

### Gefährdungsbeurteilung: Ein Instrument auf dem Weg zur Guten Arbeit

*Arbeitsschutz-Maßnahmen \* Gefährdungsminimierung bis Null \* Arbeitsschutzorganisation \* kontinuierliche Verbesserung \* Beurteilung der Arbeitsbedingungen \* Arbeitstätigkeit \* Gefährdungsfaktoren \* Prävention \* Schwerbehinderung, Frühverrentung \* Wirksamkeit (-sprüfung) \* Dokumentation \* Unterweisung \* geeignete Maßnahmen \* Beschäftigte als ExpertInnen als Ausgangspunkt aller Analysen \* Prozess der Gefährdungsbeurteilung (-sprüfung) \* Dokumentation \* Unterweisung \* geeignete Maßnahmen \* Prozess der Gefährdungsbeurteilung*

Die Gefährdungsbeurteilung nach Arbeitsschutzgesetz, § 5, ist eine der Pflichtaufgaben des Arbeitgebers, um die vorgeschriebenen Arbeitsschutz-Maßnahmen

- zur Verhütung von Unfällen
- zur Verhütung von arbeitsbedingten Gesundheitsgefahren sowie
- der menschengerechten Gestaltung der Arbeit

(siehe ArbSchG § 2, Abs. 1) durchführen zu können.

Ziel der Gefährdungsbeurteilung ist es, die von den Arbeitstätigkeiten ausgehenden oder mit den Arbeitstätigkeiten einhergehenden Gefährdungen möglichst ganz auszuschalten oder sofern dies nicht möglich ist, die Gefährdungen so weit als möglich zu reduzieren (vgl. ArbSchG, § 4, 1).

Damit dieses Ziel erreicht wird, muss der Arbeitgeber für eine geeignete (Arbeitsschutz-) Organisation sorgen und er muss die jeweils durchgeführten Maßnahmen auf ihre Wirksamkeit prüfen (ArbSchG, § 3). Von dem Ergebnis der Wirksamkeitsprüfung hängt dann ab, ob nachgebessert werden muss oder ob neue Maßnahmen in Angriff genommen werden. Außerdem können Änderungen der Gegebenheiten zu neuen bzw. weiteren Arbeitsschutz-Maßnahmen führen. Insgesamt soll so eine beständige Verbesserung von Sicherheit und Gesundheitsschutz der Beschäftigten erreicht werden (vgl. ArbSchG, §§ 1,1 und 3,1).

Grundlage für diesen kontinuierlichen Verbesserungsprozess ist die Gefährdungsbeurteilung. Verfahrenstechnisch steht sie ganz am Anfang, denn die Basis des Arbeitsschutzes ist die konkrete betriebsspezifische Analyse der Arbeitstätigkeiten. Diese muss so nah wie möglich an der Praxis des Arbeitens sein – denn nur so können passende (erforderliche und wirksame) Arbeitsschutz-Maßnahmen gefunden und anschließend durchgeführt werden:

#### § 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.

„Mit der Arbeit verbunden“, das unterscheidet sich nach der jeweiligen Arbeitstätigkeit:

## § 5 Beurteilung der Arbeitsbedingungen

(2) Der Arbeitgeber hat die Beurteilung je nach Art der Tätigkeiten vorzunehmen. Bei gleichartigen Arbeitsbedingungen ist die Beurteilung eines Arbeitsplatzes oder einer Tätigkeit ausreichend.

Beurteilt werden also nicht die Beschäftigten, sondern die jeweiligen Arbeitstätigkeiten!

Erster Klärungsbedarf in der betrieblichen Praxis ergibt sich bei der Frage, wann „gleichartige Arbeitsbedingungen“ vorliegen. Als Beispiel: So mögen zwar bestimmte Sachbearbeitungstätigkeiten mit zunächst gleich erscheinenden Arbeitsbedingungen einhergehen (Arbeit im Büro, am Bildschirmarbeitsplatz, bei Kunstlicht, konzentriertes Arbeiten an Verwaltungsaufgaben etc.) – bis dann deutlich wird, dass die einen weitaus mehr telefonischen Kontakt mit Kunden oder anderen Abteilungen haben als die anderen. Damit verändert sich das Belastungsprofil deutlich, folgen daraus doch häufige, nicht planbare Unterbrechungen der eigenen Tätigkeit mit ungünstiger Auswirkung z. B. auf die Konzentrationsfähigkeit.

Bereits bei der Zusammenfassung (angeblich) gleichartiger Tätigkeiten für die Durchführung der Gefährdungsbeurteilung muss also genau geschaut werden, was mit diesen Tätigkeiten zusammenhängt und einhergeht. Am besten fragt man die Beschäftigten selbst: Als Expertinnen und Experten für die täglich von ihnen verrichtete Arbeit können sie am besten Auskunft darüber geben, was in der Praxis und nicht nur auf dem „Papier“ der Stellenbeschreibung passiert. Außerdem: Die Beschäftigten kennen die langfristige Praxis – etwas, was auch die aufmerksamste Begehung oder Beobachtung nicht leisten kann.

