

# Arbeitssicherheit

**bayme  
vbm**

Bayerische M+E Arbeitgeber

## Arbeitsschutz praxisnah gestalten

Leitfaden, Januar 2021





## Vorwort

### Effiziente Arbeitsschutzorganisation – Mehrwert für Unternehmen und Mitarbeiter

Gesunde und leistungsfähige Mitarbeiter sind eine wichtige Voraussetzung für erfolgreiche Unternehmen. Die Arbeitssicherheit hat deshalb zu Recht einen hohen Stellenwert in der M+E-Industrie.

Wichtigste Ziele des Arbeitsschutzrechts sind die Verhütung von Arbeitsunfällen und der Schutz der Gesundheit der Beschäftigten insgesamt. In den vergangenen Jahrzehnten ist die Zahl der gesetzlichen Anforderungen und Normungen im Arbeitsschutz stetig gewachsen. Die Herausforderung ist, trotz dieser vielfältigen Vorgaben die Arbeitsschutzorganisation im Betrieb möglichst schlank und effizient zu gestalten.

Unser Leitfaden vermittelt einen Überblick über die wesentlichen Rechtsgrundlagen, die Akteure im Arbeitsschutz und deren Aufgaben. Zudem gibt er Tipps für die Erstellung der erforderlichen Unterlagen sowie für eine erfolgreiche Implementierung der Prozesse, Aufgaben und Maßnahmen, in den betrieblichen Alltag.

Bertram Brossardt  
Januar 2021



# Inhalt

<b>1</b>	<b>Rechtsgrundlagen</b>	<b>1</b>
1.1	Basis des Arbeitsschutzes	1
1.2	Überwachung des Arbeitsschutzes	2
<b>2</b>	<b>Arbeitsschutz und SARS-CoV-2</b>	<b>5</b>
2.1	Infektionsketten schnell identifizieren und unterbrechen	5
2.2	Gefährdungsbeurteilung, Pandemieplanung und Schutz- und Hygienekonzepte	6
2.2.1	Pandemieplanung	6
2.2.2	Gefährdungsbeurteilung	7
2.2.3	Schutz- und Hygienekonzept	8
2.3	Kontakte in der Belegschaft und mit Kunden möglichst vermeiden	9
2.4	Arbeiten im Home-Office ermöglichen	9
<b>3</b>	<b>Allgemeine Voraussetzungen</b>	<b>11</b>
<b>4</b>	<b>Akteure im Arbeitsschutz und ihre Aufgaben</b>	<b>13</b>
4.1	Arbeitgeber / Unternehmer	13
4.2	Betriebs- / Werkleiter	13
4.3	Betriebsrat	13
4.4	Führungskräfte	14
4.5	Mitarbeiter	14
4.6	Betriebsärzte und Fachkräfte für Arbeitssicherheit	14
4.7	Sicherheitsbeauftragte	15
4.8	Ersthelfer	15
4.9	Betriebssanitäter	16
4.10	Brandschutzhelfer	16
4.11	Brandschutzbeauftragte	17
4.12	Verantwortliche Elektrofachkraft	17

<b>5</b>	<b>Organisation des Arbeitsschutzes</b>	<b>19</b>
5.1	Verantwortung und Übertragung der Unternehmerpflichten	19
5.2	Kontrolle der Aufgaben und Pflichten	20
5.3	Betriebsärztliche und arbeitssicherheitstechnische Betreuung	20
5.4	Arbeitsschutzausschuss (ASA)	21
5.5	Gefährdungsbeurteilung	21
5.6	Unterweisung	22
5.7	Notfallmaßnahmen	23
<b>6</b>	<b>Umsetzung des Arbeitsschutzes</b>	<b>25</b>
6.1	Gefahrstoffverzeichnis	25
6.2	Betriebsanweisung	26
6.3	Flucht- und Rettungspläne	28
6.4	Betriebsanleitung / Bedienungsanleitung	29
6.5	Gefährdungsbeurteilung	30
6.5.1	Allgemeines Vorgehen	30
6.5.2	Bewertung von Gefährdungen	41
6.5.3	Bewertung der psychischen Belastungen am Arbeitsplatz	43
6.5.4	Ableitung von Maßnahmen	52
6.5.5	Umsetzung des Mutterschutzgesetzes	54
6.5.6	Prüfung der Anlagen, Geräte und sicherheitstechnischen Einrichtungen	57
6.5.7	Regelung der arbeitsmedizinischen Vorsorge	57
<b>7</b>	<b>Fazit</b>	<b>59</b>
Anhang		60
A.1	Charta der Grundrechte der europäischen Union	60
A.2	Grundgesetz der Bundesrepublik Deutschland	60
A.3	Arbeitsschutzgesetz (ArbSchG)	60
A.4	Arbeitsstättenverordnung (ArbStättV)	62
A.5	Arbeitssicherheitsgesetz (ASiG)	63
A.6	Betriebssicherheitsverordnung (BetrSichV)	63
A.7	Mutterschutzgesetz (MuSchG)	63
A.8	Liste der Arbeitsstättenregeln (ASR)	65

## Hinweis

Diese Publikation darf nur von den Mitgliedern des bayme – Bayerischer Unternehmensverband Metall und Elektro e. V. und des vbm – Verband der Bayerischen Metall- und Elektroindustrie e. V. zum internen Gebrauch genutzt werden. Eine darüber hinausgehende Nutzung – insbesondere die Weitergabe an Nichtmitglieder oder das Einstellen im öffentlichen Bereich der Homepage – stellt einen Verstoß gegen urheberrechtliche Vorschriften dar.



# 1 Rechtsgrundlagen

## Arbeitsschutz ist fest verankert in der Gesetzgebung

### 1.1 Basis des Arbeitsschutzes

Die Basis für Arbeitsschutz bzw. die Gefährdungsbeurteilung ist in verschiedenen Vorschriften / Gesetzen verankert. Diese sind vor allem:

- Charta der Grundrechte der europäischen Union
- Grundgesetz der Bundesrepublik Deutschland

Diese beiden bilden die Basis für den Arbeitsschutz, denn hier ist das Recht eines jeden auf körperliche und geistige Unversehrtheit verankert.

Überträgt man diese beiden Rechtsgrundlagen auf den Arbeitsalltag, so hat jeder Arbeitnehmer das Recht, in der gleichen (guten) körperlichen und geistigen Verfassung von der Arbeit nach Hause zu gehen, in der er zum Arbeitsbeginn erschienen ist.

- Arbeitsschutzgesetz (ArbSchG)

Im Arbeitsschutzgesetz sind die Grundpflichten des Arbeitgebers im Arbeitsschutz festgelegt. Hierzu zählen die Beurteilung der Arbeitsbedingungen, das Erarbeiten und Umsetzen von Schutzmaßnahmen und deren Wirksamkeitskontrolle. Hierbei handelt es sich um die in der Praxis bekannte Gefährdungsbeurteilung. Das Arbeitsschutzgesetz regelt auch, wie der Unternehmer mittels Übertragung der Unternehmerpflichten auf Hierarchieebenen den Arbeitsschutz in seinem Unternehmen organisieren kann. Darüber hinaus definiert es auch Pflichten der Arbeitnehmer im Arbeitsschutz, etwa in Form von Mitwirkungspflichten.

- Arbeitsstättenverordnung (ArbStättV)

In der Arbeitsstättenverordnung ist die Pflicht des Arbeitgebers geregelt, mit Hilfe der Gefährdungsbeurteilung die Arbeitsbedingungen bezüglich möglicher Gesundheitsgefahren für die Arbeitnehmer beim Einrichten und Betreiben von Arbeitsstätten zu bewerten, Maßnahmen abzuleiten, umzusetzen und deren Wirksamkeit zu prüfen.

- Arbeitssicherheitsgesetz (ASiG)

Das Arbeitssicherheitsgesetz definiert die Pflicht des Arbeitgebers, Betriebsärzte und Fachkräfte für Arbeitssicherheit bzw. Sicherheitsingenieure zu benennen. Zudem werden deren Aufgaben beschrieben.

– Betriebssicherheitsverordnung (BetrSichV)

Die BetrSichV definiert Arbeitgeberpflichten, wie z. B. das Durchführen von Gefährdungsbeurteilungen, die Verwendung von Arbeitsmitteln, Schutzmaßnahmen, die Instandhaltung und Änderung von Arbeitsmitteln Unterweisungen oder die Prüfung von Arbeitsmitteln. Hier sind auch Strafen für Verstöße im Arbeitsschutz festgelegt. Unter anderem kann die Nicht-Durchführung einer Gefährdungsbeurteilung oder der Verstoß gegen Erkenntnisse aus einer Gefährdungsbeurteilung strafbewehrt sein.

– Mutterschutzgesetz (MuSchG)

Das Mutterschutzgesetz definiert, welche Einflüsse, Bedingungen bzw. Gefahren für Schwangere und Stillende unzulässig sind. Das Mutterschutzgesetz wurde zum 01.01.2018 novelliert (siehe 6.5.5 Umsetzung des Mutterschutzgesetzes, S. 54 f.)

– Technische Regeln für Arbeitsstätten (ASR)

Derzeit gibt es 20 Arbeitsstättenregeln. Diese definieren die technischen Anforderungen bzw. Arbeitsbedingungen, die Arbeitsstätten erfüllen müssen.

Im Anhang ab Seite 60 finden Sie diese Vorschriften / Gesetze (auszugsweise) aufgeführt.

### Weitergehende Rechtsausführungen

---

Ausführliche rechtliche Hinweise zum Thema Arbeitsschutz, finden Sie in unserem Leitfaden *Rechtsfragen der Arbeitssicherheit für Führungskräfte*:

[www.baymevbm.de/RechtsfragenASI](http://www.baymevbm.de/RechtsfragenASI)

Zudem unterstützen wir Sie mit unserem Inhouse-Training *Arbeitsschutzrecht für Führungskräfte*

---

## 1.2 Überwachung des Arbeitsschutzes

Das Arbeitsschutzsystem ist in der Bundesrepublik Deutschland auf zwei Säulen aufgebaut (siehe Abbildung 1).

Die erste Säule ist der staatliche Arbeitsschutz. Er basiert auf staatlichen Gesetzen, die durch Verordnungen staatlicher Behörden ergänzt werden, z. B.:

## Rechtsgrundlagen

- Arbeitsschutzgesetz (ArbSchG)
- Arbeitssicherheitsgesetz (ASiG)
- Arbeitszeitgesetz (ArbZG)
- Produktsicherheitsgesetz (ProdSG)
- Produktsicherheitsverordnung (ProdSV)
- Mutterschutzgesetz (MuSchG)

Neben dem *Arbeitsschutzgesetz* hat unter anderem auch das *Arbeitszeitgesetz* eine große Bedeutung im Arbeitsalltag für Arbeitgeber und Beschäftigte. So sind z. B. die maximalen täglichen Höchstarbeitszeiten oder die vorgeschriebenen Ruhezeiten sicherzustellen.

Oft übersehen werden das *Produktsicherheitsgesetz* und die *Produktsicherheitsverordnung*. Wenn in einem Betrieb z. B. Bandanlagen und Maschinen aufgrund neuer Produktionsanforderungen (neues Produkt, neue Verpackungsgrößen etc.) umgestellt oder neu zusammengestellt werden, wird der Unternehmer Hersteller der Gesamtanlage gemäß Produktsicherheitsgesetz, wenn es hierdurch zu sicherheitsrelevanten Änderungen an der Anlage oder Maschine kam. Damit verbunden sind dann die Herstellerpflichten gemäß Produktsicherheitsverordnung.

Überwacht wird die Einhaltung des staatlichen Arbeitsschutzrechts von staatlicher Seite durch die technischen Aufsichtspersonen der Gewerbeaufsichtsämter. Diese dürfen jederzeit innerhalb der Betriebszeiten und unangekündigt den Betrieb besichtigen. Die Durchsetzung der gesetzlichen Vorgaben kann mittels Anordnung erfolgen. Im schlimmsten Fall kann dies sogar eine direkte Stilllegung von Betriebsteilen mittels sofort vollziehbarer Anordnung sein.

Die zweite Säule des Arbeitsschutzsystems ist das autonome Arbeitsschutzrecht, das in den Händen der Unfallversicherungsträger liegt. Die Einhaltung des autonomen Arbeitsschutzrechts wird durch die gewerblichen Berufsgenossenschaften (BG) und die Unfallkassen (UK) überwacht. Entsprechende Publikationen geschehen meist über deren Spitzenverband, der Deutsche Gesetzliche Unfallversicherung (DGUV). Diese sind z. B.

- DGUV-Vorschriften (z.B. DGUV Vorschrift 1, DGUV Vorschrift 2)
- Unfallverhütungsvorschriften (UVV)

Die technischen Aufsichtspersonen der Unfallversicherungsträger dürfen den Betrieb ebenfalls jederzeit innerhalb der Betriebszeiten und unangekündigt besichtigen.

In der Vergangenheit ist es aufgrund der fehlenden Abstimmung der Behörden zu Doppelbegehungen gekommen. Das heißt, dass z. B. am Monatsanfang die Gewerbeaufsicht eine Begehung durchgeführt hat, und am Monatsende die Berufsgenossenschaft im selben Betrieb den Bereich nochmals begutachtete. Dies hat bei den Unternehmen zu Recht zu Unmut geführt.

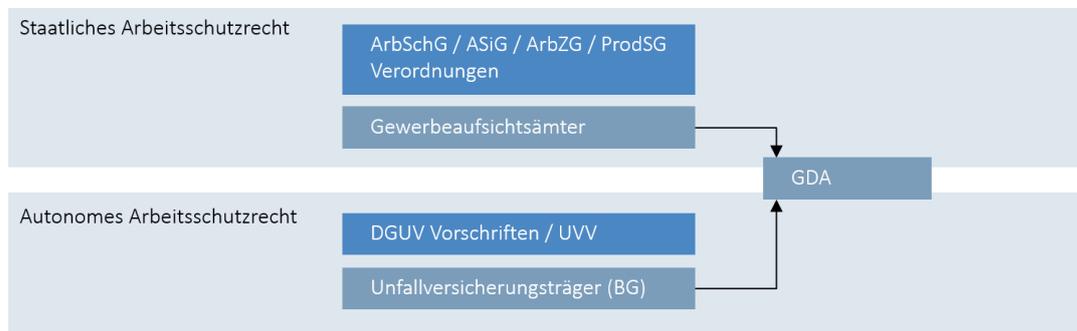
Um solche Doppelbesichtigungen zu vermeiden und um einen einheitlichen Beratungs- und Überwachungsstandard zu gewährleisten, wurde die *Gemeinsamen Deutschen Arbeitsschutzstrategie (GDA)* ins Leben gerufen, die vom Gesetzgeber in § 20a ArbSchG fest verankert wurde. Die Träger der GDA sind Bund, Länder und Unfallversicherungsträger. Ihre Aufgaben sind:

- Definition eines bundesweit einheitlichen Arbeitsschutzzieles
- Verbesserung der Beratungskonzepte und der Überwachungspraxis
- Vereinfachung und Abstimmung der unterschiedlichen Vorschriften- und Regelwerke
- Veröffentlichung von Leitfäden und Informationsschriften zur Unterstützung im Arbeitsschutz

Politisch gesteuert wird die GDA durch die *Nationale Arbeitsschutzkonferenz (NAK)*. Sie besteht aus Vertretern der Unfallversicherungsträger, der Länder, des Bundes, der Arbeitgeber- und Arbeitnehmerseite.

Abbildung 1

## Der Dualismus im Deutschen Arbeitsschutz



Quelle: bayme vbm

## 2 Arbeitsschutz und SARS-CoV-2

### Handlungsempfehlungen für sicheres Arbeiten im Betrieb in der Pandemie

Am 28. Oktober 2020 hat die Ministerpräsidentenkonferenz mit der Bundeskanzlerin mehrere Maßnahmen zur Pandemiebekämpfung beschlossen, die auch den betrieblichen Arbeitsschutz betreffen.

Die Unternehmen sind aufgerufen,

- die Infektionsketten, die im Betrieb entstehen, schnell zu identifizieren,
- auf der Grundlage einer angepassten Gefährdungsbeurteilung sowie betrieblichen Pandemieplanung ein Hygienekonzept umzusetzen und dieses angesichts der gestiegenen Infektionszahlen auch nochmals anzupassen,
- nicht erforderliche Kontakte in der Belegschaft und mit Kunden zu vermeiden, Arbeiten im Home-Office – soweit umsetzbar – zu ermöglichen.

#### 2.1 Infektionsketten schnell identifizieren und unterbrechen

Eine schnelle Identifikation der Infektionsketten findet auf drei Ebenen statt.

- Infizierte kennen:  
Mitarbeiter müssen den Arbeitgeber bestmöglich bei der Umsetzung des betrieblichen Infektionsschutzes unterstützen. Dazu gehört auch, den Arbeitgeber unverzüglich nach Erhalt eines positiven Testergebnisses hierüber in Kenntnis zu setzen. Nur so können zum Schutz der Kolleg\*innen frühzeitig Maßnahmen ergriffen werden.
- Kontaktpersonen kennen:  
Es ist wichtig zu wissen, wer mit wem in welchen Schichten oder Teams wie eng zusammenarbeitet. Hierzu gibt es technische Unterstützungen wie z. B. die Corona-Warn-App der Bundesregierung. Zusätzlich prüfen bayme vbm, welche technischen Lösungen es für innerbetriebliches Kontakt-Tracking gibt.
- Betroffene Personen isolieren:  
Je kleiner die Teams, je weniger Mitarbeiter zeitgleich im Unternehmen physisch anwesend sind und je besser die Schutzmaßnahmen wie Abstandsregelung, Lüftung und Hygiene umgesetzt werden, desto kleiner ist ggf. der von einer möglichen Quarantäne oder von vorsorglicher Isolation betroffene Mitarbeiterkreis. Auch das Arbeiten im Home-Office kann eine Isolierung sein.

## Mitgliederservice

---

Leitfäden für mögliche Maßnahmenumsetzung in der Produktion

- Corona-Prävention in der Produktion
- Hochfahren in der Corona-Pandemie – Arbeitszeiten flexibel gestalten

Beratung zur Gestaltung von Schicht- und Arbeitszeitmodellen

- Schichtmodelle passend gestalten
- Flexible Arbeitszeitmodelle

Merkbblätter zum Home-Office

- Auch im Home-Office in Kontakt bleiben
  - Home-Office während der Corona-Pandemie
- 

## 2.2 Gefährdungsbeurteilung, Pandemieplanung und Schutz- und Hygienekonzepte

Auf der Grundlage einer angepassten Gefährdungsbeurteilung sowie einer betrieblichen Pandemieplanung ist ein Schutz- und Hygienekonzept umzusetzen und angesichts der gestiegenen Infektionszahlen auch nochmals anzupassen. Für das Vorgehen empfehlen wir die Nachfolgenden drei Schritte.

