



# **Beurteilung der Arbeitsbedingungen**

## **- Gefährdungsbeurteilung -** *entsprechend Arbeitsschutzgesetz*



## ***Empfehlungen zur Durchführung***

2006

## **Inhalt**

<b>Inhalt.....</b>	<b>2</b>
--------------------	----------

<b>Vorwort.....</b>	<b>3</b>
---------------------	----------

<b>Grundsätzliches .....</b>	<b>4</b>
------------------------------	----------

Welche rechtlichen Grundlagen gibt es für die Gefährdungsbeurteilung? .....	4
Welche rechtlichen Vorgaben gibt es für die Gefährdungsbeurteilung? .....	4
Welche Vorteile hat der Betrieb?.....	5
Welche Bedeutung hat die Gefährdungsbeurteilung für den Arbeitsschutz? .....	5
Wer ist verantwortlich für die Gefährdungsbeurteilung? .....	5
Wer ist bei der Gefährdungsbeurteilung zu beteiligen? .....	6
Welche Hilfsmittel kann der Arbeitgeber für die Gefährdungsbeurteilung nutzen? .....	6
Wer kann den Arbeitgeber bei der Gefährdungsbeurteilung unterstützen? .....	7
Wann ist die Gefährdungsbeurteilung durchzuführen? .....	7

<b>Gefährdungsbeurteilung im Detail.....</b>	<b>8</b>
----------------------------------------------	----------

Vorarbeiten.....	9
Schritt 1: Ermittlung der Gefährdungen .....	10
Schritt 2: Beurteilung der Gefährdungen .....	12
Schritt 3: Festlegung von Arbeitsschutzmaßnahmen .....	13
Schritt 4: Durchführung der Arbeitsschutzmaßnahmen .....	14
Schritt 5: Überprüfung der Wirksamkeit der Arbeitsschutzmaßnahmen .....	15
Schritt 6: Fortschreibung.....	15
Dokumentation .....	15

<b>Anhang.....</b>	<b>18</b>
--------------------	-----------

Ansprechpartner .....	18
Links .....	18
Literaturhinweise .....	19
Auszüge aus dem Arbeitsschutzgesetz .....	20

<b>Arbeitsblätter .....</b>	<b>22</b>
-----------------------------	-----------

Arbeitsblatt 1: Betriebsdaten	
Arbeitsblatt 2: Betriebsorganisation	
Arbeitsblatt 3: Gefährdungsfaktoren	
Arbeitsblatt 4: Gefährdungsbeurteilung	

## **Vorwort**

Die Gesundheit und die körperliche Unversehrtheit sind ein hohes Gut und stehen in unserer Gesellschaftsordnung an erster Stelle. Entsprechend ist die Vermeidung arbeitsbedingter Personenschäden eine selbstverständliche Aufgabe aller Beteiligten:

**„Jeder hat das Recht auf Leben und körperliche Unversehrtheit. ...“**

**Grundgesetz für die Bundesrepublik Deutschland Art. 2 Ziff. 2:**

Durch die Vermeidung von Arbeitsunfällen und arbeitsbedingten Erkrankungen bleibt den Betroffenen nicht nur persönliches Leid erspart, sondern es werden auch erhebliche wirtschaftliche Belastungen für die Betriebe und die Gesellschaft eingespart.

Präventiver Arbeitsschutz dient neben der Erhaltung der Gesundheit der Arbeitnehmer auch der wirtschaftlichen Prosperität des Unternehmens und sollten daher auch im Interesse eines jeden Unternehmens liegen.

Am 21. August 1996 ist das Arbeitsschutzgesetz - ArbSchG<sup>1</sup> in Kraft getreten. Kernpunkte des Arbeitsschutzgesetzes sind die Einbindung des Arbeitsschutzes in die betriebliche Organisation sowie die Verpflichtung des Arbeitgebers, die erforderlichen Maßnahmen des Arbeitsschutzes durch eine Beurteilung der Gefährdungen zu ermitteln und zu treffen sowie die Maßnahmen auf ihre Wirksamkeit zu überprüfen.

Mit der Beurteilung der Arbeitsbedingungen (Gefährdungsbeurteilung) wurde der vertraute Grundsatz „Gefahr erkannt – Gefahr gebannt!“ als ganzheitlicher und präventiver Ansatz für den Arbeitsschutz neu definiert. Er trägt der immer schneller werdenden Entwicklung der Arbeitswelt Rechnung, indem er eine ständige Anpassung des Arbeits- und Gesundheitsschutzes in den Betrieben fordert.

Die Beurteilung der Arbeitsbedingungen ist für den Arbeitgeber ein effektives Mittel, Gefährdungen bereits frühzeitig zu erkennen, bevor sich Fehlproduktionen, Betriebsstörungen, Unfälle, Erkrankungen oder Ausfallzeiten ergeben. Gefährdungsbeurteilungen tragen somit zur Wirtschaftlichkeit, Wettbewerbsfähigkeit und Imageverbesserung des Unternehmens bei.

Die Gesetze und Verordnungen zum Arbeitsschutz regeln nicht, wie der Arbeitgeber die Gefährdungsbeurteilung im Einzelnen durchzuführen hat. Der Gesetzgeber hat hier den Betrieben bewusst einen breiten Spielraum gelassen, um für jeden Betrieb eine optimale - an den Einzelfall angepasste - Lösung ermöglichen.

Die vorliegende Empfehlung soll eine Hilfestellung rund um die Gefährdungsbeurteilung geben. Dabei wurde absichtlich auf Detailvorgaben verzichtet, um den durch den Gesetzgeber vorgegebenen Spielraum des Arbeitgebers bei der Erfüllung seines gesetzlichen Auftrages nicht einzuschränken. Die Empfehlung beschreibt lediglich den gesetzlichen Rahmen und stellt eine einfache aber wirkungsvolle Möglichkeit zur Durchführung von Gefährdungsbeurteilungen vor.

---

<sup>1</sup> **Arbeitsschutzgesetz – ArbSchG**

Gesetz über die Durchführung von Maßnahmen des Arbeitsschutzes zur Verbesserung der Sicherheit und des Gesundheitsschutzes der Beschäftigten bei der Arbeit vom 7. August 1996 (BGBl. I S. 1246)

## **Grundsätzliches**

### **Welche rechtlichen Grundlagen gibt es für die Gefährdungsbeurteilung?**

Erkennen – Beurteilen – Veranlassen gilt sowohl für den Planer von Verbraucherprodukten, technischen Arbeitsmitteln und Anlagen als auch für den Arbeitgeber und Nutzer.

Für Arbeitgeber ist die gesetzliche Grundlage das Arbeitsschutzgesetz mit den im § 5 Abs. 3 angesprochenen Gefährdungen. Die allgemeinen Regelungen des Arbeitsschutzgesetzes wurden in anderen Rechtssätzen bzw. Vorschriften konkretisiert:

- Betriebssicherheitsverordnung (BetrSichV)
- Gefahrstoffverordnung (GefStoffV)
- Arbeitsstättenverordnung (ArbStättV)
- Lastenhandhabungsverordnung (LasthandhabV)
- Bildschirmarbeitsverordnung (BildschArbV)
- Biostoffverordnung (BioStoffV)
- Mutterschutzrichtlinienverordnung (MuSchRiV)
- Jugendarbeitsschutzgesetz (JArbSchG)

Diese spezialgesetzlich geregelten Beurteilungen für einzelne Gefährdungen (z.B. Gefahrstoff oder Arbeitsmittel) sind ein Teil der allgemeinen Beurteilung nach dem Arbeitsschutzgesetz.

Darüber hinaus wird auch in Berufsgenossenschaftlichen Vorschriften eine Gefährdungsbeurteilung verlangt:

- „Allgemeine Vorschriften“ (BGV A1)
- „Betriebsärzte und Fachkräfte für Arbeitssicherheit“ (BGV A2)
- „Lärm“ (BGV B3)

### **Welche rechtlichen Vorgaben gibt es für die Gefährdungsbeurteilung?**

Das Arbeitsschutzgesetz verpflichtet den Arbeitgeber, seine Gefährdungsbeurteilung anhand der folgenden Vorgaben durchzuführen:

1. Ermittlung aller erforderlichen Arbeits- und Gesundheitsschutzmaßnahmen mit Hilfe der Gefährdungsbeurteilung (§ 5 (1) ArbSchG / § 3 (1) BGV A1).  
Anhaltspunkte dafür, wodurch sich eine Gefährdung für die Beschäftigten ergeben kann, enthält die beispielhafte Aufzählung in § 5 (3) ArbSchG.
2. Bei der Auswahl und Festlegung der Maßnahmen des Arbeitsschutzes ist von der Rangfolge der allgemeinen Grundsätze nach § 4 Arbeitsschutzgesetz auszugehen.
3. Durchführung aller erforderlichen Maßnahmen des Arbeitsschutzes unter Berücksichtigung der Umstände, die Sicherheit und Gesundheit der Beschäftigten bei der Arbeit beeinflussen (§ 3 (1) ArbSchG / § 2 (1) BGV A1).
4. Überprüfung der durchgeführten Arbeitsschutzmaßnahmen und erforderlichenfalls Anpassung an sich ändernden Gegebenheiten (§ 3 (1) ArbSchG / § 3 (2) BGV A1).
5. Anstrengung einer Verbesserung von Sicherheit und Gesundheitsschutz der Beschäftigten (§ 3 (1) ArbSchG / § 2 (3) BGV A1).
6. Erstellung und Pflege einer Dokumentation, aus der das Ergebnis der Gefährdungsbeurteilung, die darauf gestützten Maßnahmen des Arbeitsschutzes und das Ergebnis ihrer Überprüfung hervorgeht (§ 6 ArbSchG / § 3 (3) BGV A1).

