www.baua.de, Rubrik: „Einfaches Maßnahmenkonzept Gefahrstoffe“



Beispiel zu Kapitel 8

Formblatt zur Informationsermittlung für das „Einfache Maßnahmenkonzept Gefahrstoffe“

Download unter www.baua.de
 Pfad: Themen von A-Z → Gefahrstoffe → Informationen und Hilfen für die Praxis → Arbeiten mit Gefahrstoffen → Einfaches Maßnahmenkonzept Gefahrstoffe

Gefahrstoff	Gefahrensymbol(e)	Schutzstufe	Einstufung Gefährlichkeitsgruppe (GG)		Tätigkeit		Freisetzungsvermögen			Hautkontakt		Gestaltung des Arbeitsverfahrens								
			R-Sätze	GG (Einatmen)	GG (Haut)	Art	Mengen- gruppe	Dauer kurz?	fest/ flüss.	Siede- punkt	Tempe- ratur	Freiset- zungs- gruppe	Wirk- menge	Wirk- dauer	Einatmen	Haut- kontakt				



Beispiel zu Kapitel 8

Gefährdungsbeurteilung für Erzieherinnen einer Kindertagesstätte nach der Biostoffverordnung

Gefährdungsbeurteilung für den Arbeitsbereich Kindertagesstätten

Verantwortlich für die Durchführung und Dokumentation nach §§ 5,6 ArbSchG _____ (Unterschrift)

Erstmals erstellt am: _____ aktualisiert am: _____

auf Grund von Turnus Unfall Veränderung an _____

Tätigkeit	Pädagogische Arbeit mit Kindern, intensiver Kontakt zu Kindern im Rahmen pflegerischer Tätigkeiten		
Arbeitsmittel			
Schnittstellen zum Arbeitsbereich			
Probleme mit Schnittstellen und Lösungen			
Ansprechpartner für die Schnittstelle	informiert am: _____		

Einzelgefährdung	Risiko	Beratung nötig/durch wen	Maßnahmen	Verantwortlich für die Maßnahme	erledigt bis/Dringlichkeit	wirksam/überprüft am
Gefährdungskategorien nach GUV- I 8700 Biologische Gefährdung Infektion mit den Kinderkrankheiten ■ Masern ■ Mumps	Wahrscheinlichkeit und Schadensausmaß ■ Exposition durch Niesen, Sprechen der Kinder und	Betriebsarzt	■ Generell gelten die Maßnahmen zum Infektionsschutz Darüber hinaus:	Führungskraft/Personalabteilung: Betriebsarzt		

Einzelgefährdung	Risiko	Bemerkung/ zusätzliche Bedingungen	Beratung nötig/ durch wen	Maßnahmen	Verantwortlich für die Maßnahme	erledigt bis/ Dring- lichkeit	wirksam/ überprüft am
Biologische Gefährdung							
Gefährdungs- kategorien nach GUV- 18700	Wahrscheinlichkeit und Schadens- ausmaß						
<ul style="list-style-type: none"> ■ Röteln ■ Windpocken ■ Keuchhusten durch direkten Kontakt zu Kindern 	<ul style="list-style-type: none"> ■ engen Kontakt mit ihnen ■ Ausmaß je nach Durchimpfungsrate der Kinder. Verbreitungsrisiko ist hoch ■ Infektionen im Erwachsenenalter häufiger mit Komplikationen verbunden → Risikogruppe 2 nach TRBA 462 und 466 	<ul style="list-style-type: none"> ■ (Keuchhusten) ■ Aufnahme durch Tröpfchen- und Schmierinfektion sowie aerogene Übertragung 		<ul style="list-style-type: none"> ■ Arbeitsmedizinische Vorsorgeuntersuchung vor Aufnahme der Tätigkeit unter Einbeziehung des Immunstatus ■ Arbeitsmedizinische Beratung über Infektionsrisiko bei Defiziten im Immunstatus ■ Impfanbot zur Vervollständigung der Immunisierung 			
Verweise							
Weitere Dokumente		<ul style="list-style-type: none"> ■ Verordnung zur arbeitsmedizinischen Vorsorge (ArbMedVV) ■ TRBA 400: Handlungsanleitung zur Gefährdungsbeurteilung bei Tätigkeiten mit biologischen Arbeitsstoffen ■ TRBA 500: Allgemeine Hygienemaßnahmen: Mindestanforderungen ■ Infektionsschutzgesetz (IfSG) ■ „Mutterschutz in der vorschulischen Kinderbetreuung“, Infoblatt des Hessischen Sozialministeriums 					
Weitere Gefährdungsbeurteilungen		<ul style="list-style-type: none"> ■ Infektion durch meldepflichtige Erkrankungen ■ Infektionsgefahr bei Schwangeren mit unzureichender Immunabwehr 					

Die bislang erschienenen Titel sind zu beziehen:

Unfallkasse Hessen

Leonardo-da-Vinci-Allee 20, 60486 Frankfurt am Main

Servicetelefon: 069 29972-440, Telefax: 069 29972-207

E-Mail: ukh@ukh.de

Download: www.ukh.de → Informationen → Druckschriften → Schriftenreihe der UKH

Nichtmitglieder wenden sich bitte an den Universum Verlag, Wiesbaden,

Tel.: 06 11 90 30-501, Fax: 06 11 90 30-181 bzw. www.universum.de/shop



Band 1
Nachbereitung extrem belastender Einsätze bei der Feuerwehr



Band 2
Mehr Sicherheit im Schulsport



Band 3
Mehr Sicherheit durch Bewegung



Band 4
Der Gewalt auf der Spur



Band 5
Handbuch der Arbeitssicherheit



Band 6
Körpergerechtes Arbeiten für Erzieherinnen und Erzieher



Band 7
Erziehung (k)ein Kinderspiel



Band 8
Kindertagesstätten sicher gestalten



Band 9
Die sichere Schule



Band 10
Einführung in die Schultafelprüfung



Band 11
Bibliotheken und Archive. (K)ein Platz für Schimmelpilze



Band 12
Kooperation mit Fremdfirmen. Arbeitsschutz bei Werkverträgen



Band 13
Arbeitsschutz und Gesundheitsförderung im Öffentlichen Dienst



Band 15
Unterweisen in der betrieblichen Praxis

ISBN 978-3-934729-13-1

Unfallkasse Hessen
Leonardo-da-Vinci-Allee 20
60486 Frankfurt am Main

Regionalbüro Nordhessen
Friedrich-Ebert-Straße 21
34117 Kassel