### 2.2.1 Pandemieplanung

Eine betriebliche Pandemieplanung ist gesetzlich nicht vorgeschrieben, bietet aber viele Vorteile. Es werden Abläufe und Eskalationsstufen für das betriebliche Vorgehen während einer Pandemie in Abhängigkeit von der pandemischen Entwicklung festgelegt. Insbesondere werden im Pandemieplan folgende Punkte behandelt:

- Welche Entscheidungs- und Arbeitsgremien braucht das Unternehmen?
- Wer ist in welchem Gremium vertreten?
- Was sind sensible Bereiche oder Prozesse im Unternehmen?
- In welchen Bereichen sind ggf. Redundanzen vorhanden oder zu schaffen?
- Was sollte in welcher Menge vorgehalten werden (Masken, Desinfektionsmittel)?
- Was wird wann und wie kommuniziert? (intern / extern)

Beispiele für eine Anpassung könnten sein:

- Welche Reaktion erfolgt auf Positiv-Tests durch die Gesundheitsämter?
- Was ist bei Einreise- und Ausreisebeschränkungen zu tun?

## Mitgliederservice

---

bayme vbm Leitfaden für eine strukturierte Pandemieplanung in deutscher und englischer Sprache:

### Souveränes Krisenmanagement durch gute Vorbereitung

---

#### 2.2.2 Gefährdungsbeurteilung

Im Rahmen der gesetzlich verpflichtenden Gefährdungsbeurteilung wird ermittelt, welche Gefahren am Arbeitsplatz auftreten können und mit welchen Maßnahmen diesen entgegen gewirkt wird. Über den Arbeitsschutz-Standard sowie die Arbeitsschutz-Regel ist die Gefährdungsbeurteilung um Maßnahmen des Infektionsschutzes bzgl. SARS-CoV-2 zu ergänzen. Die Ergebnisse der Gefährdungsbeurteilung sind die Grundlage für:

- Betriebsanweisungen
- Schutzkonzepte
- Hygienekonzepte
- Unterweisungen

Im Rahmen der Gefährdungsbeurteilung sollte der gesamte Arbeitsbereich betrachtet werden. Arbeitstätigkeiten außerhalb des eigentlichen Arbeitsplatzes (z. B. Transport, Beschaffung von Material oder Werkzeug und sonstige Laufwege wie der Gang zum Kopierer) sind ebenfalls zu berücksichtigen. Arbeitsplätze sind nach der Legaldefinition in der Arbeitsstättenverordnung „alle Bereiche, in denen Beschäftigte im Rahmen ihrer Arbeit tätig sind“.

Wesentliche Punkte, die in Verbindung mit dem SARS-CoV-2 zu prüfen sind, sind:

- Möglichkeiten für eine gute Händehygiene (Händewaschen / Handdesinfektion)
- Umsetzbarkeit des Abstandsgebotes (mind. 1,5 Meter)
- Ausreichende bzw. verstärkte Lüftung
- Bei Nichteinhaltung des Mindestabstands: zusätzliche Maßnahmen wie Trennwände oder/und Tragen von Mund-Nase-Bedeckung
- Umgang mit besonders schutzbedürftigen Personen

## Mitgliederservice

---

Leitfäden für mögliche Maßnahmenumsetzung

- Corona-Prävention: Arbeiten im Physical Distancing
- Die neue Arbeitsschutzregel

#### Merkblätter und Informationen

- Corona-Prävention in der Produktion
  - Corona-Prävention für Außendienst und Monteure
  - Aktuelle Einschätzung zum Umgang mit Schwangeren während der Corona-Krise
  - Vorgaben zum Lüften in Arbeitsstätten und Raumluftreiniger
  - Einsatz von Desinfektionsmitteln gegen SARS-CoV-2
- 

### 2.2.3 Schutz- und Hygienekonzept

Die Ergebnisse der Gefährdungsbeurteilung sind die Grundlage für das Schutz- und Hygienekonzept des Unternehmens. Hierin wird festgelegt, welche Maßnahmen, wann und wo im Betrieb gelten und wie sich die Mitarbeiter\*innen hierbei zu verhalten haben. Das Schutz- und Hygienekonzept sollte folgende Punkte enthalten:

- Einhaltung der Abstandsregel
- Technische Maßnahmen (z. B. Abtrennungen, Absperrungen oder Markierungen)
- Organisatorische Maßnahmen (z. B. nur einzeln eintreten oder versetzte Schichten)
- Personenbezogene Maßnahmen (z. B. Maskenpflicht)
- Hygienemöglichkeiten
- Hust- und Niesetikette

Das Schutz- und Hygienekonzept muss auch staatliche Maßgaben wie die Maskenpflicht ab entsprechenden Inzidenzwerten, berücksichtigen. Nach der am 18. Oktober 2020 geänderten 7. Bayerischen Infektionsschutzmaßnahmenverordnung gilt eine Pflicht zum Tragen von Mund-Nasen-Bedeckung im Betrieb einem Inzidenzwert von 35. Sofern der Abstand von 1,5 m nicht eingehalten werden kann, gilt dies auch am Arbeitsplatz.

#### Mitgliederservice

---

#### Merkblättern und Informationen

- Checkliste zur Erstellung eines Schutz- und Hygienekonzeptes
  - Hinweisschilder für Corona-Präventionsmaßnahmen
  - Details zur Maskenpflicht am Arbeitsplatz ab dem Inzidenzwert 35
  - Betriebskantinen: Informationen zum Schutz- und Hygienekonzept
  - Befreiung von der Maskenpflicht im Unternehmen durch ärztliches Attest – Reaktionsmöglichkeiten des Arbeitgebers
-

## 2.3 Kontakte in der Belegschaft und mit Kunden möglichst vermeiden

Physical Distancing ist eine wesentliche Maßnahme zur Vermeidung von Ansteckungen. Wo immer es geht, sollten sowohl Kontakte in der Belegschaft als auch zu Dritten vermieden werden. Wichtige Punkte sind hierbei:

- Besprechungen und sonstige Kommunikation über digitale Medien
- Versetzte oder zusätzliche Schichten
- Home-Office

### Mitgliederservice

---

#### Leitfäden

- Corona-Prävention: Arbeiten im Physical Distancing
  - Die neue Arbeitsschutzregel
  - Hochfahren in der Corona-Pandemie: Arbeitszeiten flexibel gestalten
- 

## 2.4 Arbeiten im Home-Office ermöglichen

Auch angesichts der Corona-Pandemie haben Arbeitnehmer keinen allgemeinen Anspruch auf Erbringung der Arbeitsleistung im Home-Office. Die Erbringung der Arbeitsleistung im Home-Office ist nur dann umsetzbar, wenn betriebliche Gründe (z. B. datenschutzrechtliche Aspekte) und Rücksichtnahmepflichten insbesondere gegenüber anderen Arbeitnehmern nicht entgegenstehen.

Die Frage der Umsetzbarkeit von Home-Office bleibt eine einzelfallbezogene Ermessensentscheidung des Arbeitgebers.

- Kann der Arbeitgeber z. B. darlegen, dass eine Mindestzahl an Beschäftigten zwingend notwendig ist, um den Betrieb aufrechtzuerhalten, ist Home-Office für alle Beschäftigten nicht umsetzbar.
- Schutzwürdigeren Arbeitnehmern (etwa denjenigen mit relevanten Vorerkrankungen) ist vorrangig eine Home-Office-Tätigkeit zu ermöglichen.
- Arbeitsschutzrechtlich muss die Arbeit im Home-Office im Rahmen der betrieblichen Gefährdungsbeurteilung bewertet werden. Hierzu genügt es, auf Basis der vom Mitarbeiter eingeholten Informationen zur Arbeit im Home-Office die betriebliche Gefährdungsbeurteilung anzupassen und erforderlichenfalls Schutzmaßnahmen festzulegen.
- Ein Aufsuchen des Arbeitnehmers vor Ort ist bei Home-Office nicht erforderlich. Über die SARS-CoV-2-Arbeitsschutzregel wird klargestellt, dass für das Home-Office arbeitschutzrechtlich die gleichen Pflichten gelten wie für mobile Arbeit.

## Mitgliederservice

---

### Merkblatt

- Auch im Home-Office in Kontakt bleiben
  - Home-Office während der Corona-Pandemie
  - Leitfaden mobiles Arbeiten
  - Leitfaden Betriebliche Gestaltung mobiler Arbeit
-

## 3 Allgemeine Voraussetzungen

### Verantwortlichkeiten und Dokumentationspflichten des Arbeitgebers

Der Arbeitgeber hat den Arbeitsschutz im Unternehmen zu organisieren. Verantwortlich sind gem. § 13 ArbSchG der Arbeitgeber, die Unternehmensführung und Werks- oder Betriebsleiter. Der Arbeitgeber kann zuverlässige und fachkundige Personen wie z. B. Abteilungsleiter oder Meister damit beauftragen, ihm obliegende Aufgaben nach diesem Gesetz in eigener Verantwortung wahrzunehmen. Dies muss schriftlich erfolgen. Eine nur mündlich erfolgte Übertragung von Pflichten im Arbeitsschutz erfüllt nicht die Formanforderung und ist daher unwirksam.

#### Erläuterungen zu den Aufgaben der Führungskräfte im Arbeitsschutz

---

Eine ausführliche Beschreibung der Aufgaben der Führungskräfte im Arbeitsschutz finden Sie in unserem Leitfaden *Arbeitssicherheit für Führungskräfte* auf unserer Webseite im Servicecenter Arbeitswissenschaft und Arbeitssicherheit.

[www.baymevbm.de/ASIfuerFuehrungskraefte](http://www.baymevbm.de/ASIfuerFuehrungskraefte)

---



## 4 Akteure im Arbeitsschutz und ihre Aufgaben

### Aufgaben und Zuständigkeiten kennen

Entsprechend der gesetzlichen und betrieblichen Anforderungen im Arbeitsschutz muss der Unternehmer seinen Betrieb organisieren. Hierbei ist es wichtig zu wissen, wer für welchen Bereich im Arbeitsschutz verantwortlich ist und wer welche Aufgaben übernehmen darf bzw. muss. Hierbei ist immer darauf zu achten, dass die jeweilige Person zum einen über die fachliche Eignung verfügt und zum anderen zuverlässig ist.

#### 4.1 Arbeitgeber / Unternehmer

Dem Arbeitgeber bzw. Unternehmer obliegt die Gesamtverantwortung für den Arbeitsschutz. Er hat diesen zu organisieren und die Umsetzung zu kontrollieren. Die Handlungspflichten im Arbeitsschutz können schriftlich an untere Hierarchieebene übertragen werden. Hierbei ist auf die Zuverlässigkeit und Fachkunde zu achten. Entsprechende Prüfungsbescheinigungen sind zum Nachweis der Fachkunde nicht zwingend erforderlich. Es genügt, wenn Kenntnisse in Theorie und Praxis vorhanden sind und der jeweilige Arbeitnehmer über die entsprechende Berufserfahrung verfügt.

#### 4.2 Betriebs- / Werkleiter

Der Betriebs- bzw. Werkleiter ist schon aufgrund seiner Stellung im Betrieb neben dem Arbeitgeber für die Einhaltung des Arbeitsschutzes verantwortlich. Einer schriftlichen Pflichtendelegation bedarf es gemäß §13 ArbSchG hierfür nicht.

#### 4.3 Betriebsrat

Dem Betriebsrat kommen im Bereich des Arbeitsschutzes vielfältige Kontrollbefugnisse und Mitbestimmungsrechte zu. Die zentrale Regelung zur betrieblichen Mitbestimmung im Bereich des Arbeitsschutzes ist § 87 Abs.1 Nr.7 BetrVG. Hiernach hat der Betriebsrat, soweit keine gesetzliche oder tarifliche Regelung besteht, über Regelungen zur Verhütung von Arbeitsunfällen mitzubestimmen.

Mitbestimmung in Fragen der Arbeitssicherheit bedeutet, dass der Arbeitgeber grundsätzlich nur mit Zustimmung des Betriebsrats handeln und entscheiden kann. Kommt eine Einigung nicht zustande, ist die Einigungsstelle anzurufen. Eine Ausnahme von dieser Grundregel gilt im Bereich der Arbeitssicherheit für Not- und Eilfälle, etwa bei dringenden Gefahren für Leben und Gesundheit der Arbeitnehmer.

Der Betriebsrat kann im Geltungsbereich von § 87 Abs.1 Nr.7 BetrVG auch von sich aus auf den Arbeitgeber zugehen und die Regelung einer bestimmten Materie bzw. den Abschluss einer Betriebsvereinbarung verlangen.

Allerdings steht dem Betriebsrat kein allgemeines, abstraktes Mandat im Bereich des Arbeitsschutzes zu. Die Mitbestimmung kann daher nur greifen, wenn eine eindeutige gesetzliche Verpflichtung besteht, die dem Arbeitgeber konkrete Handlungspflichten auferlegt. Soweit es nur um die Festlegung von Maßnahmen zur Bekämpfung allgemeiner Gefährdungen geht, besteht im Rahmen der Maßnahmenfindung kein Mitbestimmungsrecht des Betriebsrats.

#### 4.4 Führungskräfte

Die Führungskräfte können im Wege einer Pflichtenübertragung z. B. mit der Durchführung der Gefährdungsbeurteilung für ihren Verantwortungsbereich betraut werden. Unterhalb der Betriebsleiterenebene muss dies schriftlich erfolgen.

#### 4.5 Mitarbeiter

Die Mitarbeiter können im Wege einer Pflichtenübertragung z. B. mit dem arbeitsschutzkonformen Einlernen von neuen Kollegen oder Azubis schriftlich betraut werden.

#### 4.6 Betriebsärzte und Fachkräfte für Arbeitssicherheit

Betriebsärzte und Fachkräfte für Arbeitssicherheit haben gemäß §§ 3 und 6 Arbeitssicherheitsgesetz nur beratende Funktion und haften daher nur für die fachliche Richtigkeit ihrer Beratung. Es ist gesetzlich nicht vorgesehen, dass diese eine Gefährdungsbeurteilung durchführen müssen; das ist Aufgabe des Arbeitgebers.

Betriebsärzte und Fachkräfte für Arbeitssicherheit sind gemäß §2 Arbeitssicherheitsgesetz (ASiG) schriftlich zu bestellen.

Für die erforderliche Betreuung durch Betriebsärzte und Fachkräfte für Arbeitssicherheit ist die Größe des Unternehmens maßgebend. Die Berechnung der Einsatzzeiten für Betriebsärzte und Fachkräfte für Arbeitssicherheit erfolgt gemäß *DGUV Vorschrift 2*. Für kleinere Betriebe ist das alternative Betreuungsmodell möglich – auch Unternehmermodell genannt –, wenn diese eine gewisse Mitarbeiterzahl nicht überschreiten. Die Abgrenzung, bis zu welcher Mitarbeiterzahl diese alternative Betreuung möglich ist, hängt von der zuständigen Berufsgenossenschaft ab.

So gibt es z. B. bei der *Berufsgenossenschaft Holz und Metall* (BGHM) zwei Stufen im Unternehmermodell, bis zehn Mitarbeiter oder bis 50 Mitarbeiter, während die *Berufsgenossenschaft Energie Textil Elektro Medienerzeugnisse* (BG ETEM) nur eine Stufe

für Unternehmen mit bis zu 50 Mitarbeitern vorsieht. Mit dem Unternehmermodell kann der Unternehmer durch entsprechende Qualifizierung durch die Berufsgenossenschaften die erforderliche Betreuung selbst durchführen. Hierdurch kann sich der Betrieb die Beschäftigung einer Fachkraft für Arbeitssicherheit, einen Betriebsarzt oder den externen Einkauf diese Betreuungsstunden sparen.

Wenn ein alternatives Betreuungsmodell nicht erwünscht bzw. die Mitarbeiterzahl hierfür zu groß ist, werden die Einsatzzeiten für Betriebsärzte und Fachkräfte für Arbeitssicherheit nach der *DGUV Vorschrift 2* berechnet. Die errechneten Einsatzzeiten, die sich aus Grundbetreuung und betriebsspezifischer Betreuung zusammensetzen, sind auf beide aufzuteilen. Für die Aufteilung der Stunden zwischen Betriebsärzten und den Fachkräften für Arbeitssicherheit gibt es keine Vorgaben. Bewährt haben sich jedoch Verteilungen im Verhältnis von 30 : 70 bis 40 : 60 Prozent, wobei der kleinere Teil jeweils auf die Betriebsärzte entfällt.

#### 4.7 Sicherheitsbeauftragte

In § 22 Sozialgesetzbuch VII (SGB VII) werden Unternehmer zur Bestellung von Sicherheitsbeauftragten verpflichtet, wenn in ihrem Unternehmen regelmäßig mehr als 20 Beschäftigte tätig sind. Zur konkreten Ermittlung der Anzahl der Sicherheitsbeauftragten für Betriebe ist der Arbeitsschutzausschuss gem. § 11 Arbeitssicherheitsgesetz (ASiG) das geeignete Gremium. Dieser tritt mindestens einmal vierteljährlich zusammen. Dort kann die Ermittlung anhand der Empfehlungen der Berufsgenossenschaften erfolgen.

Eine Orientierung hierbei ist:

- Der Bereich eines Sicherheitsbeauftragten sollte hinsichtlich fachlicher und räumlicher Nähe definiert werden.
- In jedem Bereich bzw. je Sicherheitsbeauftragter sollten nicht mehr als 250 Mitarbeiter zugeordnet sein.
- Für jede Schicht ist mindestens ein Sicherheitsbeauftragter vorzusehen.

Sicherheitsbeauftragte müssen im Arbeitsschutz gemäß § 20 *DGUV Vorschrift 1* lediglich unterstützend mitwirken. Das heißt, sie müssen lediglich aufmerksam durch den Betrieb gehen und Missstände und Optimierungsmöglichkeiten melden. Eine Haftung für die Einhaltung der arbeitsschutzrechtlichen Pflichten wird hierdurch aber nicht ohne weiteres begründet.

#### 4.8 Ersthelfer

Gemäß § 10 Arbeitsschutzgesetz (ArbSchG) und § 24 *DGUV Vorschrift 1 Grundsätze der Prävention* hat der Unternehmer Ersthelfer zur Verfügung zu stellen und zu benennen. Die Berechnung der Mindestanzahl der Ersthelfer berechnet sich anhand §26 *DGUV Vorschrift 1* für die M+E Industrie wie folgt:

- bei 2 bis zu 20 anwesenden Mitarbeitern ein Ersthelfer,
- bei mehr als 20 anwesenden Mitarbeitern
  - in Verwaltungs- und Handelsbetrieben 5 Prozent,
  - in sonstigen Betrieben 10 Prozent

Von der Zahl der Ersthelfer nach Punkt 2 kann nur im Einvernehmen mit dem Unfallversicherungsträger unter Berücksichtigung der Organisation des betrieblichen Rettungswesens und der Gefährdung abgewichen werden.