### **Welche Vorteile hat der Betrieb?**

Die Verpflichtung zur Durchführung von Gefährdungsbeurteilungen ist nicht unbedingt mit einem hohen bürokratischen Aufwand gleichzusetzen. Dem Arbeitgeber wird vielmehr die Chance gegeben, den Arbeits- und Gesundheitsschutz systematisch und transparent aufzubauen.

Unfälle, beruflich bedingte Erkrankungen, Ausfallzeiten von Arbeitnehmern, Störungen an Maschinen und Anlagen, langwierige Reparaturarbeiten, Fehlproduktionen verursachen unnötige Kosten. Ein geeignetes Mittel zur Reduzierung solcher Kosten ist die Gefährdungsbeurteilung.

Durch eine systematische Gefährdungsbeurteilung sowie die konsequente Umsetzung der hieraus gewonnen Erkenntnisse ergeben sich für den Betrieb eine Vielzahl von Vorteilen:

- laufende Verringerung von Unfallgefahren und arbeitsbedingten Erkrankungen
- effektive Erfüllung der gesetzlichen Pflichten des Arbeitsschutzes
- Festlegung einer Rangfolge bei der Durchführung von erforderlichen Arbeitsschutzmaßnahmen
- Verringerung der Kosten durch Verbesserung der Qualität und Quantität von Produkten und Dienstleistungen
- höhere Akzeptanz der Arbeitsschutzmaßnahmen bei den Arbeitnehmern
- Führungskräfte gewinnen Erkenntnisse und erhalten die notwendigen Informationen
- wirkungsvolle Information und Unterweisung der Mitarbeiter
- bedarfsgerechte Prüfung von Arbeitsmitteln

### **Welche Bedeutung hat die Gefährdungsbeurteilung für den Arbeitsschutz?**

Schon bisher war die Ermittlung von möglichen Gefährdungen und die darauf basierende Durchführung geeigneter Arbeitsschutzmaßnahmen selbstverständliche Grundlage eines effektiven betrieblichen Arbeitsschutzes. Das Arbeitsschutzgesetz hat diese ungeschriebene Verpflichtung nunmehr gesetzlich festgeschrieben.

Eine systematische Erfassung und Beurteilung arbeitsbedingter Gefährdungen bildet die Grundlage für eine konsequente und wirkungsvolle Gefährdungsprävention. Durch die Pflicht zur Gefährdungsbeurteilung ist es möglich, Gefährdungen frühzeitig zu erkennen, zu beurteilen und rechtzeitig effektive und zielgerichtete Maßnahmen zu ergreifen.

### **Wer ist verantwortlich für die Gefährdungsbeurteilung?**

Die Verantwortung für die Umsetzung und Durchführung des innerbetrieblichen Arbeits- und Gesundheitsschutzes liegt grundsätzlich beim Arbeitgeber. In diesem Zusammenhang gehört auch die systematische Gefährdungsbeurteilung zu seinen gesetzlichen Pflichten.

Der Arbeitgeber kann für die jeweiligen Arbeitsplätze, Arbeitsbereiche bzw. Tätigkeiten die Verantwortung für den innerbetrieblichen Arbeits- und Gesundheitsschutz, hierzu zählt auch die eigenverantwortliche Durchführung von Gefährdungsbeurteilungen, an zuverlässige und fachkundige Personen entsprechend § 13 Abs. 2 ArbSchG schriftlich delegieren.

In größeren Betrieben ist es sinnvoll, dass der Arbeitgeber bzw. Betriebsleiter die Durchführung der Gefährdungsbeurteilungen an die Vorgesetzten vor Ort delegiert. Bei mittleren und kleinen Betrieben ist es zweckmäßig, dass der „Chef“ selber die Gefährdungsbeurteilung durchführt.

Unabhängig von der Größe des Betriebes sind bei der Durchführung der Gefährdungsbeurteilungen neben den Verantwortlichen auch weitere Funktionsträger des innerbetrieblichen Arbeitsschutzes zu beteiligen.

### **Wer ist bei der Gefährdungsbeurteilung zu beteiligen?**

Die Ermittlungen der mit der Arbeit verbundenen Gefährdungen und Belastungen haben durch den Arbeitgeber zu erfolgen (§ 5 Abs. 1 ArbSchG).

Bei der Gefährdungsermittlung sind die betroffenen Beschäftigten einzubeziehen (§ 16 Abs. 2 ArbSchG), denn niemand kennt „seinen Arbeitsplatz“ und die dort herrschenden Gefährdungen so gut, wie die Beschäftigten selbst.

Die Fachkraft für Arbeitssicherheit und der Betriebsarzt haben den Arbeitgeber bei systematischen Gefährdungsermittlungen zu beraten (§§ 3 und 6 Arbeitssicherheitsgesetz - ASiG).

Gemäß § 89 bzw. 90 Betriebsverfassungsgesetz ist die Mitarbeitervertretung zu beteiligen.

Grundsätzlich gilt, dass das Erkennen von Gefährdungen und die abgeleiteten Arbeitsschutzmaßnahmen besser ist, wenn mehrere Personen an der Problemlösung beteiligt sind.

Gleichzeitig wird die Akzeptanz der gefundenen Maßnahmen größer, wenn die Betroffenen selbst zur Lösung beigetragen haben.

### **Welche Hilfsmittel kann der Arbeitgeber für die Gefährdungsbeurteilung nutzen?**

Für die Erstellung von Gefährdungsbeurteilungen wurden bereits eine Vielzahl von Hilfsmitteln bzw. Handlungshilfen durch die Berufsgenossenschaften und die staatlichen Arbeitsschutzorganisationen veröffentlicht:

- Checklisten,
- Leitfäden,
- Handlungsanleitungen,
- Vordrucke,
- Ankreuzbögen o.ä

Im Rahmen der Aufsichtstätigkeit der Gewerbeaufsicht des Landes Bremen wurden die folgenden Probleme bei der Durchführung der Gefährdungsbeurteilung anhand der v.g. Hilfsmittel deutlich:

- Meistens sind diese Hilfsmittel zu allgemein bzw. zu detailliert, sie sind nicht an den vorliegenden Einzelfall angepasst.
- Bei der Verwendung der Hilfsmittel besteht die Gefahr, die Einschätzung des Arbeitsplatzes vorzunehmen, ohne den Arbeitsplatz ausreichend betrachtet zu haben.
- Die strikte Verwendung von Vordrucken behindert das Nachdenken über die bestehenden Gefährdungen sowie die zu treffenden Arbeitsschutzmaßnahmen, die durch die Freiheiten des Arbeitsschutzgesetzes extra gewünscht sind.

Bei der Verwendung der v.g. Hilfsmittel sind immer die entsprechenden Voraussetzungen zu beachten:

- In den Hilfsmitteln sind nur die häufig vorzufindenden Gefährdungen genannt sowie nur eine begrenzte Auswahl von möglichen Maßnahmen beschrieben.
- Grundsätzlich haben die Hilfsmittel keinen Anspruch auf Vollständigkeit – ein Abgleich mit den tatsächlichen Bedingungen ist immer erforderlich.
- Neben den in den Hilfsmitteln genannten Gefährdungen treten in der Regel zusätzliche Gefährdungen auf.
- Die Gefährdungsbeurteilung ist ein dynamischer Prozess. Die Hilfsmittel können daher nicht den endgültigen Stand wiedergeben.

- Die Risikobewertung muss immer betriebsbezogen und in Verantwortung des Arbeitgebers durchgeführt werden, nur so können die betriebliche Gegebenheiten gebührend berücksichtigt werden.
- Die endgültige Entscheidung über das Risiko und die Maßnahmen liegen in der Verantwortung des Arbeitgebers.

Hilfsmittel, wie Checklisten, Leitfäden usw., können als eine sinnvolle und hilfreiche Informationsquelle zur Ermittlung der Gefährdungen herangezogen werden, sie alleine ersetzen aber nicht die sachgerechte Gefährdungsbeurteilung am Arbeitsplatz.

Bei der Verwendung von Checklisten, Vordrucken o.ä. muss sich der Verantwortliche bewusst sein, dass diese oft nur ein Teil der tatsächlichen betrieblichen Arbeitsbedingungen erfassen und er sich neben den hier vorgegebenen Informationen noch ein zusätzliches Wissen über den Arbeits- und Gesundheitsschutz aneignen muss. Ansonsten wird durch das alleinige Ausfüllen von Checklisten nur eine trügerische Sicherheit erzeugt.

