

Gefährdungs- beurteilung

Grundlagen

Von jedem Arbeitsplatz können Gefährdungen ausgehen, die sich negativ auf die Gesundheit der Beschäftigten auswirken. Die gesetzliche Basis für die Beurteilung dieser Gefährdungen am Arbeitsplatz bildet das Arbeitsschutzgesetz (ArbSchG). Das Arbeitsschutzgesetz hat das Ziel, die Sicherheit und den Gesundheitsschutz der Beschäftigten bei der Arbeit durch Maßnahmen des Arbeitsschutzes zu sichern und zu verbessern. Laut Arbeitsschutzgesetz hat der Arbeitgeber durch eine Beurteilung der für die Beschäftigten mit ihrer Arbeit verbundenen Gefährdung zu ermitteln, welche Maßnahmen des Arbeitsschutzes erforderlich sind (§5 Abs. 1 ArbSchG).

Was ist eine Gefährdung?

Als Gefährdung wird im Sinne des Arbeitsschutzrechts bereits die Möglichkeit eines Schadens oder einer gesundheitlichen Beeinträchtigung verstanden, ohne dass dafür ein bestimmtes Ausmaß einer Gefährdung oder eine bestimmte Eintrittswahrscheinlichkeit vorliegen muss.

Viele verschiedene Faktoren können zu einer Gefährdung der Gesundheit der Beschäftigten im Betrieb führen. Das Arbeitsschutzgesetz (§5 Abs. 3) führt insbesondere folgende an:

- Die Gestaltung und die Einrichtung der Arbeitsstätte und des Arbeitsplatzes,
- Physikalische, chemische und biologische Einwirkungen,
- Die Gestaltung, die Auswahl und den Einsatz von Arbeitsmitteln, insbesondere von Arbeitsstoffen, Maschinen, Geräten und Anlagen sowie den Umgang damit,
- Die Gestaltung von Arbeits- und Fertigungsverfahren, Arbeitsabläufen und Arbeitszeit und deren Zusammenwirken,
- Unzureichende Qualifikation und Unterweisung der Beschäftigten.

Was ist eine Gefährdungsbeurteilung?

Die Gefährdungsbeurteilung ist die systematische Ermittlung und Bewertung relevanter Gefährdungen der Beschäftigten am Arbeitsplatz. Durch die Bewertung der Gefährdung sollen die erforderlichen Maßnahmen für Sicherheit und Gesundheit bei der Arbeit getroffen werden. Die Gefährdungsbeurteilung betrachtet alle voraussehbaren Tätigkeiten und Arbeitsabläufe. Dadurch können Gefährdungen frühzeitig erkannt und verringert und Gefahren abgewehrt werden. Die Gefährdungsbeurteilung trägt somit zur Verbesserung des betrieblichen Gesundheitsschutzes bei.

Gesundheitsschutz – ein kontinuierlicher Verbesserungsprozess

Die Durchführung einer Gefährdungsbeurteilung ist kein einmaliger Vorgang. Sie wird in regelmäßigen Abständen durchgeführt und somit fortgeschrieben. Gerade nach Veränderungen am Arbeitsplatz wie beispielsweise dem Einsatz neuer Maschinen, der Neuorganisation oder räumlichen Veränderungen sollte eine Gefährdungsbeurteilung durchgeführt werden. Ebenso nach Arbeitsunfällen und dem Auftreten von Berufserkrankungen. Auch psychische Fehlbelastungen sollen mit Hilfe der Gefährdungsbeurteilung erkannt werden. Im Rahmen der Gefährdungsbeurteilung sollen laut ArbSchG insbesondere Arbeitsinhalt, Arbeitsorganisation, Arbeitszeit und die Qualifikation der Beschäftigten hinsichtlich einer möglichen Gefährdung berücksichtigt werden. Somit müssen die möglicherweise auslösenden Faktoren für eine psychische Fehlbelastung in der Gefährdungsbeurteilung mit berücksichtigt werden.