#### 4.9 Betriebssanitäter

Ob der Unternehmer für seinen Betrieb Betriebssanitäter bereitstellen muss, ergibt sich anhand von Größe und Gefährdung gemäß § 27 DGUV Vorschrift 1 Grundsätze der Prävention. Dies ist der Fall, wenn:

1. in einer Betriebsstätte mehr als 1.500 Versicherte nach § 2 Absatz 1 Nummer 1 Sozialgesetzbuch Siebtes Buch (SGB VII) anwesend sind,
2. in einer Betriebsstätte 1.500 oder weniger, aber mehr als 250 Versicherte nach § 2 Absatz 1 Nummer 1 SGB VII anwesend sind und Art, Schwere und Zahl der Unfälle den Einsatz von Sanitätspersonal erfordern,
3. auf einer Baustelle mehr als 100 Versicherte nach § 2 Absatz 1 Nummer 1 SGB VII anwesend sind.

Letzteres gilt auch, wenn der Unternehmer zur Erbringung einer Bauleistung aus einem von ihm übernommenen Auftrag Arbeiten an andere Unternehmer vergibt und insgesamt mehr als 100 Versicherte gleichzeitig tätig werden.

#### 4.10 Brandschutzhelfer

Gemäß § 10 Arbeitsschutzgesetz (ArbSchG) und § 24 DGUV Vorschrift 1 hat der Unternehmer Brandschutzhelfer zur Verfügung zu stellen und zu benennen. Die DGUV Information 205-023 regelt die Berechnung der notwendigen Anzahl der Brandschutzhelfer, in Verbindung mit der Gefährdungsbeurteilung: Ein Anteil von fünf Prozent der Beschäftigten ist bei normaler Brandgefährdung nach Arbeitsstättenregel *Maßnahmen gegen Brände* (ASR A2.2) z. B. für Büronutzung in der Regel ausreichend.

Je nach Art des Unternehmens, der Brandgefährdung, der Wertekonzentration von Stäuben und brennbaren Substanzen und der Anzahl der während der Betriebszeit anwesenden Personen (z. B. Mitarbeiter, betriebsfremde Personen, Besucher oder Personen mit eingeschränkter Mobilität) kann eine deutlich höhere Anzahl an Brandschutzhelfern für die Entstehungsbrandbekämpfung sinnvoll sein. Bei der Anzahl der Brandschutzhelfer sind auch Schichtbetrieb und Abwesenheit einzelner Beschäftigter, z. B. durch Fortbildung, Urlaub oder Krankheit, zu berücksichtigen.

Die Ausbildung von Brandschutz Helfern kann durch den Arbeitgeber, dessen Beauftragte oder auch in Kooperation mit kompetenten externen Anbietern, wie z. B. mit Feuerlöschgerätheherstellern, Fachbetrieben oder Feuerwehren, erfolgen.

Besondere betriebliche Gegebenheiten sind in zusätzliche Ausbildungsinhalte. Diese sind z.B.:

- Tätigkeiten mit feuergefährlichen und brennbaren Stoffen,
- spezielle Produktionsabläufe,
- betriebsspezifische Brandschutzeinrichtungen (z. B. Löschanlage, Wandhydrant) und
- das Löschen von brennbaren Gasen, Stäuben, Metallen oder Fetten.

Werden in der Ausbildung keine betriebsspezifischen Kenntnisse vermittelt, obliegt deren nachträgliche Vermittlung dem Arbeitgeber.

#### 4.11 Brandschutzbeauftragte

Ermittelt der Arbeitgeber gemäß der *Technischen Regel für Arbeitsstätten – Maßnahmen gegen Brände* (ASR 2.2) eine erhöhte Brandgefährdung, kann die Benennung eines Brandschutzbeauftragten zweckmäßig sein. Dieser berät und unterstützt den Arbeitgeber zu Themen des betrieblichen Brandschutzes. Ob in einem Bereich eine erhöhte Brandgefährdung vorliegt, wird mit der Gefährdungsbeurteilung ermittelt.

#### 4.12 Verantwortliche Elektrofachkraft

Die Grundlage für die Beauftragung und Stellung einer verantwortlichen Elektrofachkraft ist über die §§ 3 und 13 des Arbeitsschutzgesetzes, dem § 3 der *DGUV Vorschrift 3 Elektrische Anlagen und Betriebsmittel* (ehemals BGV A3) und der *VDE 1000-10 Anforderungen an die im Bereich der Elektrotechnik tätigen Personen* geregelt. Im Rahmen der unternehmerischen Gesamtverantwortung für seine Mitarbeiter trägt der Unternehmer auch die Verantwortung für Elektrosicherheit im Unternehmen und bei der Arbeit.

Wenn ein Unternehmen elektrotechnische Einrichtungen plant, konstruiert, errichtet, betreibt, prüft oder instand hält und der oder die Vorgesetzten nicht über die entsprechenden elektrotechnischen Fachkenntnisse verfügen, muss der Arbeitgeber Leitungs- und Aufsichtsaufgaben nach DGUV Vorschrift 3 an eine Elektrofachkraft übertragen. Diese wird damit zur verantwortlichen Elektrofachkraft, abgekürzt vEFK.

Die verantwortliche Elektrofachkraft ist vom Unternehmer beauftragt, Fach- und Aufsichtsverantwortung zu übernehmen. Dies kann für den gesamten Betrieb, Betriebsteile oder für einzelne Anlagen geschehen. Zusätzlich zu der Übertragung der Unternehmerpflichten wie unter Punkt 5.1 *Verantwortung und Übertragung der Unternehmerpflichten* beschrieben, muss die Bestellung der vEFK dergestalt erfolgen, dass diese in eigener Verantwortung die übertragenen Aufgaben wahrnehmen kann.

Die verantwortliche Elektrofachkraft sollte eine Ausbildung als staatlich geprüfter Techniker, Industrie- oder Handwerksmeister oder ein Diplom-Ingenieur bzw. Master oder Bachelor des entsprechenden Fachbereichs sein. Die fachliche Qualifikation kann aber auch durch eine mehrjährige Tätigkeit mit Ausbildung in Theorie und Praxis nach Überprüfung durch eine Elektrofachkraft nachgewiesen werden. Der Nachweis ist zu dokumentieren. Gleichwohl hat der Unternehmer stets zu prüfen, ob die in der Ausbildung erworbenen Kenntnisse und Fertigkeiten für die festgelegten Tätigkeiten ausreichend sind.

## 5 Organisation des Arbeitsschutzes

### Klare Strukturen und Zuständigkeiten schaffen

Ein effizienter Arbeitsschutz erfordert eine planvolle, umfassende Organisation. Zur Überprüfung der Arbeitsschutzorganisation in Unternehmen stellen Aufsichtsbehörden Tools zur Verfügung. Dazu zählt z. B. der GDA ORGAcHECK: [www.gda-orgacheck.de](http://www.gda-orgacheck.de)

#### 5.1 Verantwortung und Übertragung der Unternehmerpflichten

Grundsätzlich ist der Arbeitgeber für den Arbeitsschutz verantwortlich. Er kann jedoch zuverlässige und fachkundige Personen wie damit beauftragen, die ihm obliegende Aufgaben – wie z. B. die Durchführung der Gefährdungsbeurteilung – in eigener Verantwortung zu übernehmen. Wenn der Arbeitgeber nicht selber über die nötige Qualifikation verfügt, muss er sich fachkundig beraten lassen.

Bei der Übertragung der Unternehmerpflichten ist besonders auf diese Punkte zu achten:

- Wurden die Pflichten, Verantwortungsbereiche und Befugnisse klar beschrieben und schriftlich übertragen?
- Sind die Führungskräfte und Mitarbeiter ausreichend qualifiziert?

Die übertragenen Pflichten müssen immer in Relation zu Position, Einflussphäre und Können des jeweiligen Mitarbeiters stehen.

Zudem müssen die zu übertragenden Pflichten möglichst detailliert beschrieben werden; die Aufzählung sollte dabei aber nicht abschließend formuliert sein. Zusätzlich ist es erforderlich, auch die Befugnisse zur Pflichtenwahrnehmung zu benennen. Ein Beispiel ist hier etwa die Anordnung und Durchführung von arbeitsschutzrelevanten Maßnahmen wie das Stilllegen von Maschinen oder die Beauftragung von Firmen. Die Vereinbarung eines der Pflichtenübertragung entsprechenden Budgets, in dessen Rahmen ohne vorherige Genehmigungsschleife agiert werden kann, kann an dieser Stelle vorteilhaft sein.

## Mitgliederservice

---

Wir unterstützen Sie mit unserer Mustervorlage bei der Übertragung der Unternehmerpflichten:

- Arbeitsschutzorganisation – Pflichtenübertragung im Arbeitsschutz
- 

## 5.2 Kontrolle der Aufgaben und Pflichten

Auch wenn die Pflichten im Arbeitsschutz übertragen wurden, muss der Arbeitgeber die Umsetzung regelmäßig überprüfen und gegebenenfalls Verbesserungsmaßnahmen treffen. Delegiert werden können nur Handlungspflichten, nicht aber die Instruktion, Überwachung und Organisation der agierenden Personen. Um im Ernstfall nachweisen zu können, dass der Arbeitgeber seiner Kontrollpflicht nachgekommen ist, ist diese zu dokumentieren. Dies gilt ebenso für die weiteren unteren Hierarchieebenen. Um hieraus kein bürokratisches Monster zu machen, empfiehlt es sich, den Arbeitsschutz in bestehende Strukturen zu integrieren, indem man z. B. das Thema Arbeitsschutz generell als Tagesordnungspunkt in den Abteilungsleiter-, Team- oder Shopfloor-Management-Besprechungen aufnimmt.

## 5.3 Betriebsärztliche und arbeitssicherheitstechnische Betreuung

Wie in Kapitel 4.6 *Betriebsärzte und Fachkräfte für Arbeitssicherheit* ausgeführt, hängt die mögliche Betreuungsform von der Mitarbeiterzahl ab. Ob das Unternehmermodell in Frage kommt bzw. zulässig ist oder ob eine Regelbetreuung benötigt wird, wird nach der jeweiligen *DGUV Vorschrift 2* der zuständigen Berufsgenossenschaft ermittelt, da die hierfür angegebenen Grenzen der Mitarbeiterzahl zwischen den zuständigen Berufsgenossenschaften variieren.

Fragen beim Unternehmermodell:

- Wurde die notwendige Schulung der Berufsgenossenschaft absolviert?
- Wird an regelmäßigen Fortbildungen teilgenommen?
- Gibt es Vereinbarungen mit einem Betriebsarzt und einer Fachkraft für Arbeitssicherheit, um im Bedarfsfall auf diese zugreifen zu können?

Fragen bei Regelbetreuung:

- Wurden die Einsatzzeiten gemäß *DGUV Vorschrift 2* berechnet?
- Sind die Betriebsärzte und Fachkräfte für Arbeitssicherheit schriftlich bestellt?
- Sind der Betriebsarzt und die Fachkraft für Arbeitssicherheit bei der Erstellung der Gefährdungsbeurteilung mit eingebunden und werden sie bei besonderen Anlässen (wie z. B. bei der Änderung von Produktionsprozessen oder der Beschaffung neuen Arbeitsmitteln oder Maschinen) beteiligt?
- Legen der Betriebsarzt und die Fachkraft für Arbeitssicherheit entsprechende Berichte über deren Tätigkeit und den Ergebnissen vor?

Der Unternehmer sollte die Fachkräfte für Arbeitssicherheit und Betriebsärzte nicht nur in den alltäglichen Betriebsablauf, sondern bereits in den Planungsphasen einbeziehen. So können bei der Neubeschaffung von Maschinen und Anlagen oder bei der Konzeptionierung von neuen Fertigungsprozessen aus arbeitssicherheitstechnischer und arbeitsmedizinischer Sicht viele Fehler und dadurch teure Nachbesserungen verhindert werden.

#### 5.4 Arbeitsschutzausschuss (ASA)

Gemäß § 11 Arbeitssicherheitsgesetz (ASiG) muss in Betrieben mit mehr als 20 Beschäftigte ein Arbeitsausschuss gebildet werden. Bei der Berechnung der Anzahl der Beschäftigten, werden Teilzeitbeschäftigte mit einer regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit von nicht mehr als 20 Stunden mit 0,5 und Beschäftigte mit nicht mehr als 30 Stunden mit 0,75 berücksichtigt.

Aufgabe des Arbeitsschutzausschusses ist es, Anliegen des Arbeitsschutzes und der Unfallverhütung zu beraten. Er muss mindestens einmal im Quartal zusammenkommen.

Der Ausschuss setzt sich zusammen aus

- dem Arbeitgeber oder einem von ihm Beauftragten,
- zwei vom Betriebsrat bestimmten Betriebsratsmitgliedern,
- Betriebsärzten,
- Fachkräften für Arbeitssicherheit und
- Sicherheitsbeauftragten.

#### 5.5 Gefährdungsbeurteilung

Gemäß §5 Arbeitsschutzgesetz (ArbSchG) hat der Arbeitgeber die Pflicht eine Gefährdungsbeurteilung durchzuführen. Die Übertragung dieser Pflicht auf untere Hierarchieebenen entbindet ihn nicht von der Pflicht, dies zu organisieren und die Umsetzung zu kontrollieren. Folgende Punkte sind zu prüfen bzw. zu erfüllen:

- Ist die Durchführung der Gefährdungsbeurteilung organisiert?  
(Zuständigkeit, Beteiligung, Ablauf, Zeitpunkt, Aktualisierung / Überprüfung)
- Wurde für alle Arbeitsbereiche und Tätigkeiten die Gefährdungen vollständig ermittelt und beurteilt?  
(mechanische Gefährdungen, elektrische Gefährdungen, Gefahrstoffe, biologische Arbeitsstoffe, Brand- und Explosionsgefährdungen, thermische Gefährdungen, Gefährdungen durch spezielle physikalische Einwirkungen, Gefährdungen durch Arbeitsumgebungsbedingungen, physische Belastung /Arbeitsschwere, psychische Faktoren und sonstige Gefährdungen)
- Würden die Gefährdungen für Schwangere und Stillende mit bewertet und Maßnahmen definiert?
- Wurden konkrete Maßnahmen festgelegt und werden diese umgesetzt und deren Wirksamkeit überprüft?
- Werden die Ergebnisse der Gefährdungsbeurteilung dokumentiert?  
(Gefährdungen, Maßnahmen, Umsetzung und Wirksamkeit)?
- Werden die Mitarbeiter regelmäßig anhand der Ergebnisse der Gefährdungsbeurteilung unterwiesen?

## 5.6 Unterweisung

Gemäß § 12 Arbeitsschutzgesetz und §4 DGUV V1 muss der Arbeitgeber die Beschäftigten bezüglich Sicherheit und Gesundheitsschutz für die von ihnen durchgeführten Tätigkeiten unterweisen. Dies muss bei Einstellung, bei Veränderungen im Aufgabenbereich, der Einführung neuer Arbeitsmittel oder einer neuen Technologie vor Aufnahme der Tätigkeit der Beschäftigten erfolgen. Die Ergebnisse der Gefährdungsbeurteilung sind hierbei die Grundlage für die Unterweisung.

Die Unterweisung ist regelmäßig mindestens einmal im Jahr durchzuführen und zu dokumentieren. Folgende Punkte sind zu prüfen und einzuhalten:

- Ist die Unterweisung für alle Beschäftigten organisiert?
- Ist sichergestellt, dass die Inhalte von allen Beschäftigten verstanden wurden?
- Werden die durchgeführten Unterweisungen dokumentiert?

Sinnvollerweise wird hierfür auch ein zentrales Register geführt, in dem zu erkennen ist, ob jeder Mitarbeiter unterwiesen ist, wann die nächste Unterweisung ansteht und wer für die Umsetzung verantwortlich ist.

## 5.7 Notfallmaßnahmen

Gemäß §10 Arbeitsschutzgesetz (*ArbSchG*) und §22 DGUV V1 *Grundsätze der Prävention* muss der Arbeitgeber bzw. Unternehmer Maßnahmen planen, treffen und überwachen, die zur Ersten Hilfe (Ersthelfer), Brandbekämpfung (Brandschutzhelfer) und Evakuierung (Evakuierungshelfer) der Beschäftigten erforderlich sind. Er muss die Beschäftigten benennen die diese Aufgaben im Ernstfall übernehmen.

Zusätzlich muss der Unternehmer eine ausreichende Anzahl seiner Beschäftigten durch Unterweisung und Übung im Umgang mit Feuerlöscheinrichtungen zur Bekämpfung von Entstehungsbränden vertraut machen.

Folgende Punkte sind zu prüfen und einzuhalten:

- Sind Flucht- und Rettungspläne gemäß *ASR 2.3 Fluchtwege und Notausgänge* vorhanden?
- Sind die Flucht- und Rettungspläne schlüssig? Funktionieren die aufgezeigten Wege?
- Ist die erforderliche Beschilderung vorhanden?
- Sind die Fluchtwege nutzbar (nicht verstellt oder abgesperrt bzw. absperrbar)?
- Ist die Rettungskette organisiert? Wie finden Rettungskräfte den Einsatzort?
- Ist der Zutritt der Rettungskräfte gewährleistet bzw. organisiert (z. B. Sicherheitsbereiche mit Zutrittsbeschränkung, Spät- oder Nachtschicht, Einzelarbeitsplätze)?
- Sind ausreichend Feuerlöscher vorhanden gem. *ASR 2.2 Maßnahmen gegen Brände*?
- Sind geeignete Feuerlöscher gewählt worden (ABC-Pulverlöscher sollten aufgrund des hohen Löschschadens nur im Ausnahmefall gewählt werden, z. B. bei Einsatz im Freien)?
- Ist eine ausreichende Anzahl von Mitarbeitern in der Bedienung der Feuerlöscher unterwiesen?
- Werden regelmäßige Evakuierungsübungen abgehalten?
- Sind ausreichend Ersthelfer (siehe Punkt 4.8 Ersthelfer), Evakuierungshelfer, Brandschutzhelfer vorhanden / benannt?
- Sind Brandschutzbeauftragte (siehe Punkt 4.11 *Brandschutzbeauftragte*) oder Betriebs-sanitäter (siehe Punkt 4.9 *Betriebssanitäter*) erforderlich und ggf. benannt?



## 6 Umsetzung des Arbeitsschutzes

### Überblick über alle Dokumente behalten

#### 6.1 Gefahrstoffverzeichnis

Wenn im Betrieb Gefahrstoffe hergestellt, gelagert, verarbeitet oder benutzt werden, muss bekannt sein, von welchem Stoff, Gemisch oder bestimmten Erzeugnis, wie viel und mit welchen Eigenschaften in welchem Prozess verwendet werden. Hierzu ist es zweckdienlich, ein sogenanntes Gefahrstoffkataster anzulegen, um einen Überblick über Mengen, Gefahren und Schutzmaßnahmen zu haben. Ein solches Kataster muss nicht zwingend auf einer Datenbank oder teurer Software basieren, sondern kann beispielsweise auch mit Excel abgebildet werden.