### **Wer kann den Arbeitgeber bei der Gefährdungsbeurteilung unterstützen?**

Wenn zur Beurteilung der Gefährdung detailliertes Fachwissen oder nur mit erheblichem Aufwand ermittelbare Informationen erforderlich sind, sollte der Arbeitgeber zur Unterstützung Arbeitsschutzexperten hinzuziehen, wie z.B.:

- Interne Arbeitsschutzexperten
  - Fachkraft für Arbeitssicherheit
  - Betriebsarzt
  - Sicherheitsbeauftragte
  - Sicherheits- und Gesundheitskoordinatoren nach Baustellenverordnung
- Externe Arbeitsschutzexperten
  - Arbeitsmedizinischer Dienst
  - Sicherheitstechnischer Dienst
  - Verbände, Kammern, Innungen
  - Gewerbeaufsicht bzw. Berufsgenossenschaften
  - Kompetenzzentren der Berufsgenossenschaften

### **Wann ist die Gefährdungsbeurteilung durchzuführen?**

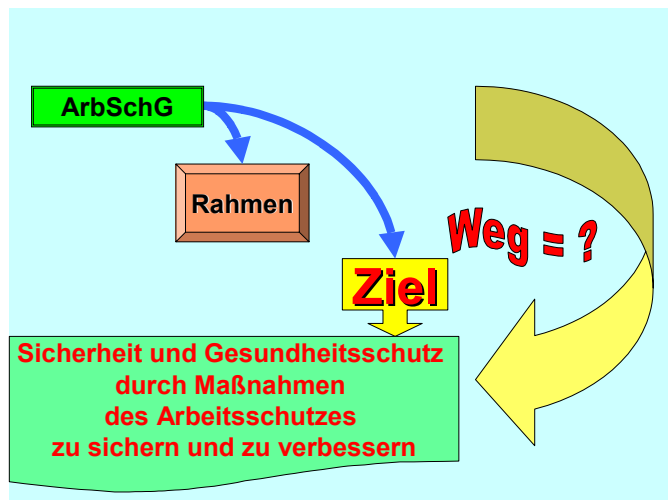
Von großem Vorteil ist es, schon bei der Planung von Arbeitstätten bzw. Arbeitsplätzen Elemente der Gefährdungsbeurteilung anzuwenden.

Die Gefährdungsbeurteilung ist bei bestehenden Arbeitsplätzen umgehend als Erstbeurteilung als auch bei neu einzurichtenden Arbeitsplätzen durchzuführen.

In der Folge sind Arbeitsplätze immer dann wiederkehrend zu überprüfen, wenn sich neue Gefährdungen ergeben können (siehe auch Schritt 6: Fortschreibung).

## Gefährdungsbeurteilung im Detail

Wie ist die Gefährdungsbeurteilung durchzuführen?



Das Arbeitsschutzgesetz (ArbSchG) gibt die Ziele des Arbeits- und Gesundheitsschutzes vor, nicht aber den Weg bzw. die Form, auf dem diese Ziele zu erreichen sind.

Jeder Arbeitgeber kann und muss unter Berücksichtigung seiner konkreten Bedingungen die für sein Unternehmen zweckmäßige Vorgehensweise selbst festlegen.

Durch den Verzicht auf konkrete Anforderungen für die Gefährdungsbeurteilung lässt das Arbeitsschutzgesetz dem

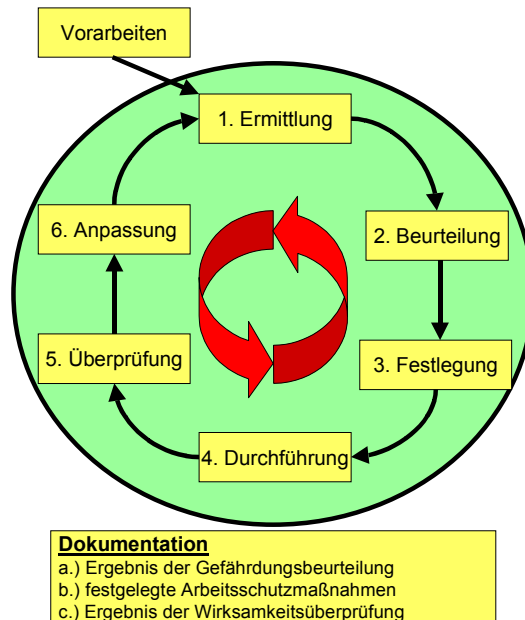
Arbeitgeber einerseits einen relativ großen Entscheidungsspielraum; andererseits haben die Erfahrungen der Gewerbeaufsicht des Landes Bremen gezeigt, dass ein beträchtlicher Klärungs- bzw. Beratungsbedarf besteht, insbesondere in Bezug auf die Durchführung der Gefährdungsbeurteilung sowie der erforderlichen Dokumentation.

Die in der vorliegenden Empfehlung vorgestellte Methode hat sich in der Praxis mittlerweile als wirkungsvoll und zweckmäßig bewährt. Sie beruht auf einem systematisches Vorgehen bei der Durchführung der Gefährdungsbeurteilung welches im Wesentlichen aus in 6 Arbeitsschritten besteht:

- Schritt 1: ... Ermittlung der Gefährdung
- Schritt 2: ... Beurteilung der Gefährdung
- Schritt 3: ... Festlegung der Arbeitsschutzmaßnahmen
- Schritt 4: ... Durchführung der Arbeitsschutzmaßnahmen
- Schritt 5: ... Überprüfung der Wirksamkeit der Arbeitsschutzmaßnahmen
- Schritt 6: ... Fortschreibung

Zu den 6 Arbeitsschritten gehören noch die Bereiche:

- Vorarbeiten und
- Dokumentation.



Damit der Betrieb die Vorteile der Gefährdungsbeurteilung auch für sich nutzen kann, darf die Gefährdungsbeurteilung keine einmalige Aktion einzelner Experten in ihrem stillen Kämmerlein sein, sondern ein systematischer und kontinuierlicher Prozess, der in den betrieblichen Alltag eingebunden ist und von allen Mitarbeitern getragen wird.



### Welchen Umfang muss die Gefährdungsbeurteilung haben?

Der Umfang der Gefährdungsbeurteilung richtet sich nach den betrieblichen Tätigkeiten, Gefährdungen und Gegebenheiten. Der Arbeitgeber muss weder eine bestimmte Checkliste ausfüllen, noch muss er eine „wissenschaftliche Abhandlung“ erstellen.

Einzelne Verordnungen zum Arbeitsschutzgesetz konkretisieren die Anforderungen an die Gefährdungsbeurteilung. Hierzu gehören u.a. die Betriebssicherheitsverordnung, Gefahrstoffverordnung, Biostoffverordnung, Bildschirmarbeitsverordnung und die Lastenhandhabungsverordnung.

### Vorarbeiten

#### Wie fange ich an?

Zuerst wird der Betrieb unter Berücksichtigung der vorhandenen Betriebsorganisation in handliche Betrachtungseinheiten, so genannte Arbeitsbereiche, unterteilt. Den Arbeitsbereichen werden wiederum Tätigkeiten bzw. Personen zugeordnet, für die die Gefährdungsbeurteilungen durchgeführt werden sollen [Arbeitsblatt 2].

Arbeitsplätze bzw. Tätigkeiten mit gleichartigen Arbeitsbedingungen können dabei zusammengefasst werden (ArbSchG § 5 Abs. 5 Satz 2).

Durch das Festlegen der Betrachtungseinheit wird der Rahmen abgesteckt, in dem die Gefährdungsermittlung und -beurteilung erfolgt:

- arbeitsplatzbezogen:
  - für stationäre Arbeitsplätze, bei denen alle Arbeitnehmer, die in dem Bereich arbeiten, den gleichen Gefährdungen ausgesetzt sind (z.B. Lärm, Beleuchtung, Gefahrstoffe).

Hierunter fallen auch übergreifende Gesichtspunkte wie z.B. Verkehrs- und Fluchtwege, Erste Hilfe und Brandschutz.

- tätigkeitsbezogen:
  - für Arbeitnehmer die an nicht stationären Arbeitsplätzen tätig sind (Außendienstmitarbeiter wie z.B. Betriebsschlosser, Elektriker). Dabei sind u.a. die Gefährdungen zu ermitteln, die sich aus der Art der Tätigkeit und dem jeweiligen Einsatzort ergeben.
  - für Arbeitsplätze, an denen zusätzliche Gefährdungen auftreten.
- personenbezogen:
  - für bestimmte Personengruppen (z.B. Schwangere, Jugendliche, behinderte Menschen) für die besondere Beurteilungen erforderlich sind oder
  - für Personen die mehrere Tätigkeiten an nicht stationären Arbeitsplätze ausüben.

