



Leseprobe

Unsere Fachinhalte bieten Ihnen praxisnahe Lösungen, wertvolle Tipps und direkt anwendbares Wissen für Ihre täglichen Herausforderungen.

- ✓ **Praxisnah und sofort umsetzbar:** Entwickelt für Fach- und Führungskräfte, die schnelle und effektive Lösungen benötigen.
- ✓ **Fachwissen aus erster Hand:** Inhalte von erfahrenen Expertinnen und Experten aus der Berufspraxis, die genau wissen, worauf es ankommt.
- ✓ **Immer aktuell und verlässlich:** Basierend auf über 30 Jahren Erfahrung und ständigem Austausch mit der Praxis.

Blättern Sie jetzt durch die Leseprobe und überzeugen Sie sich selbst von der Qualität und dem Mehrwert unseres Angebots!

6/3 Durchführung der Gefährdungsbeurteilung

6/3.1 Vorbereitende Schritte

6/3.1.1 Zielsetzung der Gefährdungsbeurteilung

Grundsätzlich ist zum Anfang einer Gefährdungsbeurteilung die Frage zu beantworten, welches Ziel man mit deren Erstellung verfolgen möchte.

*Vorüberlegungen
zur Zielsetzung*

Dient sie einzig der Feststellung der Gefahren im betrachteten Arbeitsbereich sowie der Ableitung von Schutzmaßnahmen?

Oder sollen durch die Gefährdungsbeurteilung auch Anforderungen an die Qualifikation der in dem betrachteten Bereich beschäftigten Personen, notwendige Prüfumfänge und Prüffristen oder Anforderungen an bereitzustellende persönliche Schutzausrüstungen, Arbeitsmittel, Werkzeuge und Hilfsmittel abgeleitet werden?

Was beinhaltet der betrachtete Arbeitsbereich?

- Die Gestaltung eines Arbeitsplatzes?
- Die Bewertung eines Arbeitsverfahrens?
- Die Handhabbarkeit einer Maschine?
- Das Tätigkeitsprofil einer bestimmten Person?

Diese Fragestellungen müssen unbedingt im Vorfeld der durchzuführenden Gefährdungsbeurteilung beantwortet werden, um die Beurteilung selbst möglichst zielgerichtet durchführen zu können.

*Begriffs-
definitionen*

Aufgrund der geschilderten vielfältigen Möglichkeiten wird anstelle des Begriffs „Arbeitsbereich“ sehr häufig der Begriff „Arbeitssystem“ verwendet, welcher eine eher neutralere Beschreibung eines zu betrachteten Bereichs darstellt.

Indem das zu betrachtende Arbeitssystem von anderen Arbeitssystemen (welche jedoch ggf. selbst Auswirkungen auf das betrachtete Arbeitssystem haben können) abgetrennt wird, wahrt man die notwendige Übersichtlichkeit für die anstehende Analyse.

