

Gefährdungsbeurteilung – Beurteilung der Arbeitsbedingungen

Beschäftigte haben Anspruch auf einen gesunden und sicheren Arbeitsplatz. Dies verpflichtet Arbeitgeber die entsprechenden Rahmenbedingungen zu schaffen und zu erhalten. Es muss gewährleistet sein, dass Beschäftigte am Arbeitsplatz bzw. Arbeitsumfeld vor physischen und psychischen Gesundheitsgefahren geschützt sind. Die gesetzliche Verpflichtung ergibt sich aus dem Arbeitsschutzgesetz (ArbSchG)¹, Arbeitsschutzverordnungen², Technischen Regeln und Unfallverhütungsvorschriften³.

I. Was ist eine Gefährdungsbeurteilung?

Die Gefährdungsbeurteilung ist ein Kernelement des betrieblichen Arbeitsschutzes. Nach § 5 Abs. 1 ArbSchG muss der Arbeitgeber für jeden Arbeitsplatz in seinem Betrieb bzw. Einrichtung ermitteln, welche Gefährdungen dort bestehen, die Risiken bewerten und festlegen, welche Schutzmaßnahmen zu treffen sind, um diese Gefährdungen zu vermeiden oder zumindest zu minimieren. Gleichartige Tätigkeiten können zusammengefasst – also standardisiert – beurteilt werden. Die Mitarbeitervertretung (MAV) ist entsprechend zu beteiligen.⁴ Ein Zustimmungsrecht beispielsweise ist gegeben, sofern dem Dienstgeber bei der Beurteilung der Arbeitsbedingungen ein Gestaltungsspielraum verbleibt, also keine zwingenden gesetzlichen Vorgaben bestehen.

II. Wie funktioniert eine Gefährdungsbeurteilung?

Die Beurteilung der Arbeitsbedingungen kann in sieben Schritte gegliedert werden.

1. Die Arbeitsbereiche und Tätigkeiten sind festzulegen.
2. Die Gefährdungen (Risiken) sind zu ermitteln.
3. Die Gefährdungen (Risiken) sind zu beurteilen.
4. Die Maßnahmen (zur Minimierung der Gesundheitsrisiken) sind festzulegen.
5. Die Maßnahmen sind durchzuführen.
6. Die Wirksamkeit der Maßnahmen ist zu überprüfen.
7. Die Beurteilung ist regelmäßig zu wiederholen und zu überprüfen.

¹ § 3 Abs. 1, § 4 Nr. 1 und § 5 ArbSchG: www.gesetze-im-internet.de

² z.B. Verordnung zur arbeitsmedizinischen Vorsorge (ArbMedVV), Arbeitsstättenverordnung (ArbStättV), Biostoffverordnung (BioStoffV), Bildschirmarbeitsplatzverordnung (BildscharbV).

³ DGUV Vorschrift 1 und DGUV Regel 100-001: www.dguv.de/de/praevention/vorschriften_regeln/index.jsp

⁴ Zur Vertiefung siehe Arbeitshilfe „Rolle der MAV im Bereich des betrieblichen Arbeits- und Gesundheitsschutzes“, A-Z, Arbeits- und Gesundheitsschutz: www.diag-mav-freiburg.de

Zu Schritt 1: Arbeitsbereiche und Tätigkeiten festlegen

Zunächst muss festgestellt werden, um welche Arbeitsbereiche und Tätigkeiten es sich handelt. Denn jeder Arbeitsbereich und jede Tätigkeit birgt andere Gesundheitsrisiken. Arbeitsplätze in der stationären oder ambulanten Pflege haben beispielsweise ein anderes Gefährdungspotential als Bildschirmarbeitsplätze in der Verwaltung.

Zu Schritt 2: Gefährdungen ermitteln

Es ist zu prüfen, welche Gesundheitsrisiken die Tätigkeit hat. § 5 Abs. 3 Nr. 1 bis 6 ArbSchG zählt mögliche Gefahrenquellen exemplarisch auf. Eine Gefährdung kann sich demnach 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.

Zu Nr. 1:

Was unter „Arbeitsstätte“, „Arbeitsplatz“ und „Einrichten“ der Arbeitsstätte und des Arbeitsplatzes zu verstehen ist, regelt § 2 Abs. 2, 4 und 8 der Arbeitsstättenverordnung (ArbStättV).⁵ Im **Anhang „Anforderungen und Maßnahmen für Arbeitsstätten nach § 3 Abs. 1 ArbStättV“** sind die detaillierten Anforderungen festgelegt. Arbeitsplätze und Arbeitsstätten sind beispielsweise so anzuordnen, dass Beschäftigte sie sicher erreichen und verlassen können und sich bei Gefahr schnell in Sicherheit bringen können.