### Welche innerbetrieblichen Dokumente können/sollten genutzt werden?

Meist existieren im Betrieb bereits Unterlagen zu unterschiedlichsten Gesichtspunkten des Arbeitsschutzes, aus denen Hinweise auf Gefährdungen zu erkennen sind:

- Bereits vorhandene Informationen bzw. Beurteilungen von Arbeitsplätzen, wie z.B.:
  - Unterlagen über Gefahrstoffe
  - Betriebsanleitungen von Arbeitsmitteln
  - Messungen an Arbeitsplätzen
  - Berichte aus Arbeitsschutzausschusssitzungen
  - Verbandbücher, Unfallmeldungen, Berufskrankheitenanzeigen
- u.U. Handlungsanleitungen, Vordrucke, Checklisten, Prüflisten, Ankreuzbögen usw. als Hilfsmittel zur Durchführung von Gefährdungsbeurteilungen
- Arbeitsschutzvorschriften

## **Schritt 1: Ermittlung der Gefährdungen**

### **Was sind Gefährdungen?**

Gefährdungen bezeichnet die Möglichkeit eines Schadens oder einer gesundheitlichen Beeinträchtigung ohne bestimmte Anforderungen an deren Ausmaß oder Eintrittswahrscheinlichkeit.

### **Wodurch können Gefährdungen entstehen?**

Gefährdungen können sich insbesondere ergeben durch (§ 5 Abs. 3 ArbSchG):

1. die Gestaltung und die Einrichtung der Arbeitsstätte (incl. aller Verkehrswege, Arbeits-, Lager-, Sanitär-, und Aufenthaltsräume), Arbeitsumgebungsbedingungen (z.B. Klima, Lärm, Beleuchtung) und den Arbeitsplatz selbst,
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 sowie die Auswahl und die Benutzung persönlicher Schutzausrüstungen,
4. die Gestaltung von Arbeits- und Fertigungsverfahren, Arbeitsabläufen und Arbeitszeit und deren Zusammenwirken,
5. unzureichende Qualifikation, Fähigkeiten und Fertigkeiten sowie Unterweisung der Beschäftigten.

### **Welche Gefährdungen bzw. Bereiche sind zu berücksichtigen?**

Grundsätzlich müssen bei der Gefährdungsermittlung alle relevanten Gefährdungen, denen die Beschäftigten bei der Arbeit ausgesetzt sind, berücksichtigt werden.

Die Gefährdungsbeurteilung ist für alle Bereiche des Betriebes vorzunehmen und hat dort jeweils alle Arbeitsplätze und Tätigkeiten zu berücksichtigen. Bei gleichartigen Arbeitsbedingungen reicht die Beurteilung eines repräsentativen Arbeitsplatzes aus.

Mit der Gefährdungsbeurteilung sollte dort begonnen werden, wo die größten Gefährdungen zu erwarten sind.

### **Welche Aspekte sind bei der Ermittlung von Gefährdungen zu berücksichtigen?**

#### **1. Betriebszustände**

Die Ermittlung der Gefährdungen hat nicht nur für den „Normalbetrieb“, sondern umfassend für alle Betriebszustände zu erfolgen:

- normaler Produktionsbetrieb, Probetrieb
- Instandsetzung, Wartung, Pflege
- Anfahren, Abfahren
- Inbetriebnahme, Stillsetzen
- Montage, Demontage
- typische Störungen

Dabei sind auch die gegenseitigen Beeinflussungen von vernetzten Systemen bzw. der Umgebung zu berücksichtigen.

## 2. Andere Personengruppen

Bei der Ermittlung der Gefährdungen sind neben den Betriebsangehörigen auch andere, sich im Betrieb befindliche Personen, zu berücksichtigen, wie z.B.

- Fremdfirmenmitarbeiter
- Leiharbeiter
- Besucher

## 3. Besonders schützenswerte Personen

Im Rahmen der Gefährdungsbeurteilung ist zu ermitteln, ob für besonders schützenswerte Personen, wie z.B.:

- Schwangere oder stillende Mütter
- Jugendliche oder Kinder
- Behinderte

besondere Arbeitsschutzmaßnahmen oder Beschäftigungsbeschränkungen erforderlich sein können. Werden besonders schützenswerte Person beschäftigt, so müssen die erforderlichen Maßnahmen getroffen werden.

### Welche Faktoren können Gefährdungen verursachen?

Am besten lassen sich Gefährdungen für den betrachteten Arbeitsplatz systematisch unter Verwendung von sogenannten Gefährdungsfaktoren ermitteln. Gefährdungsfaktoren sind Kategorien von Gefährdungen, die durch gleichartige Quellen oder Einwirkungsarten auf den Menschen einwirken.

Folgende relevante Gefährdungs- bzw. Belastungsfaktoren sind zu betrachten und zu ermitteln:

Nr.	Gefährdungs- bzw. Belastungsfaktoren
1	Mechanische Gefährdung
2	Elektrische Gefährdung
3	Gefahrstoffe
4	Biologische Arbeitsstoffe
5	Brand- und Explosionsgefährdung
6	Heiße und kalte Medien
7	Klima
8	Beleuchtung
9	Lärm
10	Vibration
11	Strahlung
12	Aufnahme von Informationen, Handhabung von Stellteilen
13	Physische Belastungen
14	Psychische Belastungen
15	sonstige Gefährdungen

Eine detaillierte Aufstellung der Gefährdungsfaktoren sowie der kennzeichnenden Merkmale ist im [Arbeitsblatt 3] beschrieben.

## Schritt 2: Beurteilung der Gefährdungen

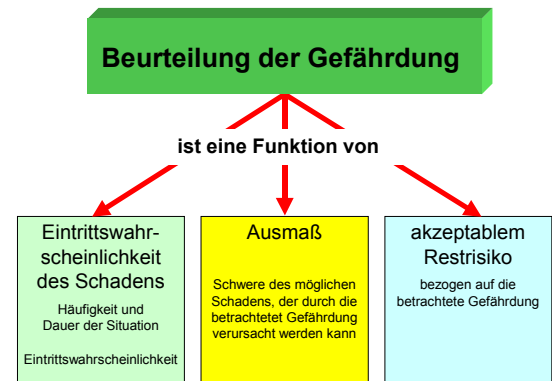
### Wie werden Gefährdungen beurteilt?

Die Gefährdungen sind durch den Arbeitgeber mit dem Ziel zu bewerten, eine Entscheidung zu treffen, ob Arbeits- und Gesundheitsschutzmaßnahmen zur Beseitigung bzw. Verminderung des Unfall- bzw. Gesundheitsrisikos erforderlich sind. Dazu hat er das bestehende Risiko zu ermitteln und mit dem akzeptablen Risiko zu vergleichen. Das akzeptable Risiko ergibt sich u.a. aus Rechtsvorschriften, Berufsgenossenschaftlichen Vorschriften, Regeln und Informationen sowie den Regeln der Technik. Weiterhin wird im Rahmen der Beurteilung auch die Reihenfolge der Umsetzung der getroffenen Schutzmaßnahmen festgelegt.

Die Beurteilung der Gefährdung ist die Bewertung der Eintrittswahrscheinlichkeit sowie der Schwere (Art und Umfang des möglichen Schadens) von Unfällen oder Gesundheitsbeeinträchtigungen für die Beschäftigten bei der Arbeit.

Der Arbeitgeber legt das akzeptierte Risiko fest; Er trägt die Verantwortung hierfür.

Unabhängig davon sind Gesetze, Verordnungen und Berufsgenossenschaftliche Vorschriften einzuhalten.



### Welche Grundlagen sind bei der Beurteilung anzuwenden?

Nachdem die Gefährdungen ermittelt worden sind, ist abzuwägen und zu bewerten, ob die vorhandenen Maßnahmen ausreichend sind.

Die Gefährdungen können im einfachen Fall durch einen Vergleich mit normierten Schutzzielen beurteilt werden.

Arbeitsschutzvorschriften wie Gesetze, Verordnungen, technische Regeln und die Vorschriften der Berufsgenossenschaften sowie Unterlagen, die den Stand der Technik, Arbeitsmedizin und sonstige gesicherte arbeitswissenschaftliche Erkenntnisse wiedergeben, enthalten normierte Schutzziele für die Beseitigung von Gefährdungen.

Diese normierten Schutzziele sind z.B.:

- Grenz- oder Richtwerte für Belastungen,
- Grenzwerte für Gefahrstoffe,
- Auslöse- oder Schwellenwerte, an denen Arbeitschutzmaßnahmen getroffen werden müssen,
- Anforderungen an Abmessungen,
- Gestaltungsregeln für technische, organisatorische oder personenbezogene Arbeitschutzmaßnahmen.



Fehlen konkrete Vorgaben, so müssen die Gefährdungen nach eigenen Erfahrungswerten beurteilt werden. Dabei soll eine Abstufung der Gefährdung nach Schwere und Häufigkeit erkennbar und nachvollziehbar sein. In schwierigen Fällen ist es sinnvoll, den Rat von externen Arbeitsschutzexperten wie z.B. Berufsgenossenschaften oder Gewerbeaufsicht einzuholen.