6/3 Durchführung der Gefährdungsbeurteilung

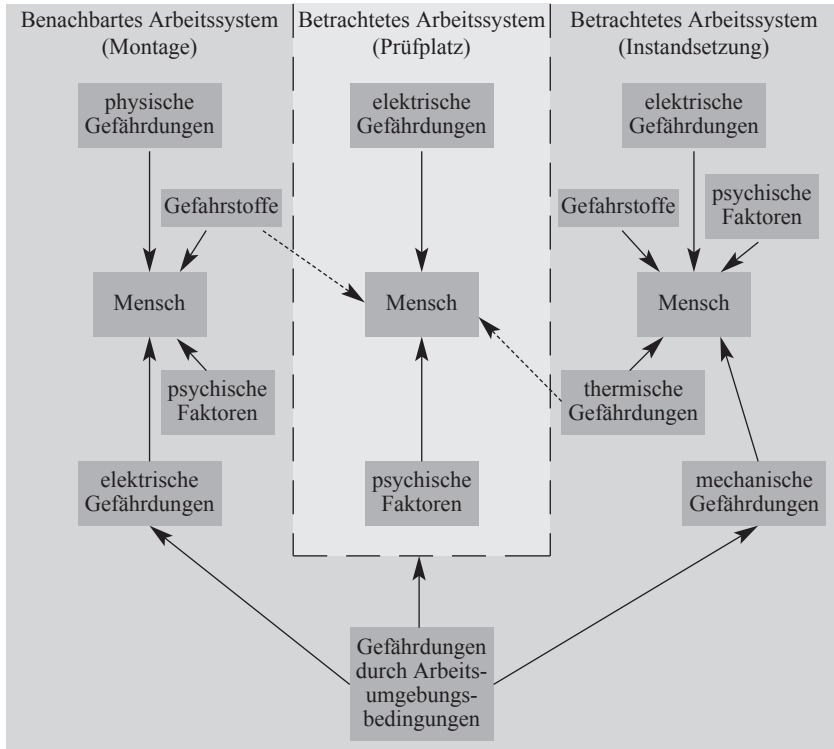


Abb. 6/3.1.1-1: Abgrenzung von Arbeitssystemen für die Gefährdungsanalyse

6/3.1.2 Einzubeziehende Personen

Verantwortlich für die Führung eines Betriebs ist der Arbeitgeber. Dieser ist somit auch Hauptadressat der staatlichen Rechtsvorschriften sowie der Unfallverhütungsvorschriften (in Letzteren i. d. R. „Unternehmer“ genannt).

Arbeitgeber

<i>Führungsverantwortung</i>	Der Arbeitgeber trägt die Gesamtverantwortung für den Betrieb. Da er in vielen Fällen jedoch nicht selbst sämtliche Entscheidungen treffen kann (z. B., weil zu viele Entscheidungen getroffen werden müssen oder er nicht für jede zu klärende Problemstellung die hierzu notwendigen Fachkenntnisse innehat), kann (und muss) er sich der Hilfe weiterer Mitarbeiter bedienen. Ihm obliegt jedoch die Führungsverantwortung gegenüber diesen nachgestellten Fach- und Führungskräften.
<i>Organisationsverantwortung</i>	Weiterhin hat der Arbeitgeber den eigenen Betrieb zu organisieren sowie die Verantwortung, den eigenen Betrieb zu organisieren, sowie die Verantwortung für betriebliche Bereiche, für die er nicht selbst die Unternehmensverantwortung übernehmen kann, auf fachlich und persönlich geeignete Mitarbeiter (Führungskräfte) zu übertragen. Des Weiteren verbleibt beim Arbeitgeber die Aufsichtsverantwortung über die unterstellten betrieblichen Hierarchieebenen.
<i>Führungskräfte</i>	
<i>Aufsichtsverantwortung</i>	
<i>Aufgabendelegation auf Führungskräfte</i>	Gerade in größeren Betrieben mit vielen unterschiedlichen Arbeitsbereichen empfiehlt es sich daher, die Durchführung der Gefährdungsbeurteilung auf die diese Arbeitsbereiche verantwortlich leitenden Führungskräfte zu übertragen, da sie mit den in diesen Arbeitsbereichen auftretenden Gefährdungen eher vertraut sind als der eigentliche Arbeitgeber. Somit sind in diesem Fall auch die Führungskräfte in die Durchführung der Gefährdungsbeurteilung mit einzubeziehen.
<i>Personalvertretung</i>	Neben dem Arbeitgeber bzw. den Führungskräften hat jedoch auch die Personalvertretung ein auf der Grundlage des § 87 des Betriebsverfassungsgesetzes (BetrVG) ergebendes Mitbestimmungsrecht in innerbetrieblichen Entscheidungen inne. Ihr ist die Gele-

6/3 Durchführung der Gefährdungsbeurteilung

genheit zu geben, sich an der Durchführung der Gefährdungsanalyse zu beteiligen.

Das 1974 in Kraft getretene „Gesetz über Betriebsärzte, Sicherheitsingenieure und andere Fachkräfte für Arbeitssicherheit“ (kurz Arbeitssicherheitsgesetz [ASiG]) legt fest, dass für die arbeitsmedizinische und sicherheitstechnische Betreuung von Betrieben Betriebsärzte und Fachkräfte für Arbeitssicherheit (FASI oder SiFa) zu beauftragen sind.

*Betriebsärzte und
Fachkräfte für
Arbeitssicherheit*

Diese sind jedoch nicht verantwortlich für die Maßnahmen des Arbeitsschutzes, da sie ihre Fachkunde unabhängig, d. h. weisungsfrei, ausüben sollen. Sie sind jedoch in Fragen des Arbeitsschutzes fachlich dahin gehend ausgebildete Experten, um den Arbeitgeber bei der Durchführung einer systematisch aufgebauten Gefährdungsanalyse unterstützen zu können. Des Weiteren haben