Zu Nr. 2:

Zu den **physikalischen** Einwirkungen zählen Stürze und Verletzungen durch unsichere Verkehrswege, Maschinen, Arbeitsmittel, Stäube, Lärm, Hitze, Kälte, elektrischer Strom, elektromagnetische Strahlung, Brände und Explosionen. **Chemische** Einwirkungen sind etwa gasförmige Stoffe, die die Raumluft beeinträchtigen, wie Lösungs- und Holzschutzmittel, Formaldehyd und Tonerbestandteile. **Biologische** Einwirkungen sind Gefährdungen durch Mikroorganismen, zu denen nach der Definition in § 2 Abs. 3 Biostoffverordnung (BioStoffV) Bakterien, Viren, Protozoen und Pilze gehören.⁶

⁵ www.gesetze-im-internet.de

⁶ Rapp, in: BeckOK Arbeitsschutzrecht, Winkelmüller/Felz/Hussing, 20. Edition, Stand: 01.04.2023, § 5 Rn. 28.

Im Pflegebereich kommen die Beschäftigten z.B. mit Körpersekreten (Blut, Urin, Speichel), also biologischen Arbeitsstoffen in Kontakt, die Krankheiten übertragen können. In anderen Arbeitsbereichen kann hingegen z.B. die Lärmbelastung im Vordergrund stehen.

Zu Nr. 3:

Die **Betriebssicherheitsverordnung** (BetrSichV) und die **Gefahrstoffverordnung** (GefStoffV) enthalten nähere (Sicherheits-)Bestimmungen für Arbeitsmittel. Ziel der Verordnungen ist, den **Schutz der Gesundheit von Beschäftigten bei der Verwendung von Arbeitsmitteln** zu gewährleisten. Die GefStoffV ist etwas umfassender. Die Menschen und die Umwelt sollen vor stoffbedingten Schädigungen geschützt werden. Schutzmaßnahmen für die Beschäftigten sind z.B. die Bereitstellung und Benutzung von persönlicher Schutzausrüstung.⁷

Nach der Verordnung über Sicherheit und Gesundheitsschutz bei der Benutzung persönlicher Schutzausrüstungen (PSA-BV)⁸ ist das jede Ausrüstung, die dazu bestimmt ist, von den Beschäftigten benutzt oder getragen zu werden, um sich gegen eine Gefährdung für ihre Sicherheit und Gesundheit zu schützen. Arbeitskleidung und Uniformen, die nicht speziell der Sicherheit und dem Gesundheitsschutz der Beschäftigten dienen und beispielsweise Ausrüstungen für Not- und Rettungsdienste, sind keine persönliche Schutzausrüstung im Sinne der PSA-BV.

Zu Nr. 4:

Arbeitsverfahren sind alle Tätigkeiten von Beschäftigten die durch die Veränderung des Arbeitsgegenstandes im Arbeitssystem, das heißt unter Einsatz von Betriebsmitteln, Materialien und Informationen zur Erzielung eines bestimmten Arbeitsergebnisses erbracht werden. **Fertigungsverfahren** sind Tätigkeiten, deren Arbeitsergebnis in der Herstellung von körperlichen Gegenständen besteht. **Arbeitsabläufe** sind die räumlichen und zeitlichen Gesamtheiten von Arbeitsvorgängen, die physikalisch, technisch oder funktional aufeinander bezogen sind. Regelungen dazu finden sich in der BetrSichV, BioStoffV, GefStoffV, ArbZG und z.B. dem ArbSchG.⁹

Arbeitswissenschaftliche Erkenntnisse belegen, dass durch ungünstige Gestaltung von Arbeitszeiten Gesundheitsbeeinträchtigungen bei Beschäftigten auftreten können (z.B. psychosomatische Beschwerden, Herz-/Kreislauf-Erkrankungen, Magen-Darm-Beschwerden, Schlafstörungen).¹⁰

⁷ Pieper, in: ArbSchR, Arbeitsschutzrecht, 7. Aufl. 2022, § 5 Rn. 14.

⁸ www.gesetze-im-internet.de/psa-bv

⁹ Siehe Fußnote 7.

¹⁰ www.baua.de: Arbeitszeitgestaltung, Flexibilität der Arbeitszeit, Pressemitteilung 03/25.

Nach § 4 Nr. 4 ArbSchG sind Maßnahmen mit dem Ziel zu planen, Technik, Arbeitsorganisation, sonstige Arbeitsbedingungen, soziale Beziehungen und Einfluss der Umwelt auf den Arbeitsplatz sachgerecht zu verknüpfen.

Zu Nr. 5:

Eine unzureichende Qualifikation und Unterweisung stellt eine Gefahrenquelle dar.

