

Sehr geehrte Leserin, sehr geehrter Leser,

vielen Dank für Ihr Interesse an unserem Beitrag „Richtig versorgt?“ aus unserem aktuellen Healthcare-Special. Im Folgenden möchten wir Ihnen helfen, Arbeitsunfälle, arbeitsbedingte Erkrankungen und Berufskrankheiten unter Ihren Mitarbeitern im Vorfeld zu verhindern.

Die „Gefährdungsbeurteilung“ ist hierzu der erste Schritt: Sie zeigt Arbeitgebern, welche Maßnahmen erforderlich sind, um Gesundheitsschutz und Sicherheit bei der Arbeit zu verbessern. Dabei werden oftmals auch Ansätze für Verbesserungen betrieblicher Abläufe sichtbar – ein willkommener Nebeneffekt. Die Berufsgenossenschaften sehen in der Gefährdungsbeurteilung ein Führungsinstrument zur Steigerung der Wirtschaftlichkeit, Wettbewerbsfähigkeit und des Images eines Unternehmens. Lesen Sie im Folgenden die Einzelheiten.

1) Grundlagen

Nutzen: Gefährdungsbeurteilungen führen zu vielen konkreten Ergebnissen. Arbeitgeber erhalten Hinweise über notwendige technische sowie organisatorische Schutzmaßnahmen, den Einsatz von Persönlichen Schutzausrüstungen (PSA) sowie zur Durchführung von Unterweisungen. Maßnahmen des Arbeitsschutzes werden transparent und nachvollziehbar, Verbesserungen der Arbeitsabläufe werden sichtbar und gefördert. Mitarbeiter haben eine bessere Einstellung zu Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz.

Rechtliche Situation: Das Arbeitsschutzgesetz (§ 5 Beurteilung der Arbeitsbedingungen) und branchenspezifische Verordnungen verpflichten Arbeitgeber, Gefährdungen zu ermitteln und die erforderlichen Maßnahmen des Arbeitsschutzes anzuwenden. Dies ergibt sich aber auch aus dem Bürgerlichen Gesetzbuch (§ 276 Haftung für eigenes Verschulden, § 618 Pflicht zu Schutzmaßnahmen, § 619 Unabdingbarkeit der Fürsorgepflicht, § 823 Schadensersatzpflicht) und dem Handelsgesetzbuch (§ 62 Fürsorgepflicht des Arbeitgebers). Darüber hinaus sind Rechtsvorschriften, wie zum Beispiel die Gefahrstoffverordnung, bindend. Laut Arbeitsschutzgesetz müssen Arbeitgeber die erforderlichen Maßnahmen auch auf Wirksamkeit prüfen und dabei gegebenenfalls Anpassungen oder Verbesserungen vornehmen.

Arbeitshilfen: Die Berufsgenossenschaften haben Arbeitsblätter entwickelt, die etwa das Erfassen von Arbeitsbereichen, das Ermitteln von Tätigkeiten und das Beurteilen von Gefährdungen erleichtern. Spezielle Checklisten für unterschiedliche Branchen gibt es bei den Industrie- und Handelskammern sowie bei den Handwerkskammern. Muster-Gefährdungsbeurteilungen für über 700 Berufe bietet der Verlag Weka Media in Kissing. Beim Forschungszentrum Jülich sind unter anderem Gefährdungsbeurteilungshilfen für Metallwerkstätten, Laboratorien und Gasleitungen erhältlich.

Anlass/Zeitpunkt: Eine Gefährdungsbeurteilung sollte vor Aufnahme einer neuen Tätigkeit durchgeführt werden. Weitere Anlässe sind: Planung von Investitionsvorhaben, Neubeschaffung von Arbeitsmitteln, Verwendung neuer Arbeitsstoffe, Änderung von Arbeits- und Verkehrsbereichen, Arbeitsverfahren und Tätigkeitsabläufen, Betriebsorganisation und Vorschriften, Techniken und Materialien. Zudem nach jedem Schadensfall, also Arbeitsunfall, arbeitsbedingter Erkrankung und Berufskrankheit sowie beim Beinahschadensfall. Auch ein Personal- oder Zuständigkeitswechsel kann ein Anlass sein, denn die Einweisung des neuen Verantwortlichen bietet sich im Rahmen einer Durchführung einer Gefährdungsbeurteilung an.