<b>Schadensauswirkungen</b>	Katastrophal Tod	H	H	H	H	H	H
	Schwerer bleibender Gesundheitsschaden	M	M	H	H	H	H
	leichter bleibender Gesundheitsschaden	M	M	M	H	H	H
	Arbeitsausfall	K	K	M	M	M	M
	Ohne Arbeitsausfall	K	K	K	K	M	M
	unbedeutend	K	K	K	K	K	K
		Praktisch unmöglich	unwahrscheinlich	selten	gelegentlich	oft	häufig
<b>Eintrittswahrscheinlichkeit</b>							
<b>Risiko</b>	<b>Mahnahmen</b>						
<b>Hoch</b>	Unverzüglich geeignete Arbeitsschutzmaßnahmen mit hohem Schutzniveau durchführen						
<b>Mittel</b>	Geeignete Arbeitsschutzmaßnahmen durchführen						
<b>Klein</b>	In der Regel keine oder organisatorische bzw. personenbezogene Arbeitsschutzmaßnahmen erforderlich						

### **Schritt 3: Festlegung von Arbeitsschutzmaßnahmen**

Im Rahmen der Festlegung der Arbeitsschutzmaßnahmen wird vom Arbeitgeber die Entscheidung darüber getroffen, ob und ggf. welche Schutzmaßnahmen ergriffen werden müssen. Neben technischen Maßnahmen sind auch Verbesserungen der Arbeitsorganisation, des Arbeitsumfeld sowie der fachlichen und der sozialen Kompetenz zu berücksichtigen.

#### **Welche Rangfolge der Arbeitsschutzmaßnahmen ist zu beachten?**

Der Arbeitgeber hat bei der Festlegung der Arbeitsschutzmaßnahmen von der Rangfolge der allgemeinen Grundsätze nach § 4 ArbSchG sowie des Standes der Technik auszugehen:

#### **1. Vermeidung von Gefährdungen**

Die beste Maßnahme ist immer dann gegeben, wenn keine Gefährdung auftritt bzw. sie ausgeschaltet werden kann. Erst, wenn dies nicht möglich ist, dann:

#### **2. Minimierung der Restgefährdungen**

#### **3. Gefahrenbekämpfung an der Quelle**

Dabei haben technische Lösungen den Vorrang vor organisatorischen Maßnahmen und dem Bereitstellen von persönlicher Schutzausrüstung. Organisatorische und personenbezogenen Maßnahmen wie Unterweisung oder Bereitstellen von persönlicher Schutzausrüstung sind auf Dauer weniger wirksam als technische Lösungen, da sie immer von dem Willen des weniger berechenbaren Menschen abhängen.

#### **4. Vorrang kollektiver vor individuellen Schutzmaßnahmen**

#### **5. Erteilung von geeigneten Anweisungen an die Beschäftigten**

### Welche Arbeitsschutzmaßnahmen sind zu treffen?

Entsprechend § 4 Arbeitsschutzgesetz ist die folgende Rangfolge bei der Festlegung der Arbeitsschutzmaßnahmen zu beachten:

#### **T**echnische Maßnahmen

- Verwendung gefährdungsärmerer Technik
- Änderung der Technologie
- Automatisierung
- Verwendung technischer Hilfsmittel
- Verwendung von technischen Schutzeinrichtungen
- Verwendung ungefährlicher Stoffe

#### **O**rganisatorische Maßnahmen

- Änderung des Arbeitsablaufes, des Arbeitsinhaltes und der Aufgabenverteilung
- Arbeitszeitgestaltung
- Wartung und Prüfung
- Festlegung von Verantwortlichkeiten, z.B. für Unterweisungen, für die Sicherheit in einem Bereich

#### **P**ersonenbezogene Maßnahmen

- Verwendung persönlicher Schutzausrüstung
- Verwendung von Schildern, Warnsignalen, Anweisungen usw.
- Unterweisung der Beschäftigten
- Qualifikation der Beschäftigten

### Schritt 4: Durchführung der Arbeitsschutzmaßnahmen

#### Wie ist die Reihenfolge der Durchführung der Arbeitsschutzmaßnahmen?

Bei der Festlegung der Reihenfolge der Arbeitsschutzmaßnahmen sind die Maßnahmen als erstes durchzuführen, die die größten Gefährdungen für die Beschäftigten darstellen.

Die weitere Reihenfolge der Arbeitsschutzmaßnahmen ist unter Berücksichtigung ihrer Dringlichkeit sowie der zeitlichen und praktischen Realisierbarkeit festzulegen.

#### Was ist bei der Durchführung der Arbeitsschutzmaßnahmen festzulegen?

Folgende Punkte sind bei der Bestimmung bzw. Durchführung von Arbeitsschutzmaßnahmen unmissverständlich festzulegen:

- Wer ist verantwortlich für die Umsetzung der Arbeitsschutzmaßnahme?
- Was ist durchzuführen?
- Bis wann ist die Arbeitsschutzmaßnahme umzusetzen?

## **Schritt 5: Überprüfung der Wirksamkeit der Arbeitsschutzmaßnahmen**

### Was ist zu überprüfen?

Durch den Arbeitgeber bzw. die verantwortliche Person nach § 13 ArbSchG ist zu kontrollieren,

- ob die Arbeitsschutzmaßnahme von den hierfür Verantwortlichen termingerecht durchgeführt wurde,
- ob die Gefährdung auch wirklich durch die Arbeitsschutzmaßnahme beseitigt wurde und
- ob durch die Arbeitsschutzmaßnahme keine anderen bzw. neue Gefährdungen für die Beschäftigten entstanden sind.

### Wann ist zu überprüfen?

Die Überprüfung der Wirksamkeit der Arbeitsschutzmaßnahmen ist unmittelbar nach dem Erledigungstermin durchzuführen.

### Welche Maßnahmen sind bei der Feststellung von Gefährdungen zu treffen?

Falls die Gefährdung durch die Arbeitsschutzmaßnahmen noch nicht beseitigt ist bzw. weitere Gefährdungen entstanden sind, sind erneut geeignete Arbeitsschutzmaßnahmen zur Beseitigung dieser Gefährdungen zu ermitteln und festzulegen.

## **Schritt 6: Fortschreibung**

### Wann ist die Gefährdungsbeurteilung fortzuschreiben?

Die Gefährdungsbeurteilung ist keine einmalige Sache. Sie lebt von der Anpassung. Eine Anpassung der Gefährdungsbeurteilung ist immer dann erforderlich, wenn neue Gefährdungen für die Beschäftigten auftreten können.

Indikatoren hierfür sind z.B.:

- Anschaffung neuer Arbeitsmittel
- Einführung neuer Arbeitsverfahren
- Einführung neuer Stoffe
- Planung, Errichtung und Änderung von Arbeitsplätzen oder -bereichen
- Änderung des Arbeitsablaufes oder der Arbeitsorganisation
- Anpassung an den sich weiterentwickelnden Stand der Technik
- Änderung der Rechtslage
- Arbeitsunfälle, Berufskrankheiten bzw. arbeitsbedingte Erkrankungen

Auch eine regelmäßige Überprüfung der Arbeitsplätze ist - wenn auch nicht ausdrücklich im Arbeitsschutzgesetz gefordert - sinnvoll. Die Zeitintervalle sollten so gewählt werden, dass die Änderungen des Schutzniveaus erfasst werden.

## **Dokumentation**

### Wer muss eine Dokumentation erstellen?

Grundsätzlich muss jeder Arbeitgeber die Beurteilung der Arbeitsbedingungen dokumentieren.

### Welche Mindestvorgaben sind für eine Dokumentation gesetzlich gefordert?

Die gesetzlichen Mindestanforderungen für die Dokumentation der Gefährdungsbeurteilung ist für

- Betriebe mit mehr als 10 Beschäftigten direkt im Arbeitsschutzgesetz und
- Betriebe mit 10 und weniger Beschäftigten in der BGV A2 „Betriebsärzte und Fachkräfte für Arbeitssicherheit“

festgeschrieben.

Aus der Dokumentation **müssen** folgende Punkte deutlich werden:

1. Ergebnis der Gefährdungsbeurteilung nach § 5 ArbSchG und ggfs.,
2. Festgelegte Maßnahmen des Arbeitsschutzes (§ 3 Abs. 1 ArbSchG),
3. Ergebnis der Überprüfung der Wirksamkeit der Arbeitsschutzmaßnahmen (§ 3 Abs. 1 Satz 2 ArbSchG)

Für Kleinbetriebe mit 10 und weniger Beschäftigten kann es ausreichen, wenn der Arbeitgeber:

- Zur Erfüllung seiner Pflicht zur Gefährdungsbeurteilung nach § 5 ArbSchG eine Hilfe zur Gefährdungsbeurteilung genutzt hat.
- Über entsprechende Berichte der Fachkraft für Arbeitssicherheit oder des Betriebsarztes nach § 5 BGV A2 verfügt.

Diese Erleichterung bei der Erstellung der Dokumentation befreit diese Betriebe allerdings nicht von der grundsätzlichen Verpflichtung zur Beurteilung der Arbeitsbedingungen.

Beim Umgang mit biologischen Arbeitsstoffen (BioStoffV), bei Tätigkeiten mit bestimmten Gefahrstoffen (GefStoffV) und beim Einsatz von Arbeitsmitteln in explosionsgefährdeten Bereichen ist eine Dokumentation der Gefährdungsbeurteilung (BetrSichV) auch in Betrieben mit weniger als 10 Beschäftigten erforderlich.