Eine **unzureichende Qualifikation** von Beschäftigten kann sich aus mangelnder Ausbildung und Berufserfahrung sowie dem Fehlen von aktueller Vertrautheit mit Gefährdungssituationen ergeben.¹¹

Eine **unzureichende Unterweisung** stellt einen Verstoß gegen das ArbSchG dar. Der Arbeitgeber hat die Pflicht die Beschäftigten zu unterweisen. Nach § 12 Abs. 1 Satz 3 muss die Unterweisung bei der Einstellung, bei Veränderungen im Aufgabenbereich, der Einführung neuer Arbeitsmittel oder einer neuen Technologie **vor** Aufnahme der Tätigkeit der Beschäftigten erfolgen. Die Unterweisung muss an die Gefährdungsentwicklung angepasst sein und erforderlichenfalls regelmäßig wiederholt werden.

Zu Nr. 6:

Psychische Belastungen können sich in allen Arbeitsbereichen ergeben.

Schlüsselfaktoren sind die Arbeitsinhalte/-aufgaben, die Arbeitsorganisation, die Arbeitszeit, die sozialen Beziehungen, die Arbeitsmittel und die Arbeitsumgebung.¹² Die Gestaltung dieser (Arbeitszeit-)Faktoren kann sich auf die psychische Gesundheit der Beschäftigten sowohl positiv als auch negativ auswirken.

Bei der Arbeitsorganisation können z.B. Störungen und Unterbrechungen oder unklare Zuständigkeiten Belastungsfaktoren sein. Bei der Arbeitszeit sind die Dauer und die Lage der Arbeitszeit und z.B. die Planbarkeit der Pausen- und Erholungszeiten wichtige Faktoren für eine gesunde Arbeitszeitgestaltung.

Berufsgenossenschaften, Unfallversicherungsträger und weitere Institutionen haben Handlungshilfen, Broschüren, branchenspezifische Informationen und Checklisten zu möglichen Gefährdungsfaktoren und Schutzmaßnahmen erstellt.¹³

Zwischenergebnis zu Prüfschritt 2:

Der Katalog des § 5 Abs. 3 ArbSchG enthält keine abschließende Aufzählung. Weitere Gefährdungsfaktoren können z.B. Gewalt, Mobbing, Diskriminierungen und besondere Schutzbedürftigkeit (Jugendschutz, Mutterschutz, Schwerbehinderung, ...) sein.

¹¹ Rapp, in: BeckOK Arbeitsschutzrecht, Winkelmüller/Felz/Hussing, 20. Edition, Stand: 01.04.2023, § 5 Rn. 32.

¹² www.gda-portal.de/DE/Betriebe/Psychische-Belastungen

¹³ www.bgw-online.de; www.vbg.de; www.dguv.de; www.baua.de; www.gda.de; www.inqa.de; www.bmas.de

Zu Schritt 3: Gefährdungen beurteilen

Die festgestellten Gesundheitsrisiken sind zu bewerten. Es ist zu prüfen, ob bzw. welcher Handlungsbedarf besteht. Es bietet sich z.B. eine Einteilung in drei Risikokategorien an.¹⁴

Risikokategorie grün: Hierunter fallen Risiken, die als Rest-Risiken akzeptiert werden können. Das sind Risiken, die beispielsweise allgemeinen Lebensrisiken entsprechen, z.B. höchst unwahrscheinliche Unfälle oder Bagatellunfälle. Hier besteht kein Handlungsbedarf.

Risikokategorie gelb: Hierzu gehören alle Gefährdungen, die mittel- bis langfristig beseitigt oder minimiert werden müssen. Das sind Belastungen, die zunächst keine unmittelbaren Auswirkungen auf die Gesundheit haben, aber langfristig. Beispielsweise erhöhen dauernde tägliche Belastungen durch Feuchtarbeit das Risiko einer Allergie.

Risikokategorie rot: Gefährdungen dieser Kategorie sind inakzeptabel, weshalb unverzüglich Schutzmaßnahmen getroffen werden müssen. Eventuell ist eine sofortige Einstellung der Arbeiten notwendig. Ein Unfall oder eine Erkrankung mit gravierenden Folgen gilt als inakzeptables Risiko, auch dann, wenn die Wahrscheinlichkeit, dass etwas passiert, eher gering ist. In der Pflege müssen die Beschäftigten beispielsweise vor einer Infektion mit Hepatitis oder HIV geschützt werden. Denn eine Infektion kann lebensgefährlich sein oder einen schweren Krankheitsverlauf haben. Es besteht Handlungsbedarf.

Zudem ist zu prüfen, welche Gesetze und Vorschriften¹⁵ zu beachten sind. Denn es kann eine gesetzliche Verpflichtung bestehen bestimmte Maßnahmen zu ergreifen.