Betriebliche Handlungsspielräume für effektive Lösungen

Im Arbeitsschutzgesetz finden sich keine konkreten Vorschriften darüber wie ein Betrieb eine Gefährdungsbeurteilung durchzuführen hat. Als Methoden für die Durchführung einer Gefährdungsbeurteilung kommen unter anderem Betriebsbegehungen, Mitarbeiterbefragungen, sicherheitstechnische Überprüfungen von Arbeitsmitteln aber auch Arbeitssituationsanalysen und moderierte Gefährdungsanalysen unter Beteiligung der Beschäftigten in Betracht. Allein auf der Internetseite der Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin (www.baua.de) finden sich zahlreiche Instrumente zur Durchführung einer Gefährdungsbeurteilung. Die Herausforderung besteht für die Beteiligten darin, das für den jeweiligen Betrieb passende Instrument zu finden. Weitere wichtige Informationen über Gefährdungen können unter anderem auch Auswertungen der Unfälle im Betrieb, des Krankenstands und der Art der Erkrankungen ergeben. Hierzu liefern Krankenkassen und Berufsgenossenschaften aussagekräftige Daten.

Mitbestimmung des Betriebsrats

Der Betriebsrat hat, soweit eine gesetzliche oder tarifliche Regelung nicht besteht, bei Regelungen über die Verhütung von Arbeitsunfällen und Berufskrankheiten sowie über den Gesundheitsschutz im Rahmen der gesetzlichen Vorschriften oder der Unfallverhütungsvorschriften mitzubestimmen (BetrVG §87 Abs.1 Nr.7). Das Bundesarbeitsgericht (BAG) hat bereits 2001 in einer Entscheidung entschieden, dass der Betriebsrat an betrieblichen Regelungen beteiligt werden soll, die der Arbeitgeber auf Grund einer öffentlichen Rahmenvorschrift zu treffen hat, bei deren Umsetzung ihm aber Handlungsspielräume bleiben. Mitzubestimmen hat der Betriebsrat bei der Ausfüllung dieses Spielraums. Dadurch soll im Interesse der Arbeitnehmer eine möglichst effiziente Umsetzung des gesetzlichen Arbeitsschutzes im Betrieb erreicht werden (BAG 1ABR 13/01). Dass es sich bei einer Gefährdungsbeurteilung um eine mitbestimmungspflichtige Rahmenvorschrift handelt hat das BAG im Jahr 2004 bestätigt. Da es sich beim §87 BetrVG um erzwingbare Mitbestimmung handelt, das heißt bei Nichteinigung über eine Angelegenheit eine Einigungsstelle entscheidet, ist es sinnvoll, den Betriebsrat bereits in der Planung einer Gefährdungsbeurteilung mit einzubeziehen. Die Durchführung einer Gefährdungsbeurteilung setzt die Zustimmung des Betriebsrats voraus. Der Betriebsrat hat außerdem ein Initiativrecht bei Regelungen zur Umsetzung des Arbeitsschutzrechtes, das heißt er kann eigene Vorschläge zur



Durchführung einer Gefährdungsbeurteilung machen. Bei Untätigkeit des Arbeitgebers kann der Betriebsrat die Durchführung einer Gefährdungsbeurteilung einfordern und setzt somit ein Mitbestimmungsverfahren gegebenenfalls bis zur Einigungsstelle in Gang. Der Spruch der Einigungsstelle ist für beide Seiten bindend.

Durchführung einer Gefährdungsbeurteilung

Vorbereitung einer Gefährdungsbeurteilung

Bevor es an die Umsetzung einer Gefährdungsbeurteilung geht, müssen die Rahmenbedingungen dafür geschaffen werden. Das heißt allen Akteuren muss die Zielsetzung der Gefährdungsbeurteilung klar sein und das Vorgehen im Betrieb abgestimmt sein. Die Beschäftigten müssen über umfassende Informationen über das Instrument, die Zielsetzung und die Umsetzung verfügen. Folgende Fragen müssen zum Beispiel vorab geklärt sein: Über welches Budget wird verfügt, in welchem Zeitrahmen findet die Gefährdungsbeurteilung statt, wie viel und welches Personal wird dafür eingesetzt?

Projekt- oder Steuerungsgruppe einrichten

An der Durchführung einer Gefährdungsbeurteilung sind verschiedene betriebliche Akteure beteiligt. Neben der Fachkraft für Arbeitssicherheit sollte auch ein Betriebsarzt- oder eine Betriebsärztin oder der Arbeitsschutzausschuss vertreten sein. Idealerweise wird eine Projekt- oder Steuerungsgruppe eingerichtet, deren Aufgabe Planung und Umsetzung der Gefährdungsbeurteilung und der daraus resultierenden Maßnahmen im Betrieb ist. In dieser Gruppe sollten auch Mitglieder des Betriebsrates und der Unternehmensleitung vertreten sein.