2) Durchführung

Arbeitsbereiche: Festzustellen ist, welche abgrenzbaren, überschaubaren Arbeitsbereiche es im Unternehmen gibt. Also sollten eine Liste der einzelnen Arbeitsbereiche erstellt und große Bereiche in Teilbereiche unterteilt werden. Pro Arbeitsbereich sollte es einen Verantwortlichen für die jeweilige Durchführung der Gefährdungsbeurteilung geben. Typische, allgemeine Arbeitsbereiche sind Büro, Produktion, Lager, Werkstatt, Verkauf. Unternehmensspezifische Arbeitsbereiche können ein Labor, der Außendienst oder einzelne Baustellen sein.

Tätigkeiten: Festzustellen ist, welche Tätigkeiten pro Arbeitsbereich anfallen. Diese sind in „gewöhnliche“ (normaler Arbeitsprozess) und „außergewöhnliche“ (Sonderaufgaben, zum Beispiel Wartung, Instandsetzung, Störfallbeseitigung) zu unterteilen. Diese Unterscheidung erleichtert die Zuordnung von Gefährdungsarten und -potenzialen.

Gefährdungen: Festzustellen ist, welche Gefährdungen und Belastungen in den Arbeitsbereichen auftreten – und mit welchen Tätigkeiten sie verbunden sind. Um dies zu erreichen, empfehlen sich Betriebsbegehungen, Analysen der Arbeitsabläufe, Auswertungen der Betriebsanleitungen, Gespräche mit Führungskräften, Betriebsräten, Sicherheitsbeauftragten, Werksärzten, Mitarbeitern und externen Arbeitsschutzexperten. Darüber hinaus bieten die gesetzlichen Anforderungen sowie die Informationen der Berufsgenossenschaften wichtige Orientierungshilfen.

Gefährdungsfaktoren: Die jeweilige Gefährdungsart und damit auch das Gefährdungspotenzial kann anhand von Gefährdungsfaktoren bestimmt werden. Diese unterteilen sich in:

Mechanische Gefährdungen: Dazu gehören Teile mit gefährlichen Oberflächen, zum Beispiel scharfe Kanten; bewegte Arbeits- und Transportmittel, zum Beispiel Gabelstapler; unsichere Laufwege, zum Beispiel Kabelverläufe als Stolperfallen.

Elektrische Gefährdungen: Dazu gehören ungeschützte, unter Spannung stehende Teile sowie Spannungsüberschläge mit Lichtbögen als Folge, die zum Beispiel Brände verursachen können.

Gefahrstoffe: Dazu gehören bestimmte Gase, Flüssigkeiten, Feststoffe, Dämpfe, Nebel und Stäube. Deren Umgang ist unter anderem in der Gefahrstoff- oder Biostoffverordnung gesondert geregelt.

Biologische Gefährdungen

Dazu gehören die Infektionsgefahren durch Mikroorganismen, Viren, Bakterien und Pilze; gentechnisch veränderte Organismen; allergene und toxische Stoffe von Mikroorganismen.

Brand- und Explosionsgefährdungen

Dazu gehören die Entzündbarkeit von Gasen, Flüssigkeiten und Feststoffen; explosionsgefährliche Atmosphären, zum Beispiel hohe Staubanteile; elektrostatische Aufladungen.

Physikalische Einwirkungen

Dazu gehören Lärm und Ultraschall; Schwingungen, zum Beispiel durch handgehaltene Maschinen; ionisierende Strahlungen, zum Beispiel Röntgenstrahlung; nichtionisierende Strahlungen, zum Beispiel UV, Laser, Infrarot; elektromagnetische Felder; Kontakt mit heißen oder kalten Medien.

Arbeitsumgebungsbedingungen

Dazu gehören Klima, neben Hitze und Kälte auch Zugluft sowie Luftqualität; Beleuchtung, zum Beispiel Lichtstärke, Blendung und Reflexion; enge Räume, zum Beispiel Tanks, Silos; strukturelle Einwirkungen, zum Beispiel durch benachbarte Arbeitsplätze und Maschinen.