Inhaltlich sollten für jeden Gefahrstoff folgende Informationen erfasst sein:

- Produkt (Bezeichnung)
- Verwendungszweck
- Gesamtmenge im Betrieb in Liter / Jahr, z. B. anhand der Lieferscheine
- Einsatzort und Art der Verwendung, also z. B. Abteilung / Tätigkeit
- Menge bei der Tätigkeit in Liter / Jahr, z. B. anhand der Lieferscheine oder Bestellmengen
- Einstufung gemäß Sicherheitsdatenblatt (Gefahrenpiktogramm, Signalwort anhand der Kategorie in der Gefahrenklasse: Achtung oder Gefahr, H-Sätze und P-Sätze)
- Einordnung des Gefahrstoffes gemäß seiner Gefährdung durch Brand, Explosion, Einatmen, Hautkontakt und / oder Verschlucken
- Ableiten von Maßnahmen (Substitution, technisch, organisatorisch und personenbezogen) mit Angabe des Erledigungsdatums
- Erstellen einer Betriebsanweisung für den jeweiligen Gefahrstoff, mit Angabe zum Stand und Erstellungsdatum

Hierzu gibt es von der jeweils zuständigen Berufsgenossenschaft entsprechende Vorlagen im Internet.

Die meisten Informationen sind im Gefahrstoffdatenblatt des Herstellers zu finden. Sofern darauf wichtige Informationen fehlen, sollte mit dem auf dem Datenblatt benannten Hersteller Kontakt aufgenommen werden, damit dieser die notwendigen Informationen nachreichen kann.

Um die im Betrieb verwendeten Gefahrstoffe zu bewerten, stehen einige kostenlose und frei zugängliche Hilfsmittel zur Verfügung:

- Gefahrstoffdatenbank der Länder GDL
- Gefahrstoffinformationssystem GESTIS-Stoffdatenbank der Deutschen Gesetzlichen Unfallversicherung
- Einfaches Maßnahmenkonzept Gefahrstoffe (EMKG) der Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin (BAuA)

Wenn die Gefahrstoffe erfasst sind und entsprechend Maßnahmen abgeleitet wurden, sollte zu dem Gefahrstoff eine Betriebsanweisung erstellt und die Mitarbeiter im sicheren Umgang mit dem Gefahrstoff unterwiesen werden.

## 6.2 Betriebsanweisung

Grundsätzlich sollten Betriebsanweisungen einheitlich gestaltet sein, in der Darstellungsform ist der Unternehmer jedoch frei. Vorlagen hierzu gibt es in der berufsgenossenschaftlichen Informationsschrift BGI 578 *Sicherheit durch Betriebsanweisungen* der Berufsgenossenschaft Holz und Metall (BGHM). Nachfolgend ein Beispiel aus der Informationsschrift:

Abbildung 2  
Gestaltung einer Betriebsanweisung

(Firmenname)	<b>BETRIEBSANWEISUNG</b> <b>Gem. § 14 GefStoffV</b>	Nr.:
Arbeitsbereich:	Arbeitsplatz:	
	Tätigkeit:	
<b>1. Anwendungsbereich</b>		
Umgang mit wassergemischten Kühlschmierstoffen (KSS) bei der mechanischen Bearbeitung		
Produktname _____		
<b>2. Gefahren für Mensch und Umwelt</b>		
<ul style="list-style-type: none"> <li>- Intensiver Hautkontakt führt zur Zerstörung des Säureschutzmantels, Entfettung, Entwässerung und Reizung der Haut als Vorstufe von Hautkrankheiten.</li> <li>- Schon kleine Verletzungen der Haut, z.B. durch Metallteilchen, erhöhen bei Kontakt mit KSS das Risiko einer Hautkrankheit.</li> <li>- Hautkontakt kann allergische Reaktionen auf KSS-Inhaltsstoffe auslösen.</li> <li>- Das Blasen mit Druckluft auf KSS-benetzte Haut oder Kleidung schädigt die Haut.</li> <li>- Beim Einatmen von KSS-Dampf und -Nebel können Atemwegsreizungen auftreten.</li> <li>- Enthält der KSS nitrosierbare Amine, ist Nitrosaminbildung möglich.</li> <li>- Kühlschmierstoffe sind wassergefährdende Flüssigkeiten.</li> </ul>		
<b>3. Schutzmaßnahmen und Verhaltensregeln</b>		
<ul style="list-style-type: none"> <li>- Vor Arbeitsbeginn, vor Pausen und nach Arbeitsende Schutzmaßnahmen entsprechend dem Hautschutzplan durchführen.</li> <li>- Vor Arbeitsbeginn Absaugeinrichtung einschalten.</li> <li>- Hautkontakt möglichst vermeiden, dazu gehört:             <ul style="list-style-type: none"> <li>- Haut nicht mit KSS reinigen,</li> <li>- feuchte Kleidung sofort wechseln, vor Wiederverwendung waschen/reinigen,</li> <li>- Spritzschutzeinrichtung bzw. Spritzschutz oder Gummischürze verwenden,</li> <li>- zum Abtrocknen der Haut saubere Textil- oder Papiertücher verwenden,</li> <li>- verschmutzte Tücher nicht in die Kleidung stecken.</li> </ul> </li> <li>- Am Arbeitsplatz nicht essen, trinken, rauchen und keine Lebensmittel aufbewahren.</li> <li>- Lebensmittel, Getränke, Zigarettenkippen und andere Abfälle nicht in den KSS werfen.</li> <li>- Beim Reinigen mit Lösemittel Hautkontakt vermeiden bzw. Schutzhandschuhe benutzen.</li> </ul>		
		
<b>4. Verhalten im Gefahrfall</b>		
<ul style="list-style-type: none"> <li>- Bei Ausfall der Absauganlage oder anderer Störungen Aufsichtführende informieren.</li> <li>- Beim Auftreten besonderer Gerüche, Verfärbungen, Flocken- oder Schaumbildung, erhöhtem Fremdanteil im KSS Aufsichtführende informieren.</li> <li>- Verschütteten KSS z.B. mit Papiertüchern oder Bindemittel aufnehmen.</li> <li>- Beim Auslaufen größerer KSS-Mengen Aufsichtführende informieren.</li> </ul>		
		
<b>5. Erste Hilfe</b>		
<ul style="list-style-type: none"> <li>- Ersthelfer und Aufsichtführende informieren.</li> <li>- Falls KSS in die Augen gelangt, sofort mit viel Wasser spülen und Arzt aufsuchen.</li> <li>- Auch geringfügige Hautverletzungen vom Ersthelfer versorgen lassen.</li> <li>- Hautreaktionen (z.B. Rötung, raue Haut, Juckreiz, Brennen, Bläschen, Schuppen, Schrunden) den Aufsichtführenden melden.</li> </ul>		
		
<b>6. Sachgerechte Entsorgung</b>		
<ul style="list-style-type: none"> <li>- Die zu entsorgenden KSS sind in den bereitgestellten und besonders gekennzeichneten Behältern oder Systemen zu sammeln.</li> <li>- Die mit KSS getränkten Tücher, Lappen und Bindemittel sind in den bereitgestellten nicht brennbaren, verschleißbaren und besonders gekennzeichneten Behältern zu sammeln.</li> <li>- Für die Entsorgung ist zuständig: .....</li> </ul>		
Datum:		Unterschrift

Quelle: BGI 578 Sicherheit durch Betriebsanweisungen

Betriebsanweisungen sind in der Regel bezüglich ihrer Geltungsdauer zeitlich nicht befristet. In der Praxis sind folgenden drei Darstellungsweisen sinnvoll:

- Betriebsanweisung für die Bedienung von Maschinen oder für Arbeitsverfahren werden standardmäßig in **blau** dargestellt.
- Betriebsanweisungen für Gefahrstoffe werden standardmäßig in **orange** gehalten (vgl. Abbildung 2).
- Betriebsanweisungen für die Benutzung der persönlichen Schutzausrüstung werden standardmäßig in **grün** dargestellt

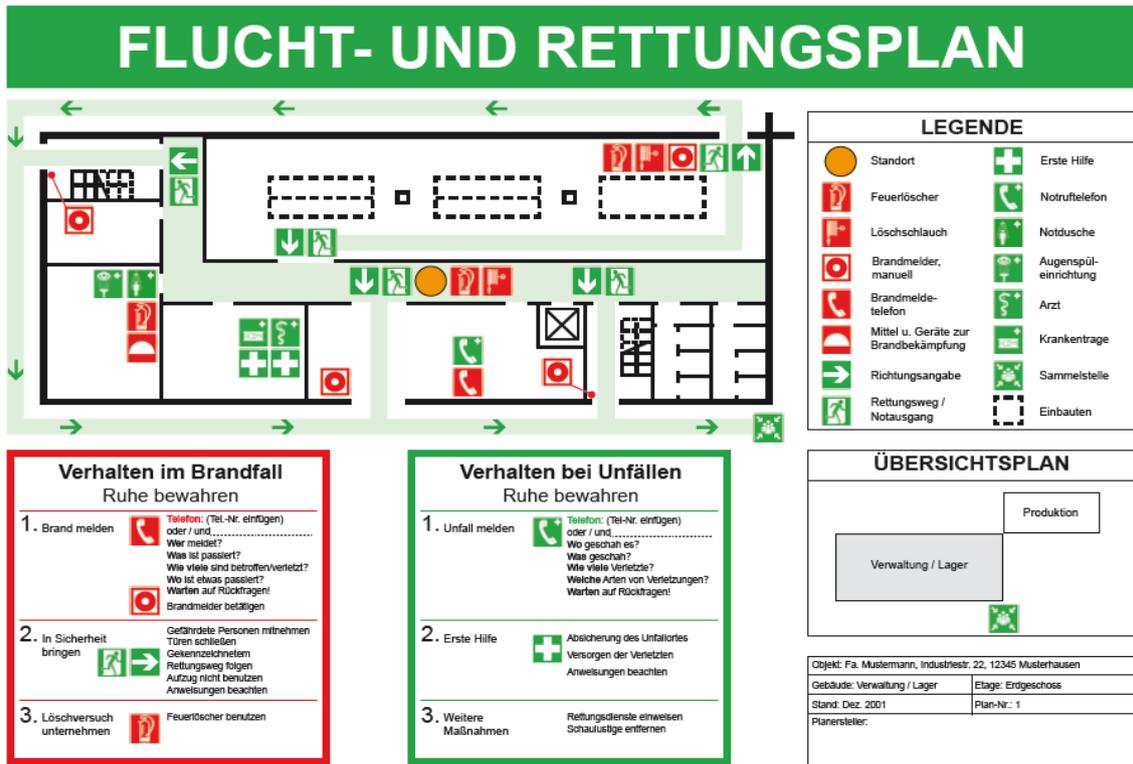
Für Beschäftigte mit nicht ausreichenden Deutschkenntnissen, kann die Anfertigung der Betriebsanweisung in zusätzlichen Sprachen erforderlich sein. Die Betriebsanweisungen sind den Mitarbeitern z. B. durch Aushang oder als Faltkarten nutzbar zu machen. Der Umfang sollte eine DIN A4-Seite nicht überschreiten. Weitere Informationen enthält die kostenlose Informationsschrift der Berufsgenossenschaften *BGI 578 Sicherheit durch Betriebsanweisungen*, die auf der Webseite der BG zum Herunterladen zur Verfügung steht.

### 6.3 Flucht- und Rettungspläne

Gemäß der *ASR 2.3 Fluchtwege und Notausgänge* hat der Arbeitgeber die Verpflichtung, Flucht- und Rettungspläne zu erstellen. Die hierfür notwendigen bzw. zugelassenen Symbole finden sie in der *ASR A 1.3 Sicherheits- und Gesundheitsschutzkennzeichnung* sowie in der *DGUV-Information 211-041*. Alle drei Regelwerke sind kostenlos und frei im Internet verfügbar.

Für Flucht- und Rettungspläne gibt es keine Formvorgaben. Kostenpflichtige oder auch kostenlose Spezial-Softwareprodukte können bei der Erstellung unterstützen. Aber auch mit einer Standard-Software wie PowerPoint lässt sich ein solcher Plan erstellen. Wie ein Flucht- und Rettungsplan grundsätzlich aussehen sollte, zeigt z. B. das *Muster für Flucht- und Rettungsplan*, das auf der Internetseite der Berufsgenossenschaft Rohstoffe und chemische Industrie (BG RCI) zur Verfügung steht (Abbildung 2).

Abbildung 3  
Gestaltung eines Flucht- und Rettungsplanes



Quelle: Berufsgenossenschaft Rohstoffe und chemische Industrie (BG RCI)

Der Plan sollte nach der Erstellung auf Plausibilität und Funktionalität geprüft werden. Hierzu empfiehlt es sich, die aufgezeigten Fluchtwege einmal selber abzugehen und folgende Punkte zu kontrollieren:

- Sind die erforderlichen Beschilderungen überall angebracht?
- Lassen sich die Wege sicher benutzen?
- Sind die Fluchttüren nutzbar, d. h. nicht verstellt oder abgesperrt?
- Führt der Fluchtweg ins Freie oder in einen gesicherten Bereich?

### 6.4 Betriebsanleitung / Bedienungsanleitung

Eine Betriebs- oder Bedienungsanleitung ist die technische Beschreibung bzw. Dokumentation, wie z. B. eine Maschine oder Anlage sicher zu bedienen ist. Sie dient als Grundlage für die Unterweisung oder dem Einlernen von Mitarbeitern auf Maschinen und Anlagen. Die

Betriebs- oder Bedienungsanleitung hat der Hersteller der Maschine oder Anlage zur Verfügung zu stellen.

Betriebs- bzw. Bedienungsanleitungen sollten leicht erreichbar in der Nähe der jeweiligen Maschine oder Anlage zur Verfügung stehen.

## 6.5 Gefährdungsbeurteilung

Die Gefährdungsbeurteilung ist das zentrale Element des Arbeitsschutzes. Mit der Gefährdungsbeurteilung werden potenzielle arbeitsbedingte Gefahren präventiv ermittelt, Maßnahmen festgelegt und deren Wirksamkeit nachgehalten. Die Gefährdungsbeurteilung dient darüber hinaus auch dazu, die Einhaltung der gesetzlichen Pflichten im Arbeitsschutz zu dokumentieren. Damit die Gefährdungsbeurteilung nicht ausufert, ist es entscheidend, überflüssige Aspekte fern zu halten und eine übersichtliche Struktur und Systematik festzulegen. Das heißt: Bereits abgestellte Gefahren bzw. sichere Zustände sind in der Gefährdungsbeurteilung nicht zu dokumentieren.

### 6.5.1 Allgemeines Vorgehen

#### 6.5.1.1 Dokumentation und Formanforderung

Die Gefährdungsbeurteilung muss dokumentiert werden. In welcher Form dies geschieht, ist dem Unternehmer überlassen; es gibt keine formellen Anforderungen an eine Gefährdungsbeurteilung. Inhaltliche Anforderungen gibt es jedoch sehr wohl. So muss aus der Gefährdungsbeurteilung klar hervorgehen:

- Welche Tätigkeit wurde bewertet?
- Welche Gefahren / Gefährdungen wurden erkannt?
- Wie sind die Gefahren / Gefährdungen bewertet?
- Welche Maßnahmen werden ergriffen?
- Wer ist für die Umsetzung verantwortlich?
- Bis wann hat die Umsetzung zu erfolgen?
- Sind diese Maßnahmen wirksam?

Der Gesetzgeber sieht vor, dass Gefährdungsbeurteilungen vor Erstinbetriebnahme einer Anlage / Maschine bzw. vor Beginn einer neuen Tätigkeit eine Gefährdungsbeurteilung durchzuführen sind. Die Gefährdungsbeurteilung ist regelmäßig zu überprüfen. Ein gesetzlich vorgeschriebenes Intervall zur erneuten Durchführung existiert nicht. Jedenfalls muss die Gefährdungsbeurteilung spätestens bei neuen Tätigkeiten, geänderten Umgebungsbedingungen oder Unfallgeschehen überprüft und gegebenenfalls an die neuen Arbeitsbedingungen bzw. neuen Erkenntnisse angepasst werden. Als regelmäßig wird die Überprüfung mindestens einmal pro Jahr empfohlen, da hierdurch der aktuelle Stand als Grund-

lage für die jährliche Unterweisung gewährleistet werden kann. Auch hier ist die Dokumentation wichtig: Änderungen sollten nach Prüfung und Überarbeitung mit Unterschrift und Datum versehen, festgehalten werden.

#### 6.5.1.2 Vorgehensweise

Für die Erstellung einer Gefährdungsbeurteilung gelten immer die gleichen Schritte.

- System abgrenzen / Tätigkeiten definieren
- Gefährdungen ermitteln
- Gefährdungen bewerten
- Maßnahmen ableiten
- Umsetzungsdatum und Verantwortlichkeit festlegen
- Maßnahmen umsetzen
- Wirksamkeit kontrollieren

Sollte sich herausstellen, dass eine Maßnahme unwirksam oder nicht in dem Umfang wie gedacht wirksam ist, muss der Prozess erneut durchgeführt werden.

#### 6.5.1.3 Gefahren / Gefahrenkatalog

Als Hilfestellung bei der Ermittlung der möglichen Gefahren am Arbeitsplatz kann der Gefahrenkatalog der Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin (BAuA) dienen. Er besteht aus elf Überpunkten, die wiederum in die einzelnen Gefahren / Gefährdungen untergliedert sind. Die Gefahrenkataloge der einzelnen Berufsgenossenschaften unterscheiden sich nur in Nuancen von dem der BAuA, da sie lediglich um einzelne branchenspezifische Punkte ergänzt sind. Aber auch diese Kataloge sind nicht abschließend, da es immer betriebsspezifische Gefährdungen geben kann, die noch in keinem dieser Kataloge erfasst wurden.

## Ausführlicher Gefahrenkatalog

---

Die Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin (BAuA) hat einen umfangreichen und ausführlichen *Ratgeber zur Gefährdungsbeurteilung – Handbuch für Arbeitsschutzfachleute*, erstellt. Dieser ist frei zugänglich und kostenlos im Internet verfügbar. In dem Ratgeber werden alle einzelnen Gefährdungen ausführlich beschrieben und mögliche Maßnahmen aufgezeigt. Der Ratgeber eignet sich sehr gut als Nachschlagewerk.

---

In den Betrieben taucht oft die Frage auf: Gibt es Vorlagen oder Checklisten für die Gefährdungsbeurteilung? Die Antwort darauf lautet: Ja, solche Checklisten gibt es, diese werden meist von den jeweiligen Berufsgenossenschaften zur Verfügung gestellt.

Die nachfolgende Tabelle 1 zeigt einen Gefahrenkatalog gemäß des BAuA-Ratgebers.

Auch bei den Checklisten der Berufsgenossenschaften werden Aspekte mit *trifft zu* oder *trifft nicht zu* versehen und im Vorfeld einzelne Gefährdungen per se weggelassen.

Die Systematisierung ist ein grundsätzlicher Vorteil der Checklisten. Allerdings kann hierdurch auch fälschlich Vollständigkeit und Sicherheit suggeriert werden, denn mit einer Checkliste sinkt die Wahrnehmung von Gefährdungen, die zwar vorhanden, aber nicht aufgelistet sind.