Ablauf einer Gefährdungsbeurteilung

Über die Art und Weise, wie eine Gefährdungsbeurteilung durchgeführt wird, wird im Betrieb unter Mitwirkung des Betriebsrats entschieden. Die meisten Betriebe greifen auf vorhandene Checklisten, Fragebögen und Verfahrensanleitungen zurück, die beispielsweise die Bundesanstalt für Arbeitsschutz bereithält (Download unter: www.baua.de). Auch Unternehmensberatungen bieten Instrumente und Hilfestellung an. Die Herausforderung liegt für den Betrieb und den Betriebsrat darin, das passende Instrument für den eigenen Betrieb zu finden, das eine möglichst hohe Akzeptanz bei den Beschäftigten hat und eine praktikable Umsetzung garantiert.

Der Ablauf einer Gefährdungsbeurteilung unterteilt sich in folgende Arbeitsschritte:

- Festlegen von Arbeitsbereichen und Tätigkeiten
- Ermitteln der Gefährdungen
- Beurteilen der Gefährdungen
- Festlegen konkreter Arbeitsschutzmaßnahmen
- Durchführung der Maßnahmen
- Überprüfen der Wirksamkeit der Maßnahmen
- Fortschreiben der Gefährdungsbeurteilung

Zunächst sollte der gesamte Betrieb in Betrachtungseinheiten unterteilt werden (etwa: Sekretariat, Vertrieb, Fertigung). Arbeitsplätze, die gleichen Arbeitsbedingungen unterliegen, können

zusammengefasst werden. In diesem Fall werden repräsentative Arbeitsplätze benannt und deren Analyseergebnisse auf gleichartige Arbeitsplätze übertragen.

Im Anschluss an die Festlegung der Betrachtungseinheiten können die Gefährdungen mit Hilfe der im Vorfeld ausgewählten Analysewerkzeuge ermittelt werden. Dabei kann es sinnvoll sein zunächst eine Grobanalyse mit einfachen Erhebungsmethoden vorzunehmen. Anschließend kann dann an den Arbeitsplätzen, an denen Hinweise auf eine Gefährdung durch die Grobanalyse vorliegen, eine Feinanalyse mit differenzierteren Instrumenten vorgenommen werden. Grundsätzlich können nur einfache Analyseverfahren, zum Beispiel Checklisten für Beschäftigte, ohne arbeitswissenschaftliche Grundkenntnisse angewandt werden. Je präziser das eingesetzte Instrument, desto mehr Fachkunde muss bei den Durchführenden vorhanden sein.

Psychische Belastungen müssen berücksichtigt werden

Auch psychische Belastungen sind feststellbar (und müssen laut ArbSchG auch gemessen werden), wenn auch nicht ganz so einfach wie Raumtemperatur oder Lichtstärke am Arbeitsplatz. Auch hierfür gibt es unterschiedliche Analyseinstrumente wie beispielsweise Fragebogen, Interviews, Zirkel oder Gruppengespräche.

Bewertung der Ergebnisse

Nach Durchführung der Gefährdungsbeurteilung müssen die gesammelten Erkenntnisse und Daten analysiert und bewertet werden. Das heißt es muss beurteilt werden, welche der ermittelten Gefahren in der individuellen Situation des jeweiligen Arbeitsplatzes zu einer konkreten Gefahr für den Beschäftigten werden kann. Um es prägnanter auszudrücken, der ermittelte Ist-Zustand am Arbeitsplatz muss mit dem sicheren und gesundheitsgerechten Soll-Zustand verglichen werden. Sinnvoll ist es für die Bewertung einer Gefährdung auch, den Vergleich mit den gesetzlichen und berufsgenossenschaftlichen Schutzziele und Vorschriften vorzunehmen.

Umsetzung der Maßnahmen

Gegen die ermittelten Gefahren müssen nun konkrete Schutzmaßnahmen erarbeitet und umgesetzt werden. Dabei ist es wichtig auf die Rangfolge der Schutzmaßnahmen nach §4 des Arbeitsschutzgesetzes zu achten. Das bedeutet, dass Gefahren an ihrer Quelle zu bekämpfen sind und individuelle Schutzmaßnahmen zweitrangig sind. Konkret heißt das etwa, dass die Temperatur in einem im Sommer zu stark erhitzten Büro durch Außenjalousien zu senken ist und nicht, dass der Beschäftigte für individuelle Kühlung durch Kaltgetränke sorgen muss. Herumliegende Kabel als mögliche Stolpergefahren für Beschäftigte müssen beseitigt werden. Es reicht nicht, dass der Arbeitgeber auf die Gefahr des Stolperns hinweist und zu erhöhter Vorsicht beim Gehen aufruft.