Physische Belastungen

Dazu gehören schwere, körperliche Arbeiten, zum Beispiel der manuelle Umgang mit schweren Lasten; anhaltende, einseitige Arbeiten, zum Beispiel häufig wiederholende Körperbewegungen.

Psychische Belastungen

Dazu gehören Über- oder Unterforderung sowie Qualifikation, zum Beispiel vorhandene Fähigkeiten; Vorgaben und Entwicklungen der Arbeitsorganisation, zum Beispiel Arbeitszeit, Schichtarbeit, Stress, Abläufe; soziale Bedingungen, zum Beispiel Führungsverhalten, Betriebsklima, Alleinarbeit; Wahrnehmung von Signalen und Prozessmerkmalen, zum Beispiel die Gestaltung von Softwarelösungen.

Sonstige Gefährdungen

Dazu gehören jede Art von erschwerten Handhabbarkeiten; Gefährdungen durch Menschen, zum Beispiel durch Fremdfirmenmitarbeiter, Werksbesucher, Überfall; Gefährdungen durch Tiere, zum Beispiel durch Bisse.

Beurteilungen: Auf Basis der ermittelten Gefährdungen sind Risiken oder Wahrscheinlichkeiten des Schadenseintritts zu bewerten. Ebenfalls die mögliche Schwere der Verletzungen oder Erkrankungen. Hilfreich hinsichtlich Risikobewertung und Maßnahmen zur Risikominderung bis zum festgelegten Schutzziel sind die Arbeitsblätter der Berufsgenossenschaften. Die Arbeitsblätter orientieren sich an allgemeinen und branchenspezifischen Gegebenheiten, bei firmenindividuellen, zum Beispiel eigens erstellten Arbeitsmitteln, ist der Arbeitgeber auf sich selbst gestellt.

3) Maßnahmen

Bestimmungen: Die Schutzziele, die erreicht werden sollen, sind konkret formuliert? Als nächstes sind die geeigneten Maßnahmen zu bestimmen. Damit die Wirkungskontrolle leichter ist, empfiehlt sich folgende Unterteilung:

Technische Maßnahmen: Dazu gehören zum Beispiel Schutzgitter, Hebehilfen, Lärmdämmungen.

Organisatorische Maßnahmen: Dazu gehören zum Beispiel Änderungen von Arbeitsabläufen, -inhalten, -zeiten und Aufgabenverteilungen.

Persönliche Maßnahmen: Dazu gehören zum Beispiel Schulungen, Einweisungen, Persönliche Schutzausrüstungen (PSA).

Umsetzungen: Für die Umsetzungen der Maßnahmen sind geeignete Personen zu bestimmen. Als optimal gilt, wenn eine Person für einen Arbeitsbereich zuständig ist, es also keine bereichsübergreifenden Zuständigkeiten gibt. Ein verbindlicher Terminplan regelt die zeitliche Erledigung.

Wirkungskontrolle: Sie bezieht sich auf die termingerechte Umsetzung der Maßnahmen sowie auf das Erreichen und dauerhafte Einhalten der Schutzziele. Bei unzureichenden Wirkungen sind Ursachenforschung durchzuführen und geeignete Nachbesserungen festzulegen. Die Überprüfungen sind in regelmäßigen Abständen zu wiederholen.

4) Dokumentation

Gesetz: Das Arbeitsschutzgesetz (§ 6 Dokumentation) sieht die Dokumentation der Gefährdungsbeurteilung vor. Denn Arbeitgeber sollen die Übersicht behalten – welche Maßnahmen wurden wann und warum umgesetzt – und zugleich ihre gesetzlichen Verpflichtungen nachweisen können.

Inhalt: Aus der Dokumentation muss hervorgehen, dass die Gefährdungen für die Mitarbeiter ermittelt und beurteilt sowie angemessene Maßnahmen zur Vermeidung oder Reduzierung der Gefährdung ergriffen wurden. Weiter muss die Wirksamkeit der Maßnahmen ersichtlich sein. Dazu zählen auch die Kontrollgänge und etwaige Änderungen oder Verbesserungen. Ratsam ist, die Dokumentation nach Anlass zur Gefährdungsbeurteilung, nach Arbeitsbereiche, Tätigkeiten und Maßnahmen zu gliedern.

Düsseldorf, im August 2009,

Ihre
„Creditreform“-Redaktion