## Fazit

---

1. Nutzen Sie den nachfolgenden Gefahrenkatalog zur Orientierung.
  2. Nehmen Sie in der Gefährdungsbeurteilung bei jeder Tätigkeit immer nur die Gefährdungen auf, die dort auch vorhanden sind. Dokumentieren Sie also nicht das Nichtvorhandensein von Gefährdungen.
  3. Tiefergehende Informationen zu einzelnen Gefährdungen liefert der BAuA-Ratgeber zur *Gefährdungsbeurteilung – Handbuch für Arbeitsschutzfachleute*.
-

Tabelle 1

Gefahrenkatalog gem. BAuA-Ratgeber zur Gefährdungsbeurteilung – Handbuch für Arbeitsschutzfachleute

<i>Gefährdungsfaktor</i>	<i>Kennzeichnende Merkmale</i>
<b>1. Mechanische Gefährdungen</b>	
1.1. Kontrolliert bewegte ungeschützte Teile	<ul style="list-style-type: none"> <li>– bewegte Maschinenteile, Antriebe, Werkzeuge, Werkstücke u. a. mit Stoß- / Schlagstellen, Quetsch-, Scher-, Stich-, Schneid-, Aufwickel-, Fang-, Einzugsstellen</li> <li>– Abmessungen, Form und Lage der Teile</li> <li>– Bewegungsenergie, wirkende Kräfte und Geschwindigkeit der Teile</li> <li>– Anwesenheit im Gefahrenbereich</li> </ul>
1.2. Teile mit gefährlichen Oberflächen	<ul style="list-style-type: none"> <li>– Abmessung, Form und Oberflächengestalt, z. B. Ecken, Kanten, Spitzen, Schneiden, Rauigkeit</li> <li>– Bewegungsenergie, wirkende Kräfte und Geschwindigkeit der Teile</li> <li>– Kontaktmöglichkeit</li> <li>– fehlende Wahrnehmbarkeit</li> <li>– Handhabung</li> </ul>
1.3. Transport und mobile Arbeitsmittel	<ul style="list-style-type: none"> <li>– Verkehrs- und Betriebssicherheit bzw. Benutzung von Transportmitteln, mobilen Arbeitsmitteln</li> <li>– Gestaltung der Transportwege</li> <li>– Lage und Sicherung des Transportguts</li> <li>– Transporthilfsmittel, z. B. Anschlagmittel, Ladungssicherungen, Behälter</li> </ul>
1.4. Unkontrolliert bewegte Teile	<ul style="list-style-type: none"> <li>– kippende, pendelnde, umstürzende Teile, z. B. durch Schwerpunktverlagerung</li> <li>– rollende, gleitende Teile</li> <li>– herabfallende, sich lösende, berstende und wegfliegende Teile</li> <li>– Schwerpunktlage, Roll-, Gleitfähigkeit</li> <li>– einwirkende Kräfte</li> <li>– Sicherung der Teile</li> </ul>
1.5. Sturz, Ausrutschen,	<ul style="list-style-type: none"> <li>– Ausrutschen durch:</li> </ul>

- Stolpern,  
Umknicken
- Flächen mit Verschmutzungen, Eis, Staub, Schnee, Wasser, lose Beläge (Teppiche, Bleche, Roste)
  - nicht ausreichende Gleitreibungswiderstände von Belägen, Treppenstufen und Stufenkanten
  - Trittflächen mit Neigung/Steigung (Auffahrrampen u. a.)
  - Stolpern, Umknicken, Fehltreten durch:
    - Unebenheiten wie Stufungen, Schrägen, Bodenbeläge
    - ungeeignete Form und Größe der Aufttrittsfläche
    - zu geringe Tragfähigkeit der Trittfläche

- 
- 1.6. Absturz
- Höhenunterschied zwischen Standplatz und angrenzenden Flächen, z. B. beim Arbeiten auf Dächern, Leitern, Arbeitsbühnen
  - Vorhandensein von Absturzkanten oder Öffnungen
  - Tragfähigkeit des Standobjekts
  - Standfestigkeit des Standobjekts

---

## 2. Elektrische Gefährdungen

- 
- 2.1 Elektrischer Schlag und Störlichtbogen
- Berühren betriebsmäßig Spannung führender Teile
  - Berühren leitfähiger Teile, die im Fehlerfall Spannung annehmen können
  - unzulässige Annäherung an Spannung führende Teile über 1 kV
  - Isolationsdurchbrüche durch:
    - Handlungen, insbesondere Schalthandlungen unter Last
    - Überbrückungen
    - Überspannungen
    - Alterung, Verschmutzung, klimatische Bedingungen

- 
- 2.2 Statische Elektrizität
- Isolationsdurchbruch durch Berührung eines geladenen Teils oder Annäherung an ein geladenes Teil

---

## 3. Gefahrstoffe

---

## Umsetzung des Arbeitsschutzes

3.1 Mangelnde Hygiene beim Umgang mit Gefahrstoffen	<ul style="list-style-type: none"> <li>– allgemeine Forderungen, z. B. hinsichtlich Organisation, Hygiene, Lüftung, Lagerung (Schutzleitfäden der Reihe 100 Allgemeine Lüftung - Mindestanforderungen)</li> </ul>
3.2 Einatmen von Gefahrstoffen	<ul style="list-style-type: none"> <li>– eingestufte Stoffe mit und ohne Arbeitsplatzgrenzwert (AGW), andere gefährliche Eigenschaften</li> <li>– standardisierte Arbeitsverfahren</li> <li>– Einstufung der Gefährlichkeits-, Mengen- und Freisetzungsguppe nach dem <i>Einfachen Maßnahmenkonzept Gefahrstoffe</i> (EMKG) der BAuA</li> </ul>
3.3 Hautkontakt mit Gefahrstoffen	<ul style="list-style-type: none"> <li>– hautgefährdende Stoffe</li> <li>– hautresorptive Stoffe</li> <li>– hautsensibilisierende Stoffe</li> <li>– Feuchtarbeitsplätze</li> <li>– standardisierte Arbeitsverfahren</li> <li>– Gefährlichkeitsgruppe „Haut“, Wirkdauer und Wirkfläche nach dem <i>Einfachen Maßnahmenkonzept Gefahrstoffe</i> (EMKG) der BAuA bewerten.</li> </ul>
3.4 Physikalisch-chemische Gefährdungen	<ul style="list-style-type: none"> <li>– Brand und Explosionsgefährdungen</li> <li>– Unkontrollierte, durchgehende chemische Reaktionen</li> </ul>
<b>4. Biologische Arbeitsstoffe</b>	
4.1 Infektionen	<ul style="list-style-type: none"> <li>– gezielte Tätigkeiten mit charakterisierten biologischen Arbeitsstoffen, z. B. im Rahmen des Einsatzes für biotechnologische Zwecke</li> <li>– nicht gezielte Tätigkeiten: Vorliegen geeigneter Lebensbedingungen in Bezug auf Feuchtigkeit, Wärme und Substanzen, die als Nährstoffe dienen können               <ul style="list-style-type: none"> <li>– typischer Geruch (z. B. muffig, faulig)</li> <li>– Trübung von Flüssigkeiten</li> <li>– sichtbarer Bewuchs von Materialien</li> </ul> </li> </ul>
4.2 Sensibilisierende Wirkungen	<ul style="list-style-type: none"> <li>– Insbesondere bei Aerosolbildung müssen neben der Infektionsgefährdung die toxischen und sensibilisierenden Wirkungen der biologischen Arbeitsstoffe bei der Beurteilung zusätzlich berücksichtigt werden.</li> <li>– Diese Wirkungen haben keinen Einfluss auf die Zuordnung zu einer Schutzstufe, erfordern aber ggf. weitergehende Schutzmaßnahmen.</li> </ul>

## 5. Brand- und Explosionsgefährdungen

---

- 5.1 Brennbare Feststoffe, Flüssigkeiten, Gase
- brennbare Stoffe (Feststoffe, Flüssigkeiten, Gase)
  - Oxidationsmittel (i. d. R. Luftsauerstoff)
  - Zündquellen
  - Brandausbreitung
  - Brandleistung/Wärmestrahlung
  - Rauchfreisetzung/-ausbreitung
  - Rauchgastoxizität
- 

- 5.2 Explosionsfähige Atmosphäre
- explosionsfähiges Gemisch
  - Gase, Flüssigkeiten, Stäube
  - Kenngrößen und Stoffdaten
  - Zündquellenvermeidung
  - Zonen
  - emissionsmindernde Maßnahmen
- 

- 5.3 Explosivstoffe und pyrotechnische Gegenstände
- Explosivstoffe und pyrotechnische Gegenstände
  - Zündquellen
  - Stoßwellenausbreitung
  - Wärmestrahlung
  - Splitter, Wurfstücke
  - Brandentfachung, Rauchgastoxizität
- 

## 6. Thermische Gefährdungen

---

- 6.1 Heiße Medien / Oberflächen
- Oberflächentemperatur, z. B. von Glühöfen, Metallschmelzen, Heißdampfrohren
  - Verbrennungsschwelle
  - Kontaktdauer
  - Wärmeträgheit
- 

- 6.2 Kalte Medien / Oberflächen
- Oberflächentemperatur, z. B. von Trockeneis, Kältemittel, Tiefkühlahrung
  - Schwellenwerte für Kälteschäden (Schmerz, Taubheit, Erfrierung)
  - Kontaktdauer
  - Wärmeträgheit
- 

## 7. Gefährdungen durch spezielle physikalische Einwirkungen

---

- 7.1 Lärm
- Lärmemission der Lärmquellen, z. B. der Arbeitsmittel, des Verkehrs (Schallleistungspegel, Schalldruckpegel)
  - Schallausbreitung (z. B. im Freien, in Arbeitsräumen)
  - Lärmimmission an Arbeitsplätzen (Beurteilungspegel, max. Spitzenschalldruckpegel)
-

7.2 Ultraschall, Infraschall	<ul style="list-style-type: none"> <li>– z. B. Maschinen mit besonders hohen Frequenzen (Ultraschall) oder tiefe Frequenzen (Infraschall)</li> </ul>
7.3 Ganzkörpervibrationen	<ul style="list-style-type: none"> <li>– Acht Stunden Tagesexposition A(8), höchster Wert der Effektivwert der frequenzbewerteten Beschleunigungen in den drei orthogonalen Richtungen (<math>1,4 * a_{wx}</math>, <math>1,4 * a_{wy}</math>, <math>1,0 * a_{wz}</math>), z. B. mobile Arbeitsmittel, stationäre Maschinen, Fahrzeuge</li> </ul>
7.4 Hand-Arm-Vibrationen	<ul style="list-style-type: none"> <li>– Acht Stunden Tagesexposition A(8), Quadratwurzel aus der Summe der Quadrate der frequenzbewerteten Effektivwerte der Beschleunigung in den drei orthogonalen Richtungen (<math>a_{hwx}</math>, <math>a_{hwy}</math>, <math>a_{hwz}</math>), z. B. rotierende Werkzeuge, Stoß- oder Schlagwerkzeuge</li> </ul>
7.5 Optische Strahlung	<ul style="list-style-type: none"> <li>– UV-Strahlung (z. B. zum Härten, Desinfizieren, Lichtbogen-Schweißen, Entladungslampen)</li> <li>– sichtbare Strahlung (z. B. künstliche Beleuchtung)</li> <li>– Infrarotstrahlung (z. B. Wärmestrahler)</li> <li>– Laserstrahlung (kohärente optische Strahlung)</li> <li>– Frequenz, Wellenlänge, Expositionsdauer, Betriebsart (kontinuierlich oder gepulst)</li> </ul>
7.6 Ionisierende Strahlung	<ul style="list-style-type: none"> <li>– kosmische Strahlung relevant z. B. für Piloten</li> <li>– Strahlung von radioaktiven Stoffen, die natürlich in Erdkruste, Baustoffen und in der Atmosphäre vorkommen, z. B. den radioaktiven Isotopen der lebenswichtigen Elemente Kohlenstoff und Kalium</li> </ul>
7.7 Elektromagnetische Felder	<ul style="list-style-type: none"> <li>– hochfrequente Wellen und Felder (z. B. Mikrowellen, Funkanlagen)</li> <li>– niederfrequente Felder (z. B. elektrische Anlagen im 50-Hz-Bereich)</li> <li>– statische Felder (z. B. MRT)</li> <li>– Parameter für elektromagnetische Felder (EMF): Frequenz, Wellenlänge, elektrische und magnetische Feldstärke, Leistungsflussdichte, Kontaktstrom, spezifische Absorptionsrate, Expositionsregime</li> <li>– Beeinflussung von Herzschrittmachern und anderen Körperhilfsmitteln möglich</li> </ul>
7.8 Unterdruck, Überdruck	<ul style="list-style-type: none"> <li>– Umgebungsdruckschwankungen von mehr als 0,1 bar Unterdruck</li> <li>– Umgebungsdruck kleiner als 0,73 bar, z. B. Unterdruckkammern</li> </ul>

- Höhenlagen ab 2.500 m über Meeresspiegel Überdruck
- Umgebungsüberdruck von mehr als 0,1 bar, z. B. Taucharbeiten

---

## 8. Gefährdungen durch Arbeitsumgebungsbedingungen

---

- |   |   |
|---|---|
| 8.1 Klima   | <ul style="list-style-type: none"> <li>– Klimagrößen (Lufttemperatur, Luftfeuchte, Luftgeschwindigkeit, Wärmestrahlung)</li> <li>– Klimasummenmaß</li> <li>– Arbeitsenergieumsatz</li> <li>– Bekleidung</li> <li>– Expositionszeit</li> </ul>   |
| 8.2 Beleuchtung, Licht  | <ul style="list-style-type: none"> <li>– Beleuchtungsstärke</li> <li>– Leuchtdichteverteilung</li> <li>– Blendungsbegrenzung</li> <li>– Lichtrichtung, Schattigkeit</li> <li>– Lichtfarbe, Farbwiedergabe</li> </ul>  |
| 8.3 Ersticken, Ertrinken  | <ul style="list-style-type: none"> <li>– Ersticken: <ul style="list-style-type: none"> <li>– mangelnde Sauerstoffkonzentration</li> <li>– Verdrängung oder Verbrauch von Sauerstoff</li> </ul> </li> <li>– Ertrinken: <ul style="list-style-type: none"> <li>– Sturz in Gewässer oder Becken und Behälter mit Flüssigkeiten</li> <li>– Wassertemperatur, Absturzhöhe, Fließgeschwindigkeit</li> </ul> </li> </ul>   |
| 8.4 Unzureichende Fluchtwege  | <ul style="list-style-type: none"> <li>– Weglänge, -breite, -höhe</li> <li>– Beleuchtung</li> <li>– Erkennbarkeit</li> <li>– Begehbarkeit</li> </ul>  |
| 8.5 Unzureichende Bewegungsfläche am Arbeitsplatz, ungünstige Anordnung des Arbeitsplatzes, unzureichende Pausen-, Sanitärräume | <ul style="list-style-type: none"> <li>– Alle Anforderungen siehe Arbeitsstättenregel <i>ASR A1.2 Raumabmessungen und Bewegungsflächen</i></li> <li>– Raumfläche mind. 8 m<sup>2</sup></li> <li>– Arbeitsplatzfläche mind. 6 m<sup>2</sup></li> <li>– Bewegungsfläche mind. 1,5 m<sup>2</sup></li> <li>– Tiefe und Breite der Bewegungsfläche mind. 1,0 m</li> <li>– Sicherheitsabstand zu offenen Schranktüren, Schubladen etc. mind. 50 cm</li> <li>– Lichte Höhe ist abhängig von der Raumgröße (2,50 m bis 3,25 m)</li> <li>– Luftraum, abhängig von der Tätigkeit (mind. 12 bis 18 m<sup>3</sup>)</li> </ul> |
-

- 8.6 Mensch-Maschine / Rechner-Schnittstelle
- Wahrnehmung von Informationen:
    - Sichtbarkeit bzw. Hörbarkeit von Informationen
    - Unterscheidbarkeit von Informationen
    - Verständlichkeit von Zeichen, Symbolen, Piktogrammen
    - Sinnfälligkeit zwischen Gestaltung der Informationsmittel und Inhalt der Information
    - Vorhandensein und Wahrnehmbarkeit von Informationen, die kritische Situationen anzeigen
  - Arbeit mit Software:
    - Übersichtlichkeit und Strukturierung von Masken
    - Gestaltung von Masken und Anwendungen
    - Gestaltung von Fehlermeldungen, Systemmeldungen und Systemvorgaben
    - Eingabekorrektur, Zwischenspeicherung und unmittelbarer Zugriff nach Häufigkeit
    - Cursorpositionierung
    - Wechsel zwischen Anwendungen
  - Handhabung von Hardware:
    - körperliche Überbelastung
    - Rückmeldung
    - Griffbarkeit
    - Sinnfälligkeit zwischen der Bewegung des Stellteils und der ausgelösten Wirkung
    - Anordnung
    - Erkennbarkeit der Stellgröße
    - unbeabsichtigte Betätigung
  - weitere Einflussfaktoren:
    - Arbeitsumgebungsbedingungen
    - Beeinträchtigungen durch persönliche Schutzausrüstungen
    - u. a. Informationsüberflutung

## 9. Physische Belastung/Arbeitsschwere

- 9.1 Heben, Halten, Tragen
- Lastgewicht, Lastweg
  - Körperhaltung
  - Häufigkeit, Dauer
  - Ausführungsbedingungen

- 9.2 Ziehen, Schieben
- Lastgewicht, Flurförderzeug
  - Bewegungsgeschwindigkeit
  - Körperhaltung
  - Häufigkeit, Dauer

## Umsetzung des Arbeitsschutzes

	– Ausführungsbedingungen
9.3 Manuelle Arbeit mit geringen Körperkräften	<ul style="list-style-type: none"> <li>– Aktionskräfte</li> <li>– Häufigkeit, Dauer</li> <li>– Körperhaltung, Hand-Arm-Stellung</li> <li>– Ausführungsbedingungen</li> </ul>
9.4 Zwangshaltung (erzwungen Körperhaltung)	<ul style="list-style-type: none"> <li>– Körperhaltung, Art der Bewegung unter Beachtung von Körpermaßen, Arbeitshöhe, Bewegungsraum, Greifraum, Beinfreiraum, Sehraum</li> <li>– Häufigkeit, Dauer</li> </ul>
9.5 Steigen, Klettern	<ul style="list-style-type: none"> <li>– Art der Bewegung</li> <li>– Steighöhe, Weglänge</li> <li>– Häufigkeit, Dauer</li> <li>– Ausführungsbedingungen</li> </ul>
9.6 Arbeiten mit erhöhten Kraftanstrengungen und / oder Krafteinwirkungen	<ul style="list-style-type: none"> <li>– Art der Aktionskräfte</li> <li>– Häufigkeit, Dauer</li> <li>– Körperhaltung</li> <li>– Ausführungsbedingungen</li> </ul>
10. Psychische Faktoren	
10.1 Arbeitsinhalt/ Arbeitsaufgabe	<ul style="list-style-type: none"> <li>– Vollständigkeit der Aufgabe</li> <li>– Handlungsspielraum</li> <li>– Variabilität (Abwechslungsreichtum)</li> <li>– Information/Informationsangebot</li> <li>– Verantwortung</li> <li>– Qualifikation</li> <li>– emotionale Inanspruchnahme</li> </ul>
10.2 Arbeitsorganisation	<ul style="list-style-type: none"> <li>– Arbeitszeit</li> <li>– Arbeitsablauf – Arbeitsintensität</li> <li>– Arbeitsablauf – Störungen/Unterbrechungen</li> <li>– Kommunikation – Kooperation</li> </ul>
10.3 Soziale Beziehungen	<ul style="list-style-type: none"> <li>– soziale Beziehungen zu den Kollegen</li> <li>– soziale Beziehungen zu den Vorgesetzten</li> </ul>
10.4 Arbeitsumgebung	<ul style="list-style-type: none"> <li>– physikalische und chemische Faktoren</li> <li>– physische Faktoren</li> <li>– Arbeitsplatz- und Informationsgestaltung</li> <li>– Arbeitsmittel</li> </ul>

## 11 Sonstige Gefährdungen

---

- 11.3 Gewalt am Arbeitsplatz
- tätigkeitsbedingter Kontakt mit evtl. gewaltbereiten Personen, z. B. Kunden, Klienten, Patienten
  - Bestehen von Risikofaktoren für das Auftreten von Gewalt:
    - Umgang mit Bargeld oder wertintensiven Gütern
    - Ausübung von amtlichen Befugnissen, Kontroll- und Inspektionsaufgaben
    - direkte Dienstleistungen für andere Menschen
    - Umgang mit schwierigen Personengruppen
    - öffentlich zugängliche Einzelarbeitsplätze oder Einzelarbeitsplätze vor Ort, z. B. beim Kunden
  - Gefahr körperlicher Verletzung und / oder psychischer Verletzung, z. B. durch Bedrohung, schwere Beleidigung
- 

### 11.4 Durch Tiere

---

### 11.5 Durch Pflanzen und pflanzliche Produkte

---

Quelle: Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin

---

## 6.5.2 Bewertung von Gefährdungen

Wenn bei einer Tätigkeit ein bzw. mehrere Gefährdungen festgestellt werden, müssen diese bewertet werden. Hierbei wird zwischen den „klassischen“ Gefährdungen – Punkte 1 bis 9 sowie 11 des Gefahrenkataloges – und der Beurteilung von psychischen Belastungen – Punkt 10 des Gefahrenkataloges – nur hinsichtlich der Bewertung unterschieden. Dies ist wichtig, da bei hier bei der Bewertung zwei unterschiedliche Systematiken anzuwenden sind.