Über die Maßnahmen, die aufgrund einer Gefährdungsbeurteilung ein- und durchgeführt werden, müssen die Beschäftigten im Betrieb umfassend informiert werden. Im weiteren Verlauf müssen die Einhaltung und der Erfolg der getroffenen Regelungen und Maßnahmen regelmäßig überprüft werden. Die kontinuierliche Fortschreibung der Gefährdungsbeurteilung macht es möglich, getroffene Maßnahmen zu korrigieren oder anzupassen, sollte sich der erwünschte Erfolg nicht einstellen. Gefährdungen, die zunächst übersehen worden sind, können bei einer nächsten Beurteilung auffallen und beseitigt werden.

Dokumentation der Gefährdungsbeurteilung

Die Dokumentation der Gefährdungsbeurteilung ist im §6 ArbSchG vorgeschrieben. Es wird jedoch nicht vorgegeben, wie diese Dokumentation erfolgen soll. Aus der Dokumentation muss erkennbar sein, dass eine Gefährdungsbeurteilung effektiv durchgeführt worden ist. Um eine erfolgreiche Fortschreibung der Gefährdungsbeurteilung möglich zu machen

und getroffene Maßnahmen überprüfen zu können, sollte die Dokumentation der Gefährdungsbeurteilung mindestens folgende Punkte enthalten:

- Beurteilung der Gefährdungen
- Festlegung konkreter Arbeitsschutzmaßnahmen mit Terminen und verantwortlichen Personen
- Durchführung der Maßnahmen und ihre Überprüfung
- Datum der Erstellung und jeweilige Aktualisierung

Erfolgskriterien einer Gefährdungsbeurteilung

Die umfassende und rechtzeitige Information und Beteiligung der Beschäftigten an der Gefährdungsbeurteilung sowie eine zügige und konsequente Umsetzung der erarbeiteten Maßnahmen sind wichtige Kriterien für eine erfolgreiche Durchführung einer Gefährdungsbeurteilung und eines daraus resultierenden verbesserten Gesundheitsschutzes.

Die Beschäftigten sind in der Regel Experten für ihre Arbeitssituation und können diese und mögliche Fehlbelastungen gut einschätzen. Dieses Wissen sollte nach Möglichkeit in eine Gefährdungsbeurteilung einfließen und auch die Instrumente zur Durchführung einer Gefährdungsbeurteilung sollten dementsprechend ausgesucht werden.

Informationen darüber, wie die Gefährdungsbeurteilung durchgeführt wird und warum sie durchgeführt wird, erhöhen die Bereitschaft an der Gefährdungsbeurteilung mitzuwirken und verringern Abwehr und möglicherweise vorhandene Ängste vor einer Analyse des Arbeitsplatzes.

Nach der Durchführung der Gefährdungsbeurteilung müssen die zu treffenden Maßnahmen zügig umgesetzt werden. Auch über die Umsetzung müssen alle Beteiligten ausführlich informiert werden.

Ausführliche Information und Beteiligung der Beschäftigten vor während und nach einer Gefährdungsbeurteilung sichern deren Erfolg und verbessern den Gesundheitsschutz der Beschäftigten im Betrieb.

Wirksame und erfolgreiche Mitbestimmung braucht Know-how – die Arbeitnehmerkammer hilft!

Die Abteilung Mitbestimmung und Technologieberatung der Arbeitnehmerkammer Bremen unterstützt Betriebs- und Personalräte mit

- Information,
- Qualifizierungen,
- Beratung in Verhandlungsprozessen,
- Unterstützung beim Abschluss von Vereinbarungen etc.

Herausgeber:

Arbeitnehmerkammer Bremen
Abteilung Mitbestimmung und Technologieberatung
Bürgerstraße 1, 28195 Bremen
Telefon 0421-36301-962
mitbestimmung@arbeitnehmerkammer.de

www.arbeitnehmerkammer.de/mitbestimmung