Zu Schritt 4: Maßnahmen festlegen

Es ist zu prüfen, welche Maßnahmen und Lösungen in Betracht kommen, um die festgestellten Gesundheitsrisiken zu vermeiden bzw. zu minimieren. Ideal wäre es, wenn die Gefahrenquelle beseitigt werden kann. Ein Gefahrstoff könnte zum Beispiel durch ein ungefährliches Produkt ersetzt werden (Beispiel: Nitrilhandschuhe anstelle von Latexhandschuhen, um Latexallergien vorzubeugen). Ist dies nicht möglich, muss versucht werden die bestehenden Gefährdungen zu entschärfen. Es kann sich um technische, organisatorische oder personen- und verhaltensbezogene Maßnahmen handeln.

Sicherheitstechnische Lösungen wären beispielsweise technische Vorrichtungen oder bauliche Maßnahmen (z.B. Trennwand). Organisatorische Lösungen beziehen sich auf die (Neu-)Gestaltung der Arbeitsorganisation und der Abläufe (z.B. durch wechselnde Tätigkeiten Handschuhtragedauer minimieren). Zu personen- und verhaltensbezogenen

¹⁴ www.bgw-online.de: Schritt 3: Gefährdungen beurteilen.

¹⁵ z.B. Arbeitsschutzgesetz, Arbeitsschutzverordnungen, Technischen Regeln und Unfallverhütungsvorschriften.

Maßnahmen gehören beispielsweise die arbeitsmedizinische Vorsorge, die regelmäßigen Unterweisungen der Beschäftigten sowie der Einsatz geeigneter Schutzausrüstung (z.B. Handschuhe, Sicherheitsschuhe). Zu beachten ist, dass technische Maßnahmen Vorrang vor organisatorischen und diese wiederum Vorrang vor personen- und verhaltensbezogenen Lösungen haben.

Zu Schritt 5: Maßnahmen durchführen

Es ist festzulegen, wer welche Maßnahmen bis wann durchführt.

Zu Schritt 6: Wirksamkeit der Maßnahmen überprüfen

Es ist zu kontrollieren, ob die Maßnahmen von der beauftragten Person termingerecht durchgeführt wurden, die Gefährdungen wirklich beseitigt sind und auch keine neuen (zusätzlichen) Gefährdungen entstanden sind.

Zu Schritt 7: Regelmäßige Wiederholung und Überprüfung der Beurteilung

Die Gefährdungsbeurteilung ist ein fortlaufender Prozess. Sobald neue Gefährdungen auftreten oder auftreten könnten, ist die Beurteilung zu wiederholen.

Anlass für eine Neubeurteilung kann beispielsweise auch die Änderung gesetzlicher Vorschriften, die Verwendung neuer Arbeitsstoffe, die Anschaffung neuer Geräte, die Umgestaltung von Arbeitsbereichen oder die Veränderung von Arbeitsabläufen sein. Technische Neuerungen können einen besseren Gesundheitsschutz ermöglichen und zu einer Neubewertung der Risiken führen.

Die Gefährdungsbeurteilung ist zu **dokumentieren**, § 6 ArbSchG. Dies gewährleistet Nachweis und Nachverfolgbarkeit des aktuellen Status und die Qualität des betrieblichen Arbeitsschutzes. Praxisbeispiele für eine Beurteilung der Arbeitsbedingungen siehe Anlage 1 und 2 (Seite 10 und 11).

III. Besondere Anlässe für die Aktualisierung einer Gefährdungsbeurteilung

Schritt 7 der Gefährdungsbeurteilung legt fest, dass die Arbeitsbedingungen erneut zu beurteilen sind, sobald neue oder weitere Gesundheitsrisiken auftreten (können).

Das ist beispielsweise der Fall, wenn Mitarbeiterinnen ihre Schwangerschaft mitteilen, Beschäftigte länger als sechs Wochen innerhalb eines Jahres arbeitsunfähig erkrankt sind, Schwerbehinderte¹⁶ oder Jugendliche beschäftigt werden (also besonders Schutzbedürftige) oder z.B. eine Pandemie¹⁷ besondere Infektionsschutzmaßnahmen am Arbeitsplatz bzw. Arbeitsumfeld erfordert.

¹⁶ www.gesetze-im-internet.de/sqgb_9_2018/

¹⁷ z.B. Corona-Pandemie: Hygiene- und Abstandsregelungen; www.bmas.de/DE/Service/Corona/corona.html

1. Betriebliches Wiedereingliederungsmanagement (BEM)

Dienstgeber sind unter Einbeziehung der Mitarbeitervertretung gesetzlich verpflichtet ein BEM durchzuführen, wenn Beschäftigte innerhalb eines Jahres länger als sechs Wochen ununterbrochen oder wiederholt arbeitsunfähig erkrankt sind, § 167 Abs. 2 Satz 1 Sozialgesetzbuch (SGB) IX¹⁸.