Die besten „Informanten“ sind die Beschäftigten noch auf einer zweiten Ebene: Mit Tätigkeit ist nämlich nicht das gemeint, was man umgangssprachlich unter einer Arbeitstätigkeit versteht, sondern all jene Einzeltätigkeiten, die zu den Arbeitsaufgaben dazu gehören. Da wäre dann beispielsweise die Beratung eines Klienten eine andere Tätigkeit als die anschließende Protokollierung der Gesprächsergebnisse mithilfe eines Textverarbeitungsprogramms etc.

## *Tätigkeit*

„Tätigkeiten sind Teile des Arbeitsauftrages und durch das jeweils benötigte Arbeitsmittel charakterisiert (z.B. Schweißen, Dateneingabe, Fahrzeugführen).“

Glossar auf dem Portal [www.gefaehrungsbeurteilung](http://www.gefaehrungsbeurteilung) von BAuA, GDA und OSHA, das im Frühjahr 2017 offline ging. Eine Fortführung des Glossars ist bei der BAuA angefragt.

Sind die Tätigkeiten erfasst, ist im nächsten Schritt zu untersuchen, welche Gefährdungen mit ihnen verbunden sind. Das Arbeitsschutzgesetz erläutert an einem Beispielkatalog, was man sich darunter vorzustellen hat und nennt verschiedene potenzielle Ursachen für Gefährdungen (sog. Gefährdungsfaktoren):

### § 5 Beurteilung der Arbeitsbedingungen

(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.

Im Vordergrund steht die Analyse der Tätigkeiten: Was daran sich (etwa auch durch häufige Wiederholungen oder langfristige Ausübung) für die Gesundheit eines Menschen eventuell schädigend oder beeinträchtigend auswirken könnte. In diesem Sinne ist es egal, ob beispielsweise ein junger oder ein alter Mensch, eine Frau oder ein Mann diese Tätigkeiten ausüben – sowieso soll von den Tätigkeiten keine oder nur eine möglichst geringe Gefährdung ausgehen!

Beispielsweise: Hebevorrichtungen sind also nicht erst dann zu montieren und ihre Anwendung zeitlich im Arbeitsablauf zu berücksichtigen, wenn die an dieser Stelle Arbeitenden Rückenprobleme haben oder gar einen Bandscheibenvorfall hatten. Hebevorrichtungen sind zu montieren und im Arbeitsablauf einzukalkulieren, **bevor** irgendjemand dort Probleme mit dem Rücken hat! Arbeitsschutz ist immer präventiv!

## Schwerbehinderung und Frühverrentung

Von den präventiven Schutzmaßnahmen ist eine Arbeitsplatzgestaltung bei bereits eingetretener Schwerbehinderung eines/einer Beschäftigten zu unterscheiden, diese fällt in den Regelungsbereich des Sozialgesetzbuches IX.

Da diesbezüglich keine Analysedaten vorliegen, kann man nur spekulieren, wie viele Fälle von Schwerbehinderung und Frühverrentung dadurch verhindert worden wären, wenn das Arbeitsschutzgesetz ab seiner Gültigkeit (1996) in den Betrieben und Dienststellen korrekt – oder leider sogar: überhaupt – umgesetzt worden wäre. Die Gefährdungsbeurteilung nach ArbSchG ist das grundlegende Verfahren, arbeitsbedingte gesundheitliche Beeinträchtigungen auszuschalten, bevor daraus Schäden entstehen!

Viele gute Handlungshilfen und Praxistipps, die auch heute noch passen (Erscheinungsjahr 2006), bietet die ver.di Broschüre:

[SBVplus: Alter, Behinderung und Arbeitsgestaltung \(pdf\)](#)

Gefährdungsbeurteilungen sind wie bereits erwähnt die verfahrenstechnischen Grundlagen des gesamten Arbeitsschutzes. Aus ihren Ergebnissen ergeben sich die konkreten betriebsspezifischen, genauer: tätigkeitsspezifischen Arbeitsschutz-Maßnahmen. Diese sollen „wirksam“ sein, was ja nun nichts anderes bedeutet, als dass sie bewirken, dass von den Arbeitstätigkeiten keine oder nur eine möglichst geringe Gefährdung ausgeht.

Damit dies auch tatsächlich passiert, ist eine Wirksamkeitsprüfung (ArbSchG, § 3,1) vorgeschrieben, die voraussetzt, dass die konkreten Ergebnisse der Gefährdungsbeurteilungen, die daraus abgeleiteten und dann durchgeführten Arbeitsschutz-Maßnahmen sowie deren Überprüfung – eben, ob sie wirksam waren – festgehalten werden (ArbSchG, § 6 Dokumentation).

Deutlich zeigen sich hier die immer wiederkehrenden Schritte des kontinuierlichen Verbesserungsprozesses, als die der Arbeitsschutz angelegt ist.

Untrennbar zu diesem Zyklus gehören auch die Arbeitsschutz-Unterweisungen: Auch wenn bei der Gefährdungsbeurteilung Tätigkeiten analysiert werden, übersieht das Arbeitsschutzgesetz keineswegs, dass es Menschen sind, die diese Tätigkeiten ausüben. Sowohl damit die Beschäftigten möglichst gut geschützt sind, als auch um ihre Mitwirkungspflichten und –rechte (ArbSchG §§ 15, 16, 17) erfüllen zu können, müssen die arbeitenden Menschen einerseits die Ergebnisse der Gefährdungsbeurteilungen, andererseits die gegen diese potenziellen Gefahren ergriffenen Gegen- und Schutzmaßnahmen kennen. Genau deshalb hat eine Arbeitsschutz-Unterweisung immer dann zu erfolgen, wenn etwas „neu“ oder in Vergessenheit geraten ist:

Die Unterweisung muss 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. (ArbSchG, § 12, 1)

Die Ergebnisse konkreter Gefährdungsbeurteilungen liefern also sowohl die Basis für die Arbeitsschutz-Maßnahmen wie auch für die Unterweisungen. Letztere müssen „Stand von Technik, Arbeitsmedizin und Hygiene sowie sonstige gesicherte arbeitswissenschaftliche Erkenntnisse“ berücksichtigen (ArbSchG § 4, 3). Damit macht sich nun ein riesiges Feld auf: Was

sind denn nun die jeweils geeigneten Maßnahmen? Oft tun sich die Interessenvertretungen, die ja sogar in der Pflicht zur Mitgestaltung sind (BAG 08.06.2004, 1 ABR 13/03), sehr schwer damit, ihre Rolle in dieser Aufgabe einzunehmen.

Hier muss zunächst einmal festgehalten werden, dass Betriebs- und Personalräte nicht die Aufgaben der Fachkraft für Arbeitssicherheit (FaSi, früher: Sifa) übernehmen sollen. Nach entsprechenden Qualifizierungen arbeiten die Interessenvertretungen aber sehr wohl auf "Augenhöhe" mit der FaSi wie auch mit dem Betriebsarzt zusammen, der auch zur Zusammenarbeit mit dem Betriebs- sowie mit dem Personalrat verpflichtet ist (§ 9 ASiG). Betriebs- und Personalräte haben zudem das Recht, sich direkt an die für ihren Betrieb/ihre Dienststelle zuständige Berufsgenossenschaft/Unfallkasse zu wenden. Außerdem können sie weitere externe Experten für ihre Interessenvertretungsarbeit in Sachen Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz hinzuziehen.

Doch selbst, wenn all dies erfolgt, ist es nicht immer einfach, die wirksamen und auch realisierbaren Arbeitsschutz-Maßnahmen abzuleiten, oft sind bereits die bestehenden Gefährdungen komplex, nicht monokausal. Ein Problem, vor dem auch die extra dafür ausgebildeten, oft externen Arbeitsschutzexperten stehen. Ein Grund mehr, die Beschäftigten zu beteiligen, sie zu fragen, ja mehr noch: Sie zum Ausgangspunkt der Analyse der Tätigkeiten zu machen!

So können sich die verschiedenen Arbeitsschutz-Experten – wozu die Beschäftigten als Expertinnen und Experten für die Tätigkeiten gehören! – in ihren unterschiedlichen Kompetenzen ergänzen, um das Ziel der kontinuierlichen Verbesserung von Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz zu erreichen.

Betriebs- und Personalrat tun also gut daran, die Beschäftigten nicht allein für die Unterstützung der Interessenvertretungsarbeit ins Boot zu holen, sondern auch, damit der Prozess des Arbeitsschutzes überhaupt funktioniert!

### *Prozess der Gefährdungsbeurteilung – Beteiligung der Beschäftigten*

Die aktuelle Untersuchung „Gefährdungsbeurteilung bei psychischen Belastungen in Deutschland. Verbreitung, hemmende und fördernde Faktoren“ (2012) betont einerseits die Wichtigkeit des Prozesses:

„Von Bedeutung ist demnach, dass die Gefährdungsbeurteilung als ein Verständigungs-, Entwicklungs- und Lernprozess angelegt und geführt wird.“

Andererseits werden an mehreren Stellen insbesondere die Beteiligung der Beschäftigten sowie das Bewusstsein für den Prozesscharakter der Gefährdungsbeurteilung als fördernde Faktoren hervorgehoben.

*(„Beck/Richter/Ertel/Morschhäuser: [Gefährdungsbeurteilung bei psychischen Belastungen in Deutschland](#). Verbreitung, hemmende und fördernde Faktoren. In: Prävention und Gesundheitsförderung 2 (2012) 17.02.12, S. 118)*

Auch eine Beteiligung der Beschäftigten ist ein Prozess, der nicht von heute auf morgen „einfach so“ läuft, sondern einer eigenen Strategie und Arbeitsplanung von Betriebs- und Personalrat bedarf. Mit Unterstützung durch die Gewerkschaft und in Netzwerken mit anderen Interessenvertretungen jedoch ein Prozess, für den es bereits viel Handwerkszeug und Praxishilfen gibt.

Autorin: Anna Wirth

UND EIN PROZESS, DER SICH AUF JEDEN FALL LOHNT:

SCHRITT FÜR SCHRITT ZUR GUTEN ARBEIT!