Abbildung 4 zeigt den Gefahrenkatalog zur besseren Orientierung noch einmal verkürzt.

#### Abbildung 4

### Gefahrenkatalog

1. Mechanische Gefährdungen
2. Elektrische Gefährdungen
3. Gefahrstoffe
4. Biologische Arbeitsstoffe
5. Brand- und Explosionsgefährdung
6. Thermische Gefährdung
7. Gefährdung durch spezielle physikalische Einwirkungen
8. Gefährdungen durch Arbeitsumgebungsbedingungen
9. Physische Belastungen / Arbeitsschwere
10. Psychische Faktoren
11. Sonstige Gefährdungen

Quelle: Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin (BAuA) – Ratgeber zur Gefährdungsbeurteilung

#### 6.5.2.1 Bewertung der „klassischen“ Gefährdungen

Das folgende Bewertungsschema trifft nur auf die Punkte 1 bis 9 sowie 11 des Gefahrenkataloges zu. Für eine möglichst objektive Bewertung der Gefährdung werden die mögliche Schadensschwere mit der Eintrittswahrscheinlichkeit in Relation zueinander gesetzt. In der Praxis hat sich dafür die NOHL-Risikomatrix zur Bewertung der Gefährdungen bewährt (Abbildung 5).

Mit der NOHL-Matrix ergibt sich für jede Gefährdung eine Risikoeinstufung, deren Schwere farblich gekennzeichnet ist. Ist die Einstufung gemäß Abbildung 4 im roten Bereich, zeigt dies einen dringenden Handlungsbedarf. Das bedeutet, dass sofort Maßnahmen ergriffen werden müssen. Das kann z. B. das Stilllegen einer Maschine oder die Sperrung eines Gefahrenbereiches sein. Wird eine Gefahr, die im roten Bereich eingestuft ist, ignoriert oder werden die hierfür festgelegten Maßnahmen missachtet, kann dies im Schadensfall als grobe Fahrlässigkeit oder gar Vorsatz gewertet werden – mit den entsprechenden rechtlichen Folgen.

Beispiel: Als mechanische Gefährdung wurde die Möglichkeit eines Absturzes identifiziert. Die maximale Schadensschwere ist, dass der Mitarbeiter dabei ums Leben kommt, also *möglicher Tod*. Wird die Eintrittswahrscheinlichkeit eines solchen Unfalls mit *mittel* bewertet liegt die Gefährdung damit ganz klar im roten Bereich. Es besteht deshalb dringender Handlungsbedarf.

Liegt die Risikobewertung im *gelben Bereich*, sind zumindest mittelfristig Maßnahmen erforderlich. Dies können etwa der Austausch der Maschine nach Auslauf der Abschreibung sein, oder technische Änderungen beim nächsten Wartungstermin.

Liegt die Risikobewertung im *grünen Bereich*, sind keine Maßnahmen erforderlich, solange es nicht neue Erkenntnisse z. B. durch ein Unfallgeschehen oder neuen Tätigkeitsbildern gibt.

Da eine Bewertung immer eine Mischung aus den persönlichen Erfahrungswerten und der persönlichen Risikobereitschaft darstellt, empfiehlt sich das Vier-Augen-Prinzip, um mögliche Extremabweichungen auszuschließen und einen gewissen Mittelwert zu bekommen. Unterschiedliche Sichtweisen und Einstufungen sind daher normal. Wird die Beurteilung ernsthaft und seriös durchgeführt, liegen die Einschätzungen selten mehr als einen Bewertungspunkt auseinander.

Das Bewertungsschema kann bei Bedarf bezüglich der Verletzungs-schwere und Eintrittswahrscheinlichkeiten noch feiner differenziert werden, wenn es die betrieblichen Anforderungen verlangen. Umgekehrt kann das Bewertungsschema bei entsprechender Erfahrung auch auf eine reine Ampelbewertung (grün, gelb, rot) reduziert werden.

Abbildung 5  
NOHL-Risikomatrix

Schadensschwere/ Wahrscheinlichkeit	Leichte Verletzung oder Erkrankung	Mittelschwere Verletzung oder Erkrankung	Schwere Verletzung oder Erkrankung	Möglicher Tod oder Katastrophe
sehr gering	1 Kein Handlungsbedarf	2 Kein Handlungsbedarf	3 Handlungsbedarf	4 Handlungsbedarf
gering	2 Kein Handlungsbedarf	3 Handlungsbedarf	4 Handlungsbedarf	5 Dringender Handlungsbedarf
mittel	3 Handlungsbedarf	4 Handlungsbedarf	5 Dringender Handlungsbedarf	6 Dringender Handlungsbedarf
hoch	4 Handlungsbedarf	5 Dringender Handlungsbedarf	6 Dringender Handlungsbedarf	7 Dringender Handlungsbedarf

Quelle: Berufsgenossenschaft für Gesundheitsdienst und Wohlfahrtspflege (BGW), eigene Darstellung

### 6.5.3 Bewertung der psychischen Belastungen am Arbeitsplatz

Die psychischen Belastungsfaktoren sind nur eine weitere Gefährdungsfaktorengruppe im Gefahrenkatalog. Die Gefährdungsbeurteilung muss alle Gefährdungen dieses Kataloges betrachten. Deshalb benötigen die psychischen Faktoren *keine* separate Gefährdungsbeurteilung, wie oft fälschlich angenommen wird, sondern sind nur ein weiterer Bestandteil der ganzheitlichen Gefährdungsbeurteilung.

Gleichwohl werden die psychischen Faktoren häufig vernachlässigt, weil es oft Unsicherheiten bei der Handhabung gibt. Aussagen wie „Ich bin doch kein Psychologe, wie soll ich das bewerten können?“ sind nicht selten. Bisweilen werden die psychischen Belastungsfaktoren in manchen Unternehmen aus eben diesem Grund bei der Gefährdungsbeurteilung lieber komplett weggelassen. Ein solches Vorgehen kann gemäß Betriebssicherheitsverordnung § 23 und § 22 Absatz 1 und 2 zu strafrechtlichen Konsequenzen führen, wenn hierdurch Leben oder Gesundheit eines Beschäftigten gefährdet würden.

#### 6.5.3.1 Definition und Abgrenzung

Ein wichtiger Punkt, der für Unsicherheit bei der Durchführung der Gefährdungsbeurteilung psychischer Belastungen sorgt, ist der Wechsel der Systematik: Bei der Psyche ist es nämlich nicht mehr möglich, eine mögliche Schadensschwere oder gar eine Eintrittswahrscheinlichkeit zu prognostizieren.

Daher wird bei den psychischen Belastungsfaktoren nur betrachtet, wie die Rahmenbedingungen für eine gute gesunde Psyche gestaltet sind: Sind die Rahmenbedingungen eher gut mittel oder eher schlecht für eine gute gesunde Psyche? Als Bewertungsdarstellung eignet sich hier eine Ampelbewertung.

#### Abbildung 6

#### Gefahrenkatalog – Psychische Belastung

---

1. Mechanische Gefährdungen
2. Elektrische Gefährdungen
3. Gefahrstoffe
4. Biologische Arbeitsstoffe
5. Brand- und Explosionsgefährdung
6. Thermische Gefährdung
7. Gefährdung durch spezielle physikalische Einwirkungen
8. Gefährdungen durch Arbeitsumgebungsbedingungen
9. Physische Belastungen / Arbeitsschwere
10. **Psychische Faktoren**
11. Sonstige Gefährdungen

Quelle: Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin (BAuA) – Ratgeber zur Gefährdungsbeurteilung

---

Um psychische Belastungen überhaupt technisch bewerten zu können, muss erst einmal geklärt werden, was an dieser Stelle genau bewertet werden muss und was nicht.

Es ist hilfreich, sich die Definition der verwendeten Begriffe vor Augen zu halten. Im täglichen Sprachgebrauch sind die Begriffe *Belastung* und *Beanspruchung* meist negativ besetzt. In der Arbeitswissenschaft sind beide Begriffe in der DIN EN ISO 10075 jedoch neutral definiert: Sie können sowohl positiv wie auch negativ ausgeprägt sein.

Gemäß den Definitionen in §5 Arbeitsschutzgesetz und DIN EN ISO 10075 sind ausschließlich die *Belastungen* in der Gefährdungsbeurteilung zu ermitteln, nicht jedoch die individuellen Voraussetzungen oder Beanspruchungen zu bewerten. Für die Gefährdungsbeurteilung werden daher die individuellen Voraussetzungen der Mitarbeiter und die Beanspruchungen *nicht* mitberücksichtigt. Deshalb ist es für die Gefährdungsbeurteilung unerheblich, ob ein Mitarbeiter frisch aus dem Urlaub oder nach einem privaten Schicksalsschlag zurück an den Arbeitsplatz kommt. Ebenso bleiben etwaige Vorerkrankungen unberücksichtigt.

Für die Vorgesetzten und deren Führungsverantwortung ist die Einbeziehung der individuellen Voraussetzungen für die tägliche Arbeit dagegen durchaus wichtig. Diese müssen bei entsprechenden Anzeichen, z. B. bei familiären Problemen, sensibel mit den Mitarbeitern umgehen können und sie etwa temporär entlasten oder verstärkt unterstützen, wenn dies geboten scheint.

Abbildung 7

### Psychische Belastung / Beanspruchung



Quelle: bayme vbm

Bei der Gefährdungsbeurteilung psychischer Belastungen sind die folgenden vier Bereiche mit den entsprechenden Unterpunkten zu erfassen:

- Arbeitsaufgabe
- Arbeitsorganisation
- Soziale Beziehungen
- Arbeitsumgebung

## Abbildung 8

## Themenpunkte psychischer Belastungen



Quelle: bayme vbm

---

Die Erfahrung zeigt, dass eine Vielzahl der Belastungsfaktoren entweder für die zu bewertende Tätigkeit nicht relevant sind, oder es bereits festgelegte Maßnahmen gibt, diese aber noch nicht dokumentiert sind.

### Mitgliederservice

---

Nutzen Sie zur Gefährdungsbeurteilung psychischer Belastungen unsere Orientierungshilfe, die wir Ihnen unter [www. baymevbm.de/gb-psyche-orientierungshilfe](http://www.baymevbm.de/gb-psyche-orientierungshilfe) zur Verfügung stellen. Sie erläutert Ihnen,

- welche Bereiche unter welchen Gesichtspunkten zu prüfen sind,
- welche Ausprägungen kritisch sein können und
- gibt Beispiele für geeignete Maßnahmen, um die möglichen Gefährdungen zu minimieren oder zu beseitigen.

Bei Fragen können Sie sich auch an unsere Hotline Arbeitssicherheit wenden:  
Telefon: 089-551 78-516.

Zusätzlich hat das Institut für angewandte Arbeitswissenschaften (ifaa) das *Kompaktverfahren Psychische Belastungen* (KPB) entwickelt. Das KPB unterstützt bei der systematischen Ermittlung und Bewertung der psychischen Belastungsfaktoren am Arbeitsplatz. Das KPB ist über bayme vbm erhältlich: [www.baymevbm.de/KPB](http://www.baymevbm.de/KPB)

---

### 6.5.3.2 Arbeitsaufgabe

Die Faktoren *Vollständigkeit der Aufgabe, Handlungsspielraum, Abwechslungsreichtum* (s. Abbildung 7) sind eher relevant für die Tätigkeiten in der Produktion, jedoch kaum relevant für z. B. Entwickler, Kaufleute, Assistenzen oder Maintenance-Mitarbeiter.

Die Faktoren *Informationsangebot, Verantwortung und Qualifikation* sind tätigkeitsübergreifend relevant und in den Unternehmen meistens schon geregelt, aber häufig noch nicht in der Gefährdungsbeurteilung dokumentiert. Dazu zählen etwa Tätigkeitsbeschreibungen, Betriebsanweisungen, Prozessbeschreibungen, Eingruppierungsstandards, z. B. nach ERA, oder interne Weiterbildungs- und Qualifikationsprogramme.

Die *emotionale Inanspruchnahme* betrifft überwiegend soziale Berufe wie Pflegekräfte. Jedoch können auch Tätigkeiten in Call-Centern oder im Beschwerdemanagement emotional belastend sein, wenn der Kontakt mit schwierigen oder unzufriedenen Kunden an der Tagesordnung ist.

### 6.5.3.3 Arbeitsorganisation

Der Faktor *Arbeitszeit* bezieht sich auf die Einhaltung des Arbeitszeitgesetzes und hinterfragt, ob Überstunden nur temporär anfallen oder Dauerzustand sind. Mögliche Maßnahmen können hier entsprechende Betriebsvereinbarungen zum Überstundenabbau sein.

Beim Themenfeld *Arbeitsablauf / Arbeitsintensität* ist zu bewerten, ob die Personalkapazität mittel- und langfristig für die zu erbringende Arbeitsleistung passend ist. Einer der am häufigsten genannten und als stark negativ belastend empfundenen Punkte sind Störungen und Unterbrechungen des Arbeitsablaufs. Hier ist zu prüfen, wo und wie es zu vermehrten Störungen und fremdgesteuerten Unterbrechungen der Tätigkeit kommt und wie diese reduziert werden können.

Im Bereich *Kommunikation / Kooperation* kommt es im Wesentlichen darauf an, Schnittstellen zu definieren und Verantwortlichkeiten zu klären. Besonderes Augenmerk ist hier jedoch auch Personen zu legen, die permanent isoliert allein arbeiten.

### 6.5.3.4 Soziale Beziehungen

Dies ist einer der am schwierigsten zu bewertenden Punkte. Hier hilft es oft abzufragen, wie die Unternehmenskultur bzw. das Betriebsklima im Unternehmen oder der Abteilung ist oder empfunden wird.

## Mitgliederservice

---

bayme vbm bieten den Mitgliedunternehmen Unterstützung an, um z. B. Vorgesetzte im Umgang mit psychischen Belastungen, guter Mitarbeiterkommunikation oder dem persönlichen Stress- und Ressourcenmanagement zu schulen.

- Workshop: Umgang mit psychischen Belastungen – Grundlagen
- Inhouse-Trainings: Psychische Gesundheit und Arbeitsplatz

Informationen hierzu finden Sie auf unserer Webseite im Handlungsfeld *Psychische Gesundheit am Arbeitsplatz*.

In unseren Veranstaltungen erläutern Ihnen erfahrene Psychologen die Ursachen und Prävention psychischer Belastung, informieren Sie über persönliches Stress- und Ressourcenmanagement, vermitteln Grundlagen der Gesprächsführung und schulen sie im konstruktiven Umgang mit psychisch belasteten Mitarbeitern.

---

### 6.5.3.5 Arbeitsumgebung

Oft gibt es das Missverständnis, dass die *physikalischen und chemischen Faktoren* sowie die *physischen Faktoren* bereits mit den klassischen Gefährdungsfaktoren wie Lärm bewertet worden seien und hier eine Doppelung entstünde. Das ist nicht der Fall.

Es ist grundsätzlich zu unterscheiden zwischen der möglichen Körperschädigung bei den klassischen Gefährdungen einerseits und den Belastungsfaktoren, die die Psyche beeinflussen, andererseits. Beispiel hierfür sind etwa eine Wanduhr oder eine Lüftung im Büro, die im Betrieb 50 dB(A) verursachen. Dieser Geräuschpegel wird das Gehör nicht schädigen, kann aber im Bürobereich auf die Dauer psychisch negativ belastend wirken.

Das Thema *Arbeitsplatz und Informationsgestaltung* betrifft die Bewertung der Ergonomie am Arbeitsplatz. Hier ist explizit auch die Softwareergonomie mit z. B. Schriftgröße, Kontrast oder Farbdarstellung gemeint. Im Bereich Arbeitsmittel wird beleuchtet, ob der Mitarbeiter die für die Tätigkeit erforderlichen Werkzeuge und Gerätschaften zur Verfügung hat. So ist an einem Büroarbeitsplatz beim gleichzeitigen Arbeiten mit mehreren Tabellen und Dokumenten z. B. ein zweiter Monitor eine starke Entlastung.

Da das fünfte Handlungsfeld *Neue Arbeitsformen* aus dem GDA-Leitfaden *Empfehlung zur Umsetzung der Gefährdungsbeurteilung psychische Belastung* offiziell von den Aufsichtsbehörden nicht überprüft bzw. gefordert wird, ist es auch hier ausgeklammert.

## Hinweis

---

Die Gemeinsame Deutsche Arbeitsschutzstrategie (GDA) und die Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin (BAuA) bieten Informationen zur Gefährdungsbeurteilung psychischer Belastungen:

- [www.baua.de/de/Publikationen/Fachbuchreihe/Gefaehrdungsbeurteilung.html](http://www.baua.de/de/Publikationen/Fachbuchreihe/Gefaehrdungsbeurteilung.html)
  - [www.gda-portal.de/de/pdf/Psyche-Umsetzung-GfB.pdf](http://www.gda-portal.de/de/pdf/Psyche-Umsetzung-GfB.pdf)
- 

### 6.5.3.6 Ermittlung psychischer Belastung

Die Gemeinsame Deutsche Arbeitsschutzstrategie (GDA) hat Empfehlung zur Umsetzung der Gefährdungsbeurteilung psychische Belastung herausgegeben. Hierin werden die drei häufigsten Methoden zur Ermittlung der psychischen Belastungen angegeben und die jeweiligen Vor- und Nachteile jeder Methode vorgestellt.

- Beobachtungsinterview
- Analyseworkshop
- Anonymisierte Mitarbeiterbefragung

Welche der Methoden das Unternehmen wählt, bleibt diesem selbst überlassen. Prämisse ist, dass die Methode mit ihren Vor- und Nachteilen zum Unternehmen passen muss. Ebenso sind Kombinationen der Methoden oder völlig eigenständige Verfahren möglich. Wichtig ist, dass die inhaltlichen Punkte klar sind und umgesetzt werden.

Die meisten der zu beachtenden Punkte sind entweder für die Tätigkeit nicht relevant oder es sind im Unternehmen bereits Maßnahmen vorhanden, die nur noch nicht im Rahmen einer Gefährdungsbeurteilung dokumentiert sind. Daher könnte ein mögliches vorgehen sein, im ersten Schritt mit einem Beobachtungsinterview einen Großteil der Punkte abzu- arbeiten. Die in diesem Schritt nicht klärbaren Punkte könnten dann in einem Analyse- workshop aufgearbeitet werden. Und nur die Punkte die auch nicht in dem Analyse- workshop geklärt werden können, stellt man mittels anonymisierter Mitarbeiterbefragung der Belegschaft.

#### 6.5.3.6.1 Beobachtungsinterview

Mit dieser Methode bewerten Sie die psychischen Belastungsfaktoren der Tätigkeiten anhand der Aktenlage und einer Arbeitsplatzbegehung, bei der Sie auch mit dem ein oder anderen Mitarbeiter sprechen, um Informationen über Probleme z. B. mit Prozessen, Arbeitsgerät, Kommunikation oder Betriebsklima in Erfahrung zu bringen.

#### 6.5.3.6.2 Analyseworkshop

Hier treffen sich sämtliche im Arbeitsschutz relevanten Personen und diskutieren zu jeder Tätigkeit jeden möglichen psychischen Belastungspunkt. Das Gremium besteht meist aus Betriebsarzt, Fachkraft für Arbeitssicherheit, Sicherheitsbeauftragte, Fachvorgesetzte Brandschutzbeauftragte, Personalabteilung und Betriebsrat. Die Ergebnisse dieser Methode sind erfahrungsgemäß gut, jedoch wird hierbei über einen langen Zeitraum viel Personalkapazität gebunden.

#### 6.5.3.6.3 Anonymisierte Mitarbeiterbefragung

Die Methode der anonymisierten Mitarbeiterbefragung wird von Unternehmen recht häufig gewählt. Jedoch ist aufgrund der vielfältigen Nachteile Vorsicht geboten. Diese Methode sollte daher nicht zufällig, sondern nur sehr bewusst gewählt werden. Als Nachteile sind zu nennen:

- Anonymisierung: Eine Tätigkeit muss von mindestens vier Mitarbeitern ausgeführt werden, die bei der Befragung auch alle mitmachen.
- Freiwilligkeit: Die Beteiligung der Mitarbeiter an der Befragung ist freiwillig. Daher ist die Rücklaufquote ungewiss.
- Relevanz: Die Belastungsfaktoren sind nicht für jede Mitarbeitergruppe gleich. So wird ein Entwicklungsingenieur kaum mit der Vollständigkeit und Abwechslungsreichtum seiner Arbeitsaufgabe Probleme haben. Ein einheitlicher Fragebogen ist deshalb nicht zweckmäßig.
- Objektivierung: Sowohl die Fragestellung als auch deren Beantwortung sollte objektiv sein. Dies ist bei der Vielzahl der Mitarbeiter kaum gegeben.
- Betriebsrat: Die Fragen sind mitbestimmungspflichtig.

Abbildung 9  
 Psychische Belastung / Beanspruchung

Gemeinsame Deutsche **Arbeits**schutz **strategie**  
 Arbeitsprogramm **Psyche**

Arbeitsschutz in der Praxis

**Empfehlungen der Gefährdungsbeurteilung psychischer Belastung**

**21**

**Übersicht: Stärken und Grenzen der Vorgehensweisen im Überblick**

Verfahren	Vorgehen	Stärken	Voraussetzung/Grenzen
Analyseworkshops	Beschäftigte beschreiben und beurteilen gemeinsam mit Führungskräften und fachkundigen Experten die psychische Belastung der Arbeit im betrachteten Bereich.	<ul style="list-style-type: none"> <li>– starke Bezugnahme auf Erfahrungen der betroffenen Beschäftigten und Führungskräfte</li> <li>– ermöglicht feinkörnige Beschreibungen konkreter Belastungssituationen</li> <li>– für festgestellte Problemlagen können im Workshop unmittelbar Gestaltungsempfehlungen erarbeitet werden</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>– vertrauensvolle Atmosphäre und offene Gesprächskultur sind erforderlich</li> <li>– Verzerrungen durch Dynamiken der Gruppendiskussion möglich (zum Beispiel Dominanz von „Platzhirschen“, vorrangige Thematisierung von „Hier-und-Jetzt“-Problemen)</li> <li>– fachkundige Moderation erforderlich, ggf. durch externe Moderatoren</li> </ul>
Beobachtungsinterview	Geschulte Personen beurteilen die psychische Belastung auf Basis ihrer Beobachtungen der Tätigkeit, i.d.R. ergänzt um (Kurz-)Interviews mit den dort Beschäftigten.	<ul style="list-style-type: none"> <li>– Ermöglicht Erfassung der psychischen Belastung unabhängig vom Erleben des/der Beschäftigten</li> <li>– Ermöglicht je nach Verfahren feinkörnige Beschreibungen der Belastungssituation</li> <li>– Objektivierung von Analyseergebnissen durch Einsatz von Analyseteams</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>– Schulung der Beobachter notwendig</li> <li>– Beobachtbarkeit der psychischen Belastung muss gegeben sein</li> <li>– Vergleichsweise hoher zeitlicher Aufwand, wenn sehr viele unterschiedliche Tätigkeiten/Bereiche betrachtet werden müssen</li> <li>– Je nach Verfahren sind ggf. weitergehende Problemspezifikationen und Feinanalysen zur Maßnahmenplanung erforderlich (z. B. in Workshops).</li> </ul>
Mitarbeiterbefragung	Beschäftigte geben in standardisierten Fragebögen ihre Einschätzung zur Ausprägung der psychischen Belastung ihrer Arbeit an.	<ul style="list-style-type: none"> <li>– ermöglicht Einbeziehung aller Beschäftigten</li> <li>– ermöglicht Erfassung eines breiten Spektrums von Belastungsfaktoren</li> <li>– bei standardisierten Verfahren Vergleiche mit Referenzwerten möglich</li> <li>– eignet sich insbesondere für Überblick und Bestimmung von Problemschwerpunkten</li> <li>– Objektivierung der Befragungsergebnisse durch Befragung aller Beschäftigten</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>– zur Sicherung der Anonymität Mindestgröße pro Auswertungseinheit erforderlich</li> <li>– sollten sich aus der Befragung Hinweise auf Gefährdungen ergeben, müssen diese für die Maßnahmenplanung in der Regel konkretisiert werden (z. B. im Workshop/Analyseteam oder durch Beobachtungsinterviews)</li> <li>– hinreichende Beteiligung für aussagefähige Daten erforderlich</li> </ul>

2., erweiterte Auflage

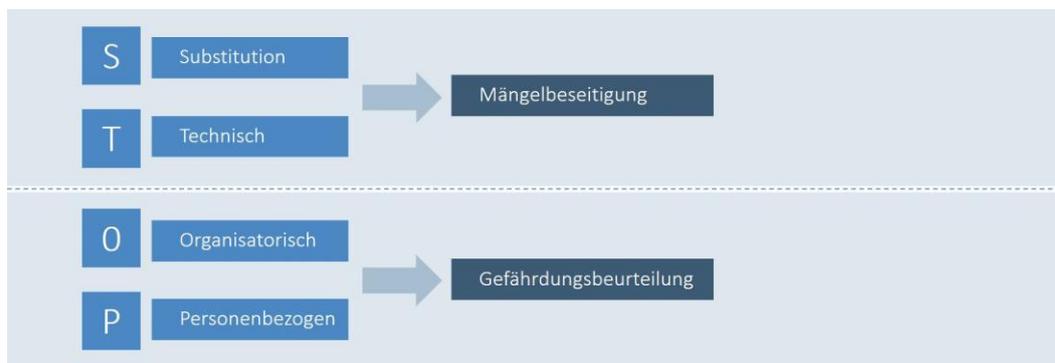
Quelle: [www.gda-portal.de/de/pdf/Psyche-Umsetzung-GfB.pdf](http://www.gda-portal.de/de/pdf/Psyche-Umsetzung-GfB.pdf), heruntergeladen am 15.01.2018

## 6.5.4 Ableitung von Maßnahmen

Sind die Gefährdungen bewertet, müssen nun Maßnahmen zur Risikominimierung festgelegt werden. Hierbei ist das STOP-Prinzip einzuhalten. Die Reihenfolge der Maßnahmen entspricht deren Priorisierung.

Abbildung 10

### STOP- Prinzip



Quelle: bayme vbm

### 6.5.4.1 Substitution

Hier wird geprüft, ob ein Gefahrstoff oder eine Tätigkeit durch eine weniger gefährliche Alternative ersetzt werden kann. Bei der Beseitigung von Gefährdungen ist Substitution die vorrangige Maßnahme.

So wurden beispielsweise früher Metallwerkstücke mit Trichlorethylen (TRI) entfettet. Aufgrund der krebserzeugenden und keimzellenmutagenen Eigenschaften wurde TRI im ersten Schritt durch Aceton ersetzt. Da Aceton jedoch leichtentzündlich ist und mit Luft ein explosives Gemisch bildet, wurde das Aceton wiederum durch Waschbenzin / Testbenzin ersetzt. Unter anderem aufgrund der umweltschädlichen und brennbaren Eigenschaften wurde dies zuletzt durch Ethanol-Wassergemische substituiert.

Die Substitution von Tätigkeiten fällt auch unter den Begriff *Lean Management*. Das bedeutet, dass *unnütze oder überflüssige* Tätigkeiten oder Prozesse die nicht der Wertschöpfung diene, beseitigt werden.

So müssten beispielsweise im Freien gelagert Metallteile manuell von Flugrost gereinigt werden, bevor sie in den nächsten Bearbeitungsschritt gehen können. Hierdurch kann es zu Metallstaubbildung kommen, der die Atemwege der Mitarbeiter gefährden würde. Werden die Metallteile nicht im Freien, sondern trocken in einer Halle gelagert, entfällt die Tätigkeit des Abschleifens; es werden erst gar keine Metallstäube freigesetzt.

#### 6.5.4.2 Technische Maßnahmen

Beispiele für technische Maßnahmen können sei:

- Sicherheitseinrichtungen an Maschinen ergänzen, z. B. Lichtschranken
- Kabelbrücken anbringen
- Absturzsicherungen anbringen oder ergänzen

Gefährdungen, die sich durch Substitution oder technische Maßnahmen beseitigen lassen, sind Mängel. Ein behobener Mangel muss in einer Gefährdungsbeurteilung nicht dokumentiert werden. Die Dokumentation eines Mangels und dessen Beseitigung kann über entsprechende Mängelprotokolle erfolgen. Je konsequenter dies gemacht wird, desto schlanker und handhabbarer bleibt die Gefährdungsbeurteilung.

#### 6.5.4.3 Organisatorische Maßnahmen

Es wird festgelegt wann, wo und wie eine Tätigkeit sicher auszuführen ist. So sollten z. B. Reinigungsarbeiten wie den Boden feucht zu wischen, nicht vor dem Arbeitsbeginn, sondern nach dem Ende der letzten Schicht durchgeführt werden.

#### 6.5.4.4 Personenbezogene Maßnahmen

Unter personenbezogene Maßnahmen wird in der Regel der Einsatz der persönlichen Schutzausrüstungen verstanden.

Die organisatorischen und personenbezogenen Maßnahmen sind Kernbestandteile der Gefährdungsbeurteilung, da hierbei definiert wird, wie, wann, wo und mit welchen Schutzmaßnahmen ein Mitarbeiter arbeiten muss, um eine Tätigkeit sicher auszuführen. Wenn die Trennung zwischen einer Mängelbeseitigung und der Gefährdungsbeurteilung sauber gelingt, kann die Gefährdungsbeurteilung 1:1 für die Unterweisung verwendet werden.

Umgekehrt kann hier auch die Kontrolle erfolgen, ob alle sicherheitstechnischen Unterweisungsinhalte Bestandteil der Gefährdungsbeurteilung sind. Gibt es Unterschiede bzw. Lücken, dann ist eines von beiden nicht auf dem aktuellen Stand und muss überarbeitet werden.

#### 6.5.4.5 Hilfestellungen, Tools und Unterstützung

Beispiele für mögliche Maßnahme und Unterstützungsangebote von bayme vbm, finden Sie in unserer *Orientierungshilfe Gefährdungsbeurteilung psychischer Belastungen*.

## Mitgliederservice

---

Nutzen Sie zur Gefährdungsbeurteilung psychischer Belastungen unsere Orientierungshilfe unter [baymevbm.de/gb-psyche-orientierungshilfe](https://baymevbm.de/gb-psyche-orientierungshilfe) im Handlungsfeld Arbeitssicherheit. Sie erläutert Ihnen,

- welche Bereiche unter welchen Gesichtspunkten zu prüfen sind,
- welche Ausprägungen kritisch sein können und
- gibt Beispiele für geeignete Maßnahmen, um die möglichen Gefährdungen zu minimieren oder zu beseitigen.
- stellt die Services an entsprechender Stelle dar, mit denen bayme vbm Sie unterstützen können.

Bei Fragen können Sie sich auch an unsere Hotline Arbeitssicherheit wenden:  
Telefon: 089-551 78-516.

---

Zusätzlich bietet das Institut für angewandte Arbeitswissenschaft (ifaa) mit dem Kompaktverfahren Psychische Belastung (KPB) eine systematisierte Vorgehensweise zur Durchführung der Gefährdungsbeurteilung für die psychischen Belastungen an.

### 6.5.5 Umsetzung des Mutterschutzgesetzes

Seit 01. Januar 2018 muss gemäß Mutterschutzgesetz (MuSchG) die Gefährdungsbeurteilung im Hinblick auf den Mutterschutz anlasslos für sämtliche Tätigkeiten und nicht mehr erst im Zeitpunkt der Anzeige der Schwangerschaft durchgeführt werden. Das bedeutet, dass für jede Tätigkeit die Gefährdungsbeurteilung bezüglich schwangerer und stillender durchgeführt werden muss, unabhängig davon, ob eine Frau an diesem Arbeitsplatz oder überhaupt in der Firma beschäftigt ist oder nicht. Alle Mitarbeiter sind entsprechend der Ergebnisse dieser Beurteilung zu unterweisen. Diesbezügliche Bußgeldvorschriften mit bis zu 30.000 Euro greifen ab Januar 2019.

Die Prüfung erfolgt gemäß den Angaben und Ausschlusskriterien des Mutterschutzgesetzes. Hiernach gibt es drei Kategorien:

1. Uneingeschränkt für Schwangere und stillende Frauen geeignet
2. Mit zusätzlichen Maßnahmen für Schwangere und stillende Frauen geeignet
3. Für Schwangere und stillende Frauen ungeeignet

Wenn die Tätigkeit uneingeschränkt geeignet ist, muss nichts weiter beachtet werden. Wenn aber Ausschlusskriterien gemäß Mutterschutzgesetz für die Tätigkeiten zutreffen, müssen Maßnahmen ergriffen werden, um diese Gefährdung zu beseitigen. Ist dies nicht möglich, ist die Tätigkeit für Schwangere und stillende Frauen untersagt.

Wenn keine alternative zumutbare Tätigkeit, die für Schwangere und stillende Frauen geeignet ist, vorhanden ist und keine Maßnahmen zur Beseitigung der Gefahr möglich sind, hat die Frau ein Beschäftigungsverbot. Sobald der Arbeitgeber über die Schwangerschaft oder das Stillen Kenntnis erlangt, hat er der Frau ein Gespräch über weitere Anpassungen ihrer Arbeitsbedingungen anzubieten.

Vorstellbar bei der Gefährdungsbeurteilung sind folgende zwei Ansätze:

- Ausgehend von der Tätigkeit  
 Es werden alle Tätigkeiten durchgegangen und vermerkt, welcher Punkt aus dem Mutterschutzgesetz zutreffend ist. Konkrete Maßnahmen sind vor Bekanntgabe der Schwangerschaft oder des Stillens noch nicht erforderlich. Sollten mögliche Maßnahmen schon vor Mitteilung einer Schwangerschaft bekannt sein, kann eine entsprechende Dokumentation in der Gefährdungsbeurteilung sinnvoll sein.
- Ausgehend von der Gefährdung nach Mutterschutzgesetz  
 Zu jeder Gefährdung gemäß Mutterschutzgesetz wird aufgelistet, welche Tätigkeiten im Unternehmen hiervon betroffen sind. Eine Zuordnung von Maßnahmen ist erst nach Mitteilung über eine Schwangerschaft oder Stillen erforderlich. Eine anlassunabhängige Maßnahmenfestlegung kann jedoch aus Gründen der Systematisierung sinnvoll sein.

Für die Prüfung bzw. Dokumentation in der Gefährdungsbeurteilung werden nur die Ausschlusskriterien behandelt und nicht mögliche Ausnahmen. Die nachfolgende Auflistung soll zur Orientierung dienen. Sollte für eine Tätigkeit ein Ausschlusskriterium vorliegen, muss im Detail mit dem Betriebsarzt und der Fachkraft für Arbeitssicherheit nach Lösungen gesucht werden. Ebenso bestehen für stillende Frauen gemäß §12 Mutterschutzgesetz weniger Ausschlusskriterien. Sind die nachfolgenden Kriterien eingehalten, sind auch stillende Frauen mitberücksichtigt.

Der Punkt *Verbot für Umgang mit folgenden Gefahrstoffen* nachfolgenden Kriterienliste unter § 11 *Unzulässige Tätigkeiten und Arbeitsbedingungen für schwangere Frauen* kann im ersten Schritt pauschal bewertet werden. So reicht die Prüfung, ob bei der Tätigkeit ein Umgang mit Gefahrstoffen besteht. Die detaillierte Prüfung, welcher Gefahrstoff und wie damit umgegangen werden kann, kann dann bei Bekanntgabe der Schwangerschaft oder des Stillens in Zusammenarbeit mit der Fachkraft für Arbeitssicherheit und dem Betriebsarzt erfolgen.

Kriterien für die Gefährdungsbeurteilung aus dem Mutterschutzgesetz:

#### § 4 Verbot von Mehrarbeit

- Wöchentliche Arbeitszeit darf die arbeitsvertragliche Arbeitszeit im Durchschnitt des Monats nicht übersteigen
- mindestens 11 Stunden Ruhezeit
- maximal 8 ½ Stunden pro Tag oder 90 Stunden in der Doppelwoche
- für unter 18-Jährige maximal 8 Stunden pro Tag oder 80 Stunden pro Doppelwoche

### § 5 Verbot der Nachtarbeit

- Beschäftigung nicht zwischen 20:00 Uhr und 6:00 Uhr

### § 6 Verbot der Sonn- und Feiertagsarbeit

- Beschäftigung nicht an Sonn- und Feiertagen

### § 9 Gestaltung der Arbeitsbedingungen; unverantwortbare Gefährdung

- Ist die Möglichkeit für schwangere und stillende Frauen gegeben, die Arbeit kurzfristig zu unterbrechen, und sind geeigneten Bedingungen zum Hinlegen, hinsetzen und ausruhen gegeben?

### § 11 Unzulässige Tätigkeiten und Arbeitsbedingungen für schwangere Frauen

- Verbot für Umgang mit folgenden Gefahrstoffen:
  - reproduktionstoxisch inklusive Zusatzkategorie Laktation
  - keimzellenmutagen
  - karzinogen
  - spezifisch zielorgantoxisch
  - akut toxisch
  - Blei und Bleiderivate
  - fruchtschädigend
- Verbot für Umgang mit Biostoffen
  - Biostoffe gemäß Biostoffverordnung der Risikogruppe 2, 3 und 4
  - Rötelnviren und Toxoplasma
- Verbot für physikalische Einwirkungen
  - ionisierende und nichtionisierende Strahlung
  - Erschütterungen, Lärm und Vibrationen
  - Hitze, Kälte und Nässe
  - Räume mit Überdruck gemäß §2 Druckluftverordnung
  - bei sauerstoffreduzierter Atmosphäre
  - Bergbau unter Tage
- Verbot für körperliche Belastung und mechanische Einwirkungen
  - heben, halten, bewegen oder befördern von Lasten ohne mechanische Hilfsmittel: regelmäßiges von mehr als 5 kg oder gelegentlich von mehr als 10 kg
  - ständiges Stehen bei Arbeitszeiten von mehr als 4 Stunden täglich
  - häufiges, erhebliches strecken, beugen, dauernd hocken, sich gebückt halten oder sonstige Zwangshaltungen
  - hohes Risiko von ausgleiten, fallen oder stürzen

- Tätigkeiten, bei denen man Schutzausrüstung tragen muss und bei denen das Tragen eine Belastung darstellt, z. B. Staubschutzmasken, Hitzeschutzanzüge etc.
- Tätigkeiten, bei denen eine Erhöhung des Drucks im Bauchraum zu befürchten ist, insbesondere bei Tätigkeiten mit besonderer Fußbeanspruchung
- Akkordarbeit
- Fließarbeit
- getaktete Arbeit mit vorgeschriebenem Arbeitstempo

### 6.5.6 Prüfung der Anlagen, Geräte und sicherheitstechnischen Einrichtungen

Das Unternehmen sollte eine Auflistung seiner Anlagen, Geräte und sicherheitstechnischen Einrichtungen haben, aus der hervorgeht:

- Um was handelt es sich (z. B. Aufzüge, Feuerlöscher, Elektrogeräte, Anschlagmittel, etc.)?
- Wo im Unternehmen sind diese zu finden (z. B. Zimmernummer, Abteilung, etc.)?
- Welche Prüfungen, mit welchen Fristen sind erforderlich (z. B. TÜV, Elektroprüfung, Leiterprüfung, etc.)?
- Wann war die letzte Prüfung?
- Wann ist die nächste Prüfung?
- Wer ist hierfür zuständig?

Was und wie geprüft werden muss, können u. a. der *Technischen Regel für Betriebssicherheit – Prüfung von Arbeitsmitteln und überwachungsbedürftigen Anlagen* (TRBS 1201) und den DGUV-Vorschriften 3 und 4 *Elektrische Anlagen und Betriebsmittel* entnommen werden.

### 6.5.7 Regelung der arbeitsmedizinischen Vorsorge

Ob bzw. welche arbeitsmedizinische Vorsorge erforderlich ist, ist in der Gefährdungsbeurteilung festzulegen. Der Betriebsarzt sollte bei der Erstellung der Gefährdungsbeurteilung beratend einbezogen werden, denn dieser kann dabei helfen einzustufen, ob an dieser Stelle eine Wunschvorsorge, Angebotsvorsorge oder eine Pflichtvorsorge erforderlich ist.

Detaillierte Informationen finden sie u. a. in den DGUV Vorschriften 6 und 7 *Arbeitsmedizinische Vorsorge* und in der Verordnung zur arbeitsmedizinischen Vorsorge (ArbMedVV).

Sinnvoll ist ein zentrales Register, aus dem hervorgeht, welcher Mitarbeiter welche Vorsorge bekommen soll bzw. muss, wann die letzte Vorsorge angeboten wurde und wann die nächste ansteht.

## 7 Fazit

### Effiziente Arbeitsschutzorganisation ist für jedes Unternehmen machbar

Der Aufbau einer effizienten und übersichtlichen Arbeitsschutzorganisation mit allen erforderlichen Dokumenten ist ein Prozess, der Planung und Zeit braucht. Um nicht zusätzliche Arbeit durch Kompetenzstreitigkeiten oder ähnliches zu generieren, ist zu Beginn der Aufbau einer geeigneten Arbeitsschutzorganisation wichtig, in der alle Akteure ihre Rolle kennen.

Auch beim Thema Gefährdungsbeurteilung sollten Unternehmen Schritt für Schritt vorgehen. Es entspricht nicht der Realität, dass mit einer einmaligen Durchführung der Gefährdungsbeurteilung sämtliche Gefährdungen erkannt und abgestellt werden können. Die Gefährdungsbeurteilung ist ein lebendes Dokument, das aufgrund neuer Erkenntnisse oder Gegebenheiten ständig angepasst und erweitert werden muss.

Sind die Strukturen aufgebaut, die Rollen verteilt und die grundlegenden Dokumente erarbeitet, ist die Arbeitsschutzorganisation keine unüberwindbare Hürde: Der Aufwand für die Pflege bzw. ggf. Überarbeitung der Dokumente hält sich in einem überschaubaren Rahmen und ist für jedes Unternehmen gut zu bewerkstelligen.

## Anhang

---

In den Anlagen finden Sie auszugsweise die unter *1.1 Basis des Arbeitsschutzes* genannten Gesetze und Verordnungen

### Kapitelübersicht

A.1	Charta der Grundrechte der europäischen Union	60
A.2	Grundgesetz der Bundesrepublik Deutschland	60
A.3	Arbeitsschutzgesetz (ArbSchG)	60
A.4	Arbeitsstättenverordnung (ArbStättV)	62
A.5	Arbeitssicherheitsgesetz (ASiG)	63
A.6	Betriebssicherheitsverordnung (BetrSichV)	63
A.7	Mutterschutzgesetz (MuSchG)	63
A.8	Liste der Arbeitsstättenregeln (ASR)	65

#### A.1 Charta der Grundrechte der europäischen Union

##### Artikel 3, Recht auf Unversehrtheit

(1) Jede Person hat das Recht auf körperliche und geistige Unversehrtheit.

#### A.2 Grundgesetz der Bundesrepublik Deutschland

##### Artikel 2

(2) Jeder hat das Recht auf Leben und körperliche Unversehrtheit.

#### A.3 Arbeitsschutzgesetz (ArbSchG)

##### § 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.

## Anhang

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

1. für eine geeignete Organisation zu sorgen und die erforderlichen Mittel bereitzustellen sowie
2. 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.

#### § 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. psychische Belastungen bei der Arbeit.

#### § 7 Übertragung von Aufgaben

Bei der Übertragung von Aufgaben auf Beschäftigte hat der Arbeitgeber je nach Art der Tätigkeiten zu berücksichtigen, ob die Beschäftigten befähigt sind, die für die Sicherheit und den Gesundheitsschutz bei der Aufgabenerfüllung zu beachtenden Bestimmungen und Maßnahmen einzuhalten.

#### § 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,

## Anhang

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 verpflichtete 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.

#### § 15 Pflichten der Beschäftigten

(1) Die Beschäftigten sind verpflichtet, nach ihren Möglichkeiten sowie gemäß der Unterweisung und Weisung des Arbeitgebers für ihre Sicherheit und Gesundheit bei der Arbeit Sorge zu tragen. Entsprechend Satz 1 haben die Beschäftigten auch für die Sicherheit und Gesundheit der Personen zu sorgen, die von ihren Handlungen oder Unterlassungen bei der Arbeit betroffen sind.

(2) Im Rahmen des Absatzes 1 haben die Beschäftigten insbesondere Maschinen, Geräte, Werkzeuge, Arbeitsstoffe, Transportmittel und sonstige Arbeitsmittel sowie Schutzvorrichtungen und die ihnen zur Verfügung gestellte persönliche Schutzausrüstung bestimmungsgemäß zu verwenden.

### A.4 Arbeitsstättenverordnung (ArbStättV)

#### § 3 Gefährdungsbeurteilung

(1) Bei der Beurteilung der Arbeitsbedingungen nach § 5 des Arbeitsschutzgesetzes hat der Arbeitgeber zunächst festzustellen, ob die Beschäftigten Gefährdungen beim Einrichten und Betreiben von Arbeitsstätten ausgesetzt sind oder ausgesetzt sein können. Ist dies der Fall, hat er alle möglichen Gefährdungen der Sicherheit und der Gesundheit der Beschäftigten zu beurteilen und dabei die Auswirkungen der Arbeitsorganisation und der Arbeitsabläufe in der Arbeitsstätte zu berücksichtigen. Bei der Gefährdungsbeurteilung hat er die physischen und psychischen Belastungen sowie bei Bildschirmarbeitsplätzen insbesondere die Belastungen der Augen oder die Gefährdung des Sehvermögens der Beschäftigten zu berücksichtigen. Entsprechend dem Ergebnis der Gefährdungsbeurteilung hat der Arbeitgeber Maßnahmen zum Schutz der Beschäftigten gemäß den Vorschriften dieser Verordnung einschließlich ihres Anhangs nach dem Stand der Technik, Arbeitsmedizin und Hygiene festzulegen. Sonstige gesicherte arbeitswissenschaftliche Erkenntnisse sind zu berücksichtigen.

## A.5 Arbeitssicherheitsgesetz (ASiG)

### § 1 Grundsatz

Der Arbeitgeber hat nach Maßgabe dieses Gesetzes Betriebsärzte und Fachkräfte für Arbeitssicherheit zu bestellen. Diese sollen ihn beim Arbeitsschutz und bei der Unfallverhütung unterstützen. Damit soll erreicht werden, daß

1. die dem Arbeitsschutz und der Unfallverhütung dienenden Vorschriften den besonderen Betriebsverhältnissen entsprechend angewandt werden,
2. gesicherte arbeitsmedizinische und sicherheitstechnische Erkenntnisse zur Verbesserung des Arbeitsschutzes und der Unfallverhütung verwirklicht werden können,
3. die dem Arbeitsschutz und der Unfallverhütung dienenden Maßnahmen einen möglichst hohen Wirkungsgrad erreichen.

## A.6 Betriebssicherheitsverordnung (BetrSichV)

### § 3 Gefährdungsbeurteilung

(1) Der Arbeitgeber hat vor der Verwendung von Arbeitsmitteln die auftretenden Gefährdungen zu beurteilen (Gefährdungsbeurteilung) und daraus notwendige und geeignete Schutzmaßnahmen abzuleiten.

### § 23 Straftaten

(1) Wer durch eine in § 22 Absatz 1 bezeichnete vorsätzliche Handlung Leben oder Gesundheit eines Beschäftigten gefährdet, ist nach § 26 Nummer 2 des Arbeitsschutzgesetzes strafbar.

(2) Wer eine in § 22 Absatz 2 bezeichnete vorsätzliche Handlung beharrlich wiederholt oder durch eine solche vorsätzliche Handlung Leben oder Gesundheit eines anderen oder fremde Sachen von bedeutendem Wert gefährdet, ist nach § 40 des Produktsicherheitsgesetzes strafbar.

## A.7 Mutterschutzgesetz (MuSchG)

### § 10 Beurteilung der Arbeitsbedingungen; Schutzmaßnahmen

(1) Im Rahmen der Beurteilung der Arbeitsbedingungen nach § 5 des Arbeitsschutzgesetzes hat der Arbeitgeber für jede Tätigkeit

1. die Gefährdungen nach Art, Ausmaß und Dauer zu beurteilen, denen eine schwangere oder stillende Frau oder ihr Kind ausgesetzt ist oder sein kann, und

## Anhang

2. unter Berücksichtigung des Ergebnisses der Beurteilung der Gefährdung nach Nummer 1 zu ermitteln, ob für eine schwangere oder stillende Frau oder ihr Kind voraussichtlich
  - a) keine Schutzmaßnahmen erforderlich sein werden,
  - b) eine Umgestaltung der Arbeitsbedingungen nach § 13 Absatz 1 Nummer 1 erforderlich sein wird oder
  - c) eine Fortführung der Tätigkeit der Frau an diesem Arbeitsplatz nicht möglich sein wird.

Bei gleichartigen Arbeitsbedingungen ist die Beurteilung eines Arbeitsplatzes oder einer Tätigkeit ausreichend.

(2) Sobald eine Frau dem Arbeitgeber mitgeteilt hat, dass sie schwanger ist oder stillt, hat der Arbeitgeber unverzüglich die nach Maßgabe der Gefährdungsbeurteilung nach Absatz 1 erforderlichen Schutzmaßnahmen festzulegen. Zusätzlich hat der Arbeitgeber der Frau ein Gespräch über weitere Anpassungen ihrer Arbeitsbedingungen anzubieten.

(3) Der Arbeitgeber darf eine schwangere oder stillende Frau nur diejenigen Tätigkeiten ausüben lassen, für die er die erforderlichen Schutzmaßnahmen nach Absatz 2 Satz 1 getroffen hat.

#### § 14 Dokumentation und Information durch den Arbeitgeber

(1) Der Arbeitgeber hat die Beurteilung der Arbeitsbedingungen nach § 10 durch Unterlagen zu dokumentieren, aus denen Folgendes ersichtlich ist:

1. das Ergebnis der Gefährdungsbeurteilung nach § 10 Absatz 1 Satz 1 Nummer 1 und der Bedarf an Schutzmaßnahmen nach § 10 Absatz 1 Satz 1 Nummer 2,
2. die Festlegung der erforderlichen Schutzmaßnahmen nach § 10 Absatz 2 Satz 1 sowie das Ergebnis ihrer Überprüfung nach § 9 Absatz 1 Satz 2 und
3. das Angebot eines Gesprächs mit der Frau über weitere Anpassungen ihrer Arbeitsbedingungen nach § 10 Absatz 2 Satz 2 oder der Zeitpunkt eines solchen Gesprächs.

Wenn die Beurteilung nach § 10 Absatz 1 ergibt, dass die schwangere oder stillende Frau oder ihr Kind keiner Gefährdung im Sinne von § 9 Absatz 2 ausgesetzt ist oder sein kann, reicht es aus, diese Feststellung in einer für den Arbeitsplatz der Frau oder für die Tätigkeit der Frau bereits erstellten Dokumentation der Beurteilung der Arbeitsbedingungen nach § 5 des Arbeitsschutzgesetzes zu vermerken.

(2) Der Arbeitgeber hat alle Personen, die bei ihm beschäftigt sind, über das Ergebnis der Gefährdungsbeurteilung nach § 10 Absatz 1 Satz 1 Nummer 1 und über den Bedarf an Schutzmaßnahmen nach § 10 Absatz 1 Satz 1 Nummer 2 zu informieren.

(3) Der Arbeitgeber hat eine schwangere oder stillende Frau über die Gefährdungsbeurteilung nach § 10 Absatz 1 Satz 1 Nummer 1 und über die damit verbundenen für sie erforderlichen Schutzmaßnahmen nach § 10 Absatz 2 Satz 1 in Verbindung mit § 13 zu informieren.

## A.8 Liste der Arbeitsstättenregeln (ASR)

- ASR V3 Gefährdungsbeurteilung
- ASR V3a.2 Barrierefreie Gestaltung von Arbeitsstätten
- ASR A1.2 Raumabmessungen und Bewegungsflächen
- ASR A 1.3 Sicherheits- und Gesundheitsschutzkennzeichnung
- ASR A1.5/1,2 Fußböden
- ASR A1.6 Fenster, Oberlichter, lichtdurchlässige Wände
- ASR A1.7 Türen und Tore
- ASR A1.8 Verkehrswege
- ASR A2.1 Schutz vor Absturz und herabfallenden Gegenständen, Betreten von Gefahrenbereichen
- ASR 2.2 Maßnahmen gegen Brände
- ASR A2.3 Fluchtwege und Notausgänge, Flucht- und Rettungsplan
- ASR A3.4 Beleuchtung
- ASR A3.4/7 Sicherheitsbeleuchtung, optische Sicherheitsleitsysteme
- ASR A3.5 Raumtemperatur
- ASR A3.6 Lüftung
- ASR A3.7 Lärm
- ASR A4.1 Sanitärräume
- ASR A4.2 Pausen- und Bereitschaftsräume
- ASR A4.3 Erste-Hilfe-Räume, Mittel und Einrichtungen zur Ersten Hilfe
- ASR A4.4 Unterkünfte



## Ansprechpartner / Impressum

---

### Andreas Kreutzer

Leiter Arbeitssicherheit

ServiceCenter Arbeitswissenschaft und Arbeitssicherheit

Telefon 089-551 78-516

Telefax 089-551 78-91516

[andreas.kreutzer@baymevbm.de](mailto:andreas.kreutzer@baymevbm.de)

### Sebastian Etzel

Tarif/Kollektive Arbeitsbedingungen/Arbeitswissenschaft

Telefon 089-551 78-120

Telefax 089-551 78-127

[sebastian.etzel@baymevbm.de](mailto:sebastian.etzel@baymevbm.de)

## Impressum

Alle Angaben dieser Publikation beziehen sich ohne jede Diskriminierungsabsicht grundsätzlich auf alle Geschlechter.

## Herausgeber

### **bayme**

Bayerischer Unternehmens-  
verband Metall und Elektro e. V.

### **vbm**

Verband der Bayerischen Metall-  
und Elektro-Industrie e. V.

Max-Joseph-Straße 5  
80333 München

[www.baymevbm.de](http://www.baymevbm.de)