Sinn und Zweck des BEM ist festzustellen, ob die Fehlzeiten auf die Arbeitsbedingungen zurückzuführen sind und welche Möglichkeiten bestehen künftige krankheitsbedingte Ausfälle zu vermeiden. Es ist zu ermitteln, ob die/der betreffende Beschäftigte am Arbeitsplatz bzw. Arbeitsumfeld Gesundheitsrisiken ausgesetzt ist. Diese Risiken sind zu bewerten. Anschließend ist zu prüfen, welche Maßnahmen in Betracht kommen, um die Gesundheitsrisiken weitestgehend zu minimieren. Im Idealfall können durch geeignete Maßnahmen künftige Fehlzeiten vermieden werden. Für die Praxis bietet sich der Abschluss einer Dienstvereinbarung BEM¹⁹ an, um das Verfahren zu regeln.

2. Mutterschutz

Das Mutterschutzgesetz (MuSchG) normiert eine generelle und eine konkrete Beurteilung der Arbeitsbedingungen²⁰. Nach §§ 10 Abs. 1 MuSchG, § 5 ArbSchG sind Arbeitgeber verpflichtet für sämtliche Arbeitsplätze eine Gefährdungsbeurteilung unter mutterschutzrechtlichen Aspekten durchzuführen, unabhängig davon, ob sie Frauen beschäftigen. Anlassunabhängig sollen mögliche Gesundheitsgefahren für Mutter und (ungeborenes) Kind und Schutzmaßnahmen ermittelt werden. Teilt eine Frau mit, dass sie schwanger ist oder stillt, sind diese generellen Maßnahmen auf den konkreten Einzelfall anzupassen und umzusetzen, § 10 Abs. 2 MuSchG²¹.

Neu ist, dass in bestimmten Fällen auf eine anlassunabhängige Gefährdungsbeurteilung verzichtet wird. Das ergibt sich aus § 10 Abs. 1 Satz 3 MuSchG.²² Arbeitgeber sollen keine überflüssigen Gefährdungsbeurteilungen vornehmen müssen. Das wäre der Fall, wenn auf den betreffenden Arbeitsplätzen schwangere und stillende Frauen von vorneherein nicht beschäftigt werden dürfen.

Die Schutzmaßnahmen sind nach der Rangfolge des § 13 Abs. 1 MuSchG zu treffen.

Besteht Handlungsbedarf, sind zunächst die Arbeitsbedingungen umzugestalten. Ist dies nicht ausreichend oder für den Arbeitgeber wegen unverhältnismäßigen Aufwandes nicht zumutbar, muss geprüft werden, ob ein anderer geeigneter Arbeitsplatz angeboten

¹⁸ www.gesetze-im-internet.de/sgeb_9_2018/

¹⁹ Muster-Dienstvereinbarung BEM, A-Z, Betriebliches Eingliederungsmanagement: www.diag-mav-freiburg.de

²⁰ Schlachter, in: Erfurter Kommentar zum Arbeitsrecht, § 10 MuSchG, Rn. 1.

²¹ www.gesetze-im-internet.de/muschg_2018/

²² Neuerung zum 01.01.2025. Viertes Bürokratieentlastungsgesetz (BEG IV), Artikel 54 (Seite 25): www.recht.bund.de/bgbl/1/2024/323/VO.html

werden kann. Können die Gesundheitsrisiken weder durch eine Umgestaltung der Arbeitsbedingungen noch durch einen Arbeitsplatzwechsel ausgeschlossen werden, darf die schwangere oder stillende Frau nicht weiter beschäftigt werden. Während des Beschäftigungsverbot es wird nach Maßgabe des § 18 MuSchG Mutterschutzlohn gezahlt.

Nach § 10 Abs. 2 Satz 2 MuSchG hat der Arbeitgeber der Frau zusätzlich ein Gespräch über weitere Anpassungen ihrer Arbeitsbedingungen anzubieten. Ziel ist eine Verbesserung der Arbeitsbedingungen über die Schutzmaßnahmen hinaus.

3. Schwerbehinderung

Arbeitgeber, die schwerbehinderte Menschen beschäftigen, müssen eine „**inkludierte Gefährdungsbeurteilung**“ vornehmen.²³ Denn durch eine Behinderung können sich spezielle Gefahren ergeben. Hörgeschädigte haben am Arbeitsplatz bzw. Arbeitsumfeld beispielsweise andere Risiken als Sehbehinderte. Diese Gesundheitsrisiken sind durch eine Gefährdungsbeurteilung zu ermitteln, zu bewerten und ggf. Schutzmaßnahmen festzulegen. Was der Gesetzgeber unter einer **Behinderung** und **Schwerbehinderung** versteht, ist in § 2 Abs. 1 und 2 Sozialgesetzbuch (SGB) IX geregelt.