### Welche Vorteile hat eine „gute“ Dokumentation?

Die Dokumentation soll nicht nur als „gesetzliche Pflichtaufgabe“ angesehen werden, sondern sie ist eine wertvolle Basis für den innerbetrieblichen Arbeits- und Gesundheitsschutz, wenn sie nicht im Regal verstaubt, sondern als „lebendes“ Arbeitspapier angesehen wird.

Sie erleichtert es, die Durchführung der getroffenen Arbeits- und Gesundheitsschutzmaßnahmen in Hinblick auf Verantwortlichkeiten und Termine zu verfolgen.

Durch die Dokumentation wird eine bessere Transparenz und Reproduzierbarkeit der Gefährdungsbeurteilungen sowie der Arbeitsschutzmaßnahmen für den Arbeitgeber und die Beschäftigten erreicht. Sie kann als sehr gute Grundlage für die Information und Unterweisung der Arbeitnehmer genutzt werden.

Gleichzeitig sind die Verantwortlichen im Betrieb und die für die Überwachung zuständigen externen Stellen auf Unterlagen angewiesen, die ihnen Auskunft insbesondere darüber geben, wie die Gefährdungssituation eingeschätzt wird, welche Arbeitsschutzmaßnahmen getroffen sind und ob und mit welchem Ergebnis ihre Wirksamkeit überprüft wurde. Sie ist ein Nachweis über die Pflichterfüllung verantwortlichen Personen gegenüber der zuständigen Behörde.



### Was sollte aus einer „guten“ Dokumentation hervorgehen?

In die Dokumentation sollten alle wesentlichen Gefährdungen aufgenommen werden und nicht nur die, für die noch zusätzliche Maßnahmen zu treffen sind. Es empfiehlt sich auch, bereits durchgeführte wesentliche Maßnahmen zu dokumentieren. Nur so kann ein umfassendes Bild von der Gefährdungssituation festgehalten werden.

Neben den gesetzlich geforderten Mindestinhalten sollte eine vernünftige Dokumentation der Gefährdungsbeurteilung folgende Angaben enthalten um die vorgenannten Vorteile für den Betrieb auch vollständig zu nutzen:

- Ermittlung der Betriebsdaten [Arbeitsblatt 1]
- Beschreibung der Betriebsorganisation (Arbeitsbereiche) [Arbeitsblatt 2]
- Beschreibung des betrachteten Arbeitsbereiches (Tätigkeiten)
- Darstellung der Ergebnisse der Gefährdungsermittlung einschließlich der ermittelten Defizite sowie der möglichen Gefährdungen [Arbeitsblatt 4]
- Darstellung der Ergebnisse der Gefährdungsbeurteilung [Arbeitsblatt 4]  
Beurteilung der Gefährdungen hinsichtlich Eintrittswahrscheinlichkeit und Schwere
- Konkrete Beschreibung der festgelegten Arbeitsschutzmaßnahmen mit Angaben über [Arbeitsblatt 4]:
  - Priorität bzw. Rangfolge der Arbeitsschutzmaßnahmen
  - Verantwortlichkeit für die Durchführung der Arbeitsschutzmaßnahmen
  - Terminvorgabe für die Durchführung der Arbeitsschutzmaßnahmen
- Dokumentation der Durchführung der Arbeitsschutzmaßnahmen
- Dokumentation der Wirksamkeitskontrolle der durchgeführten Arbeitsschutzmaßnahmen [Arbeitsblatt 4]

### Wie kann eine „gute“ Dokumentation aussehen?

Die Form der Dokumentation ist durch den Gesetzgeber nicht festgelegt worden.

Die Gewerbeaufsicht des Landes Bremen empfiehlt für die Dokumentation der Ermittlung der Gefährdungen und die Festlegung der entsprechenden Arbeitsschutzmaßnahmen folgenden tabellarischen Beurteilungsbogen [Arbeitsblatt 4]:

<b>Gefährdungsbeurteilung</b>									
Arbeitsbereich: <b>Fertigung</b>			Tätigkeit / Arbeitsplatz / Person: <b>Schweißen</b>				Seite 1 von 2		
1 Nr.	2 Mögliche Gefährdungen bzw. Belastung	3 normiertes Schutzziel	4 Handlungsbedarf (ja / nein)	5 Maßnahmen (technisch, organisatorisch, persönlich) Bemerkungen zu realisierten Maßnahmen	6 Durchführung der Maßnahme		7 Überprüfung der Wirksamkeit		
					bis wann	wer	wann	wer	Ergebnis
1	Schadstoffe im Schweißrauch	TRGS 900 Arbeitsplatzgrenzwerte	ja	- Absaugung im Gebäude, ggf. Messung - Arbeitsmedizinische Vorsorge (G26, G 39) - Betriebsanweisung und Unterweisung	01.06.2006	Hr. Schulz	30.06.2006	Hr. Muster Dr. G. Sund	
2	UV- und Lichtstrahlen (Augen verblitzen)	BGV D1 § 5	ja	- Trennwände aufstellen - Schweißschutzhelm (PSA) nach DIN 4647 bereitstellen	01.04.2006	Hr. Schulz	30.06.2006	Hr. Muster	✓
3	Brand- und Explosionsgefahr	BGV D1 § 30	ja	- Bereitstellung von schwer entflammbarer Schutzkleidung - Entfernen von brennbaren Stoffen aus dem Arbeitsbereich - Bereitstellung von Feuerlöschern	01.03.2006	Hr. Schulz	10.04.2006	Hr. Muster	✓
4	elektrische Körperdurchströmung	BGV A3 § 5 Betriebsanleitung	ja	- Sichtprüfung der Kabel	täglich	Hr. Wig	Stichprobe	Hr. Schulz	
5	manuelle Lastenhandhabung	LASI-Leitfäden LV 9 Heben & Tragen LV 29 Ziehen & Schieben	ja	- Montage eines Säulendrehkrans - Einstellung der Arbeitshöhe und Lage des Werkstückes ermöglichen	01.05.2006	Hr. Schulz	01.06.2006	Hr. Muster	

Datum: 29.02.2006                      Verantwortlicher: Herr Schulz                      Bearbeiter: Herr Schulz und Herr Sicher

## Anhang

- Ansprechpartner
- Links
- Literaturhinweise
- Auszüge aus dem Arbeitsschutzgesetz
- Arbeitsblätter:
  1. Betriebsdaten
  2. Betriebsorganisation
  3. Gefährdungsfaktoren
  4. Gefährdungsbeurteilung

## Ansprechpartner

Bei allgemeinen Fragen sowie Fragen zu konkreten Einzelfällen stehen wir Ihnen gern zur Verfügung:

<b>Gewerbeaufsicht des Landes Bremen</b>	
<b>Dienstort Bremen</b> Parkstraße 58/60 28209 Bremen Tel.: 0421 / 361 - 6260 Fax.: 0421 / 361 - 6522 e-mail: office-hb@gewerbeaufsicht.bremen.de	<b>Dienstort Bremerhaven</b> Lange Straße 119 27580 Bremerhaven Tel.: 0471 / 95256 - 0 Fax.: 0471 / 95256 - 38 e-mail: office-brhv@gewerbeaufsicht.bremen.de

## Links

- [www.baua.de](http://www.baua.de)  
Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin
- [www.hvbq.de](http://www.hvbq.de)  
Hauptverband der gewerblichen Berufsgenossenschaften
- [www.unfallkassen.de](http://www.unfallkassen.de)  
Bundesverband der Unfallkassen
- [www.bmwa.bund.de/Navigation/Arbeit/arbeitsschutz.html](http://www.bmwa.bund.de/Navigation/Arbeit/arbeitsschutz.html)  
Bundesministerium für Wirtschaft und Arbeit
- [www.de.osha.eu.int](http://www.de.osha.eu.int)  
Europäische Agentur für Sicherheit und Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz
- [www.auge-bremen.de](http://www.auge-bremen.de)  
Bremer Netzwerk Arbeit und Gesundheit
- [www.kan.de](http://www.kan.de)  
Kommision Arbeitsschutz und Normung
- [www.komnet.nrw.de](http://www.komnet.nrw.de)  
KomNet – Kompetenznetz Arbeitsschutz

## **Literaturhinweise**

### **„Ratgeber zur Ermittlung gefährdungsbezogener Arbeitsschutzmaßnahmen im Betrieb“**

Schriftreihe der Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin

Sonderschrift S 42, 3. Überarbeitete Auflage, Dortmund/Berlin 2001

Die 4. Auflage (Stand: Januar 2004) steht als pdf-Datei (5 MByte) ausschließlich zum kostenlosen Herunterladen auf der BAuA-Homepage zur Verfügung:

[http://www.baua.de/nn\\_5520/sid\\_918F008689709AD1ABBC850D844D8563/nsc\\_true/de/Themen-von-A-Z/Gefaehrdungsbeurteilung/Gef\\_C3\\_A4hrdungsbeurteilung.html\\_nnn=true](http://www.baua.de/nn_5520/sid_918F008689709AD1ABBC850D844D8563/nsc_true/de/Themen-von-A-Z/Gefaehrdungsbeurteilung/Gef_C3_A4hrdungsbeurteilung.html_nnn=true)

### **„BGZ-Report 3/1999 - Gefährdungsbeurteilung“**

HVBG - Hauptverband der gewerblichen Berufsgenossenschaften (Hrsg.)

Sankt Augustin 1999

### **„BGZ-Report 5/2000 – Gefährdungsbeurteilung**

#### **Unser Angebot für die Gefährdungsbeurteilung“**

HVBG - Hauptverband der gewerblichen Berufsgenossenschaften (Hrsg.)

Sankt Augustin 2000

### **„Gefährdungsbeurteilung nach dem Arbeitsschutzgesetz - Gemeinsame Grundsätze zur Erstellung von Handlungshilfen“**

Bek. des BMA vom 1. September 1997 - IIIb1-34502/4 (BArbBl. 11/97 S. 74)

## Auszüge aus dem Arbeitsschutzgesetz

# Arbeitsschutzgesetz - ArbSchG

Gesetz über die Durchführung von Maßnahmen des Arbeitsschutzes zur Verbesserung der Sicherheit und des Gesundheitsschutzes der Beschäftigten bei der Arbeit

vom 7. August 1996 (BGBl. I S. 1246)

zuletzt geändert durch Artikel 11 des Zuwanderungsgesetzes vom 30. Juli 2004 (BGBl. I S. 1950).

### Erster Abschnitt

#### Allgemeine Vorschriften

#### **§ 1 Zielsetzung und Anwendungsbereich**

(1) Dieses Gesetz dient dazu, Sicherheit und Gesundheitsschutz der Beschäftigten bei der Arbeit durch Maßnahmen des Arbeitsschutzes zu sichern und zu verbessern. Es gilt in allen Tätigkeitsbereichen. ...

#### **§ 2 Begriffsbestimmungen**

(1) Maßnahmen des Arbeitsschutzes im Sinne dieses Gesetzes sind Maßnahmen zur Verhütung von Unfällen bei der Arbeit und arbeitsbedingten Gesundheitsgefahren einschließlich Maßnahmen der menschengerechten Gestaltung der Arbeit.

(2) Beschäftigte im Sinne dieses Gesetzes sind:

1. Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer,
2. die zu ihrer Berufsbildung Beschäftigten,
3. arbeitnehmerähnliche Personen im Sinne des § 5 Abs. 1 des Arbeitsgerichtsgesetzes, ausgenommen die in Heimarbeit Beschäftigten und die ihnen Gleichgestellten,
4. Beamtinnen und Beamte,
5. Richterinnen und Richter,
6. Soldatinnen und Soldaten,
7. die in Werkstätten für Behinderte Beschäftigten.

(3) Arbeitgeber im Sinne dieses Gesetzes sind natürliche und juristische Personen und rechtsfähige Personengesellschaften, die Personen nach Absatz 2 beschäftigen. ...

### Zweiter Abschnitt

#### Pflichten des Arbeitgebers

#### **§ 3 Grundpflichten des Arbeitgebers**

(1) Der Arbeitgeber ist verpflichtet, die erforderlichen Maßnahmen des Arbeitsschutzes unter Berücksichtigung der Umstände zu treffen, die Sicherheit und Gesundheit der Beschäftigten bei der Arbeit beeinflussen. Er hat die Maßnahmen auf ihre Wirksamkeit zu überprüfen und erforderlichenfalls sich ändernden Gegebenheiten anzupassen. Dabei hat er eine

Verbesserung von Sicherheit und Gesundheitsschutz der Beschäftigten anzustreben.

(2) Zur Planung und Durchführung der Maßnahmen nach Absatz 1 hat der Arbeitgeber unter Berücksichtigung der Art der Tätigkeiten und der Zahl der Beschäftigten

für eine geeignete Organisation zu sorgen und die erforderlichen Mittel bereitzustellen sowie Vorkehrungen zu treffen, dass die Maßnahmen erforderlichenfalls bei allen Tätigkeiten und eingebunden in die betrieblichen Führungsstrukturen beachtet werden und die Beschäftigten ihren Mitwirkungspflichten nachkommen können.

(3) Kosten für Maßnahmen nach diesem Gesetz darf der Arbeitgeber nicht den Beschäftigten auferlegen.

#### **§ 4 Allgemeine Grundsätze**

Der Arbeitgeber hat bei Maßnahmen des Arbeitsschutzes von folgenden allgemeinen Grundsätzen auszugehen:

1. Die Arbeit ist so zu gestalten, dass eine Gefährdung für Leben und Gesundheit möglichst vermieden und die verbleibende Gefährdung möglichst gering gehalten wird;
2. Gefahren sind an ihrer Quelle zu bekämpfen;
3. bei den Maßnahmen sind der Stand der Technik, Arbeitsmedizin und Hygiene sowie sonstige gesicherte arbeitswissenschaftliche Erkenntnisse zu berücksichtigen;
4. Maßnahmen sind mit dem Ziel zu planen, Technik, Arbeitsorganisation, sonstige Arbeitsbedingungen, soziale Beziehungen und Einfluss der Umwelt auf den Arbeitsplatz sachgerecht zu verknüpfen;
5. individuelle Schutzmaßnahmen sind nachrangig zu anderen Maßnahmen;
6. spezielle Gefahren für besonders schutzbedürftige Beschäftigtengruppen sind zu berücksichtigen;
7. den Beschäftigten sind geeignete Anweisungen zu erteilen;
8. mittelbar oder unmittelbar geschlechtsspe-

zifisch wirkende Regelungen sind nur zulässig, wenn dies aus biologischen Gründen zwingend geboten ist.

### **§ 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 die 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,
  5. unzureichende Qualifikation und Unterweisung der Beschäftigten.

### **§ 6 Dokumentation**

- (1) Der Arbeitgeber muss über die je nach Art der Tätigkeiten und der Zahl der Beschäftigten 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. Soweit in sonstigen Rechtsvorschriften nichts anderes bestimmt ist, gilt Satz 1 nicht für Arbeitgeber mit zehn oder weniger Beschäftigten; die zuständige Behörde kann, wenn besondere Gefährdungssituationen gegeben sind, anordnen, dass Unterlagen verfügbar sein müssen. Bei der Feststellung der Zahl der Beschäftigten nach Satz 3 sind Teilzeitbeschäftigte mit einer regelmäßigen wö-

chentlichen Arbeitszeit von nicht mehr als 20 Stunden mit 0,5 und nicht mehr als 30 Stunden mit 0,75 zu berücksichtigen. ...

### **§ 13 Verantwortliche Personen**

- (1) Verantwortlich für die Erfüllung der sich aus diesem Abschnitt ergebenden Pflichten sind neben dem Arbeitgeber
  1. sein gesetzlicher Vertreter,
  2. das vertretungsberechtigte Organ einer juristischen Person,
  3. der vertretungsberechtigte Gesellschafter einer Personenhandelsgesellschaft,
  4. Personen, die mit der Leitung eines Unternehmens oder eines Betriebes beauftragt sind, im Rahmen der ihnen übertragenen Aufgaben und Befugnisse,
  5. sonstige nach Absatz 2 oder nach einer auf Grund dieses Gesetzes erlassenen Rechtsverordnung oder nach einer Unfallverhütungsvorschrift beauftragte Personen im Rahmen ihrer Aufgaben und Befugnisse.
- (2) Der Arbeitgeber kann zuverlässige und fachkundige Personen schriftlich damit beauftragen, ihm obliegende Aufgaben nach diesem Gesetz in eigener Verantwortung wahrzunehmen.

### **Dritter Abschnitt**

### **Pflichten und Rechte der Beschäftigten**

### **§ 16 Besondere Unterstützungspflichten**

- ...
- (2) Die Beschäftigten haben gemeinsam mit dem Betriebsarzt und der Fachkraft für Arbeitssicherheit den Arbeitgeber darin zu unterstützen, die Sicherheit und den Gesundheitsschutz der Beschäftigten bei der Arbeit zu gewährleisten und seine Pflichten entsprechend den behördlichen Auflagen zu erfüllen. Unbeschadet ihrer Pflicht nach Absatz 1 sollen die Beschäftigten von ihnen festgestellte Gefahren für Sicherheit und Gesundheit und Mängel an den Schutzsystemen auch der Fachkraft für Arbeitssicherheit, dem Betriebsarzt oder dem Sicherheitsbeauftragten nach § 22 des Siebten Buches Sozialgesetzbuch mitteilen.

# Betriebsdaten

1	Firmenname:	
2	Inhaber / Geschäftsführer:	
3	Verantwortlicher nach § 13 ArbSchG: (wenn abweichend von 2)	
4	Anzahl Beschäftigte insgesamt:	
5	Sicherheitstechnische Betreuung: (Name und Institution / Unternehmermodell)	<i>Einsatzzeit (h/Jahr)</i> <i>soll            ist</i>
6	Betriebsärztliche Betreuung: (Name und Institution)	<i>Einsatzzeit (h/Jahr)</i> <i>soll            ist</i>
7	Sicherheitsbeauftragte:	<i>Anzahl</i> <i>soll            ist</i>
8	Mitarbeitervertretung: (Personal- oder Betriebsrat)	
9	Arbeitsschutzausschuss	<i>ja    nein    nicht erforderlich</i> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>
10	Ersthelfer	<i>Anzahl</i> <i>soll            ist</i>
11	Berufsgenossenschaft:	

Datum: .....

Name: .....

# Betriebsorganisation

Betrieb			
Arbeitsbereich:	Arbeitsbereich:	Arbeitsbereich:	Arbeitsbereich:
verantwortlich:	verantwortlich:	verantwortlich:	verantwortlich:
Tätigkeiten:	Tätigkeiten:	Tätigkeiten:	Tätigkeiten:

Datum: .....

Name: .....

### Arbeitsblatt 3: Gefährdungsfaktoren (Teil 1)

Gefährdungsfaktoren	kennzeichnende Merkmale
<b>1. Mechanische Gefährdung</b>	
ungeschützt bewegte Maschinenteile	Stoßstellen/Schlagstellen; Quetschstellen; Scherstellen; Stichstellen; Schneidstellen; Aufwickelstellen; Einzugstellen
Teile mit gefährlichen Oberflächen	Ecken; Kanten; Spitzen; Schneiden; Rauigkeit
bewegte Transport- und Arbeitsmittel	Beschaffenheit bzw. Benutzung von Transportmitteln und Arbeitsmitteln; Transportweg; Transportgut; Transporthilfsmittel z. B. Anschlagmittel, Ladungssicherungen und Behälter
unkontrolliert bewegte Teile	kippende und pendelnde Teile; rollende und gleitende Teile; herabfallende, sich lösende, berstende und wegfliegende Teile
Sturz auf der Ebene	Ausrutschen; Stolpern, Umknicken, Fehltreten
Absturz	Absturz vom Standobjekt; Zerstörung des Standobjektes; Kippen, Rutschen, Rollen des Standobjektes u.ä.
<b>2. Elektrische Gefährdung</b>	
Durchströmung	Berühren betriebsmäßig unter Spannung stehender Teile; Berühren leitfähiger Teile, die im Fehlerfall Spannung annehmen können; Unzulässige Annäherung an spannungsführende Teile über 1 kV
Lichtbögen	Isolationsdurchbrüche durch Handlungen, insbesondere Schalthandlungen unter Last, Überbrückungen oder Überspannungen
<b>3. Gefahrstoffe</b>	
Gefahrstoffe	z.B. brandfördernd; leichtentzündlich; giftig; gesundheitsschädlich; ätzend; reizend; sensibilisierend
Gefahrstoffe mit spezifischen gefährlichen Eigenschaften	z.B. explosionsgefährlich; hochentzündlich; sehr giftig; krebserzeugend; fortpflanzungsgefährdend; erbgutverändernd
<b>4. Biologische Arbeitsstoffe</b>	
Bakterien; Pilze; Parasiten; Viren; gentechnisch veränderte Mikroorganismen, Zellkulturen	beabsichtigter Umgang mit charakterisierten biologischen Arbeitsstoffen im Rahmen des gezielten Einsatzes für biotechnologische oder medizinischdiagnostische Zwecke unbeabsichtigter Umgang mit biologischen Arbeitsstoffen; deren Vorhandensein und Identität oft unerkannt bleiben; z.B. im Rahmen von Arbeitstätigkeiten in Bereichen; in denen sekundär biologische Arbeitsstoffe auftreten können.
<b>5. Brand- und Explosionsgefährdung</b>	
Brand	Brennbare Stoffe (Feststoffe, Flüssigkeiten, Gase); Oxidationsmittel; Zündquelle; Brandausbreitung
Explosion	Explosionsfähige Atmosphäre (Gase; Dämpfe; Nebel; Stäube); Explosivstoffe; Zündquellen; Druckwellenausbreitung
<b>6. Heiße und kalte Medien</b>	
	heiße oder kalte Medien bzw. Oberflächen; Kontakttemperatur; Kontaktzeit; Wärmeleitfähigkeit
<b>7. Klima</b>	
	Raumtemperatur; Wärmestrahlung; Luftgeschwindigkeit; Luftfeuchte; Arbeitsschwere; Bekleidung; Expositionszeit
<b>8. Beleuchtung</b>	
	Beleuchtungsstärke; Leuchtdichte Verteilung; Blendung; Lichtrichtung; Schattigkeit; Lichtfarbe; Farbwiedergabe



### Arbeitsblatt 3: Gefährdungsfaktoren (Teil 2)

Gefährdungsfaktoren	kennzeichnende Merkmale
<b>9. Lärm</b>	
	Lärmemission der Lärmquelle z. B. der Arbeitsmittel, des Verkehrs (Schalleistungspegel, Schalldruckpegel); Schallausbreitung; Lärmimmission an Arbeitsplätzen (Beurteilungspegel; max. Spitzenschalldruckpegel)
<b>10. Vibration</b>	
Ganzkörperschwingung; Teilkörperschwingung (Hand-Arm-Schwingung)	Beurteilungsschwingstärke, Expositionszeit
<b>11. Strahlung</b>	
ionisierende Strahlung	elektromagnetische Strahlung (Röntgenstrahlung; Gammastrahlung); Teilchenstrahlung ( $\alpha$ -; $\beta$ - und n-Strahlung)
nichtionisierende Strahlung	optische Strahlung UV-Strahlung (z.B. zum Härten, Trocknen, Desinfizieren, LB-Schweißen, Entladungslampen); Sichtbare Strahlung (z.B. künstliche Beleuchtung); Infrarotstrahlung; Laserstrahlung  elektromagnetische Felder hochfrequente Wellen und Felder (z.B. Mikrowellen, Funkanlagen); niederfrequente Felder (z.B. elektrische Anlagen im 50 Hz-Bereich); Statische Felder
<b>12. Aufnahme von Informationen, Handhabung von Stellteilen</b>	
Wahrnehmung von Signalen und Prozessmerkmalen	Sichtbarkeit, Hörbarkeit, Unterscheidbarkeit, Verständlichkeit von Information (z.B. akust. und opt. Zeichen, Symbolen, Piktogrammen); Informationsgehalt, Beeinträchtigungen durch persönliche Schutzausrüstungen
Handhabung von Stellteilen	körperliche Überbelastung; Rückmeldung; Griffigkeit; Anordnung; Erkennbarkeit der Stellgröße; unbeabsichtigte Betätigung
<b>13. Physische Belastungen</b>	
manuelle Lastenhandhabung	Lastgewicht und Lastweg; Körperhaltung; Häufigkeit und Dauer; Ausführungsbedingungen
erzwungene Körperhaltung oder häufig wiederkehrender Einsatz kleiner Muskelgruppen	Körperhaltung, Art der Bewegung unter Beachtung von Körpermaßen, Arbeitshöhe, Bewegungsraum, Greifraum, Beinfreiraum und Sehraum; Häufigkeit und Dauer; erforderliche Körperkraft
Bewegung unter ungünstigen räumlichen Bedingungen oder erhöhter Kraftanstrengung	Steighöhe und Durchgangshöhe; Entfernung und Weg; Energieumsatz und Herzfrequenz; Belastungsdauer und Pausenregime
<b>14. Psychische Belastung</b>	
Arbeitsaufgabe und Arbeitsorganisation	Arbeitsinhalt (z.B. Vollständigkeit, Verantwortung, Tätigkeitsspielraum, Information, Kooperation, Kommunikation, körperliche Abwechslung); Arbeitsablauf (z.B. Monotonie, Stress, Störungen); Qualifikation (z.B. Qualifikationsnutzung und -erweiterung, unzureichende Ausbildung/Unterweisung), Arbeitszeit (z.B. Dauer, Flexibilität, Nacht- und Schichtarbeit)
soziale Bedingungen	Betriebsklima (z.B. Führungs- und Gruppenverhalten; Mobbing); soziale Rahmenbedingungen (z.B. soziale Leistungen, berufliche Entwicklungsmöglichkeiten)
Arbeitsumgebungsbedingungen	Belastungen (z.B. durch Lärm, Klima, Beleuchtung, Verhaltensanforderungen)
<b>15. sonstige Gefährdungen</b>	
sonstige Gefährdungen, die nicht eindeutig den vorgenannten 14 Gruppen zuzuordnen sind, wie z.B. Umgang mit Tieren und Pflanzen, Gewalt durch Personen, Arbeiten in Über- oder Unterdruck, Sport	

## Gefährdungsbeurteilung

Arbeitsbereich: .....		Tätigkeit / Arbeitsplatz / Person: .....				Seite .... von ....			
1 Nr.	2 Mögliche Gefährdungen bzw. Belastung	3 normiertes Schutzziel	4 Handlungsbedarf (ja / nein)	5 Maßnahmen <small>(technisch, organisatorisch, persönlich) Bemerkungen zu realisierten Maßnahmen</small>	6 Durchführung der Maßnahme <small>bis wann      wer</small>		7 Überprüfung der Wirksamkeit <small>wann      wer      Ergebnis</small>		

Datum: ..... Verantwortlicher: ..... Bearbeiter: .....