*„**Menschen mit Behinderungen** sind Menschen, die körperliche, seelische, geistige oder Sinnesbeeinträchtigungen haben, die sie in Wechselwirkung mit einstellungs- und umweltbedingten Barrieren an der gleichberechtigten Teilhabe an der Gesellschaft mit hoher Wahrscheinlichkeit länger als sechs Monate hindern können. Eine Beeinträchtigung nach Satz 1 liegt vor, wenn der Körper- und Gesundheitszustand von dem für das Lebensalter typischen Zustand abweicht. ...“*

*„**Menschen sind im Sinne des Teils 3 schwerbehindert**, wenn bei ihnen ein Grad der Behinderung von wenigstens 50 vorliegt und sie ihren Wohnsitz, ihren gewöhnlichen Aufenthalt oder ihre Beschäftigung auf einem Arbeitsplatz im Sinne des § 156 rechtmäßig im Geltungsbereich dieses Gesetzbuches haben.“*

Die inkludierte Gefährdungsbeurteilung soll dem Arbeitgeber helfen den Arbeitsplatz behindertengerecht einzurichten. Dazu ist er nach § 164 Abs. 1 Satz 1 Nr. 4 SGB IX verpflichtet. Unterstützung erhalten die Arbeitgeber z.B. durch die Integrationsämter.²⁴ Diese beraten die Arbeitgeber bei Fragen zum Schwerbehindertenrecht und zur behindertengerechten Gestaltung des Arbeitsplatzes und stellen entsprechende Handlungshilfen zur Verfügung.

²³ www.bih.de/integrationsaemter/medien-und-publikationen/fachlexikon/detail/gebraeuerungsbeurteilung/

²⁴ www.kvjs.de/inklusion-beruf/angebot-fuer-arbeitgeber; www.bih.de/integrationsaemter/kontakt/;
www.bih.de/integrationsaemter/medien-und-publikationen/fachlexikon/detail/gebraeuerungsbeurteilung/

4. Jugendschutz

Jugendliche sind vor arbeitsbedingten Gesundheitsgefahren zu schützen. Jugendliche/r im Sinne des Jugendarbeitsschutzgesetzes (JArbSchG) ist, wer 15, aber noch nicht 18 Jahre alt ist, § 2 Abs. 2. Der Arbeitgeber hat **vor** Beginn der Beschäftigung zu prüfen, welchen Gefahren die Jugendlichen am Arbeitsplatz bzw. Arbeitsumfeld ausgesetzt sind, § 28a JArbSchG. Dies gilt auch bei wesentlicher Änderung der Arbeitsbedingungen. Der Arbeitgeber hat eine entsprechende Unterweisung vorzunehmen.²⁵

Bestimmte Tätigkeiten sind Jugendlichen aber grundsätzlich verboten. Das betrifft z.B. gefährliche Arbeiten nach § 22 JArbSchG und Akkordarbeit²⁶. Gefährliche Arbeiten sind beispielsweise Arbeiten mit Gefährdung der Gesundheit durch außergewöhnliche Hitze, Kälte oder starke Nässe und Arbeiten bei denen die Jugendlichen schädlichen Einwirkungen von Lärm, Erschütterungen oder Strahlen ausgesetzt sind.

IV. Fazit:

Die Dienstgeber müssen gewährleisten, dass Beschäftigte am Arbeitsplatz bzw. Arbeitsumfeld vor physischen und psychischen Gesundheitsgefahren geschützt sind. Aus diesem Grund sind sie im Rahmen des betrieblichen Arbeitsschutzes gesetzlich verpflichtet die Arbeitsbedingungen regelmäßig zu beurteilen. Das gilt für jeden Arbeitsplatz. Gleichartige Tätigkeiten können zusammengefasst, also standardisiert, beurteilt werden. Zu berücksichtigen ist, dass z.B. Schwangere, Schwerbehinderte und Jugendliche besonders schutzbedürftig sind.

Kommen neue Gesundheitsgefahren hinzu, sind die Arbeitsbedingungen erneut zu überprüfen. Die neuen Risiken sind zu ermitteln und zu bewerten. Besteht Handlungsbedarf, sind geeignete Schutzmaßnahmen zu ergreifen und regelmäßig auf ihre Wirksamkeit zu überprüfen. Die Gefährdungsbeurteilungen sind zu dokumentieren.

Bei der Beurteilung der Arbeitsbedingungen ist darauf zu achten, dass evtl. bestehende gesetzliche Vorgaben erfüllt werden. Im Pflegebereich ist beispielsweise unter anderem die Biostoffverordnung zu beachten und im Verwaltungsbereich die Bildschirmarbeitsplatzverordnung. Lässt der Gesetzgeber einen Gestaltungsspielraum, kann der Dienstgeber entscheiden, welchen Lösungsansatz er unter Einbeziehung der Mitarbeitervertretung wählt. Gibt das Gesetz eine Maßnahme vor, muss diese zwingend umgesetzt werden. Beispielsweise dürfen Dienstgeber schwangere oder stillende Frauen keine Tätigkeiten ausüben lassen, bei denen sie Gefahrstoffen ausgesetzt sind, § 11 MuSchG.

²⁵ § 29 JArbSchG: www.gesetze-im-internet.de/jarbschg/

²⁶ § 23 JArbSchG.

Anlage 1 – Beispiel: Arbeitsbereich Sekretariat/Verwaltung (Bildschirmarbeit)

Gefährdungsbeurteilung²⁷	
Schritt 1	Arbeitsbereiche und Tätigkeiten festlegen Welche Tätigkeiten gehören zu dem Aufgabenbereich Sekretariat/Verwaltung? Klassische Sekretariats- und Verwaltungsaufgaben (Telefonzentrale, Bearbeitung der Eingangs- und Ausgangspost, Korrespondenz, Terminvereinbarung, Kalender führen, ...), Assistenz der Leitung, Sachbearbeitung, ...
Schritt 2	Gefährdungen ermitteln Welche gesundheitlichen Belastungen können für Beschäftigte entstehen, die zumindest einen Teil ihrer Arbeit an einem Bildschirmarbeitsplatz ausführen? <ul style="list-style-type: none"> ▪ Rückenschmerzen durch langes Sitzen, Verspannungen im Schulter- und Nackenbereich, starke Beanspruchung der Sehkraft, Belastung des Raumklimas durch Kopierer und Drucker, Stolperfallen durch Kabel, Lärmbelastung, ...
Schritt 3	Gefährdungen beurteilen Wie können diese Risiken verhindert bzw. auf ein gesundheitsverträgliches Maß reduziert werden? <ul style="list-style-type: none"> ▪ Standsichere Büromöbel, ergonomische Arbeitsmittel, höhenverstellbarer Schreibtisch, Bildschirmarbeitsplatzbrille²⁸, ausreichende Beleuchtung und Belüftung, ... Gibt es gesetzliche Vorgaben, die zu beachten sind? <ul style="list-style-type: none"> ▪ Arbeitsstättenverordnung (ArbStättV), Bildschirmarbeitsplatzverordnung (BildscharbV), Verordnung zur arbeitsmedizinischen Vorsorge (ArbMedVV), DGUV-Regel 115-401 Branche Bürobetriebe; ...
Schritt 4	Maßnahmen festlegen Welche Maßnahmen und Lösungen gibt es? <ul style="list-style-type: none"> ▪ Technisch: Die/der Beschäftigte erhält einen höhenverstellbaren Schreibtisch und einen neuen Schreibtischstuhl, der dem aktuellen technischen Standard entspricht. Drucker und Kopierer werden in einen Nebenraum verbracht. ▪ Organisatorisch: Die Bildschirmarbeit wird regelmäßig durch kurze Pausen unterbrochen, es werden Pausen mit Übungen gegen Verspannungen eingelegt, arbeitsmedizinische Vorsorge wird angeboten, ...
Schritt 5	Maßnahmen durchführen Wer macht was bis wann? Die Abteilung Einkauf erhält den Auftrag einen höhenverstellbaren Schreibtisch und einen neuen Schreibtischstuhl zu bestellen. Die Haustechnik erhält den Auftrag den Drucker im Nebenraum zu installieren. Es wird ein Zeitplan festgelegt.
Schritt 6	Wirksamkeit der Maßnahmen überprüfen Die Luftqualität und Lärmbelastung im Büro wird nach den Maßnahmen gemessen. Mit der/dem Beschäftigten wird ein Gespräch geführt und geklärt, ob sich z.B. die Rückenschmerzen durch den neuen Schreibtisch minimiert haben und die Luftqualität durch das Verbringen des Druckers in den Nebenraum besser ist. Der Krankenstand wird analysiert.
Schritt 7	Gefährdungsbeurteilung fortschreiben Es wird regelmäßig geprüft, ob die Arbeitsmittel und –möbel noch dem aktuellen technischen Standard entsprechen und die Beschäftigten durch das Arbeitsumfeld keinen (neuen) Gesundheitsrisiken ausgesetzt sind.

²⁷ www.vbg.de/cms/arbeitschutz/arbeitschutz-organisieren/gefaehrungsbeurteilung

²⁸ Zur Vertiefung siehe Arbeitshilfe „Bildschirmarbeitsplatzbrille“, A-Z, www.diag-mav-freiburg.de

Anlage 2 – Beispiel: Arbeitsbereich stationäre Pflege

Gefährdungsbeurteilung ²⁹	
Schritt 1	Arbeitsbereiche und Tätigkeiten festlegen Welche Tätigkeiten gehören zu dem Aufgabenbereich einer Pflegefachkraft? Grundpflege; Medikamente, Injektionen und Infusionen vorbereiten und verabreichen, Blutentnahme, medizinische Geräte bedienen, Dokumentation, ...
Schritt 2	Gefährdungen ermitteln Welche gesundheitlichen Risiken bzw. Belastungen können für Beschäftigte an einem Arbeitsplatz der stationären Pflege bestehen? <ul style="list-style-type: none"> ▪ Infektionsrisiko durch Kontakt mit Körpersekreten, Hautkrankheiten und Allergien durch Feuchtarbeiten, Rückenschmerzen und Verspannungen durch Fehlbelastungen der Lenden- und Halswirbelsäule bei der Grundpflege, Gewalterfahrung durch aggressive Patienten, Schichtdienst, ...
Schritt 3	Gefährdungen beurteilen Wie können diese Belastungen verhindert bzw. auf ein gesundheitsverträgliches Maß reduziert werden? <ul style="list-style-type: none"> ▪ Allergenarme Schutzausrüstung bereitstellen (Handschuhe, ...), Arbeitsplatz ergonomisch gestalten, technische Hilfsmittel bereitstellen, alte Pflegebetten austauschen, Arbeitsabläufe optimieren (z.B. Feuchtarbeit reduzieren), ... Gibt es gesetzliche Vorgaben, die zu beachten sind? <ul style="list-style-type: none"> ▪ Arbeitsstättenverordnung (ArbStättV), Biostoffverordnung (BioStoffV), Verordnung zur arbeitsmedizinischen Vorsorge (ArbMedVV), Technische Regeln für biologische Arbeitsstoffe (TRBA 400), ...
Schritt 4	Maßnahmen festlegen: Welche Maßnahmen und Lösungen gibt es? <ul style="list-style-type: none"> ▪ Technisch: Alte Betten durch vollständig elektrisch verstellbare Pflegebetten austauschen, höhenverstellbare Badewannen und Toiletten installieren, mobile Lifter und Umsetzhilfen bereitstellen und regelmäßig warten, ... ▪ Organisatorisch: sichere Instrumente mit Stichschutz verwenden, durchstichsichere Entsorgungsbehälter verwenden, Hygieneplan erstellen und regelmäßig aktualisieren (Hautschutz, Händehygieneplan, ...), Schutzimpfungen anbieten (z.B. Hepatitis B und Grippe), Arbeitsabläufe optimieren, durch wechselnde Tätigkeiten Handschuhtragedauer minimieren, rückengerechtes Arbeiten bei der Pflegeplanung berücksichtigen, ... ▪ Personenbezogen: Rückenschule anbieten, Pflegekräfte in rückengerechter Arbeitsweise und Infektionsschutz unterweisen, Hautschutz- und Pflegemittel bereitstellen, ...
Schritt 5	Maßnahmen durchführen: Wer macht was bis wann? Die Stationsleitung wird beauftragt den Dienstplan und die Arbeitsabläufe entsprechend zu gestalten (z.B. wechselnde Tätigkeiten), die Abteilung Einkauf erhält den Auftrag die Arbeitsgeräte ___ zu beschaffen, die Haustechnik erhält den Auftrag die Geräte ___ zu installieren und zu warten, die Hygienefachkraft erhält den Auftrag ___. Es wird ein Zeitplan erstellt.
Schritt 6	Wirksamkeit der Maßnahmen überprüfen Entwicklung des Krankenstandes analysieren (vor und nach den Maßnahmen), regelmäßig Gespräche mit den Beschäftigten führen, ...
Schritt 7	Gefährdungsbeurteilung fortschreiben Es wird regelmäßig geprüft, ob z.B. die Arbeitsmittel und -möbel noch dem aktuellen technischen Standard entsprechen und die Beschäftigten durch das Arbeitsumfeld keinen (neuen) Gesundheitsrisiken ausgesetzt sind.

²⁹Siehe z.B. www.bgw-online.de/DE/Medien-Service/Medien-Center/Medientypen/BGW-Broschueren/Gefaehrungsbeurteilung/BGW04-05-110_Gefaehrungsbeurteilung-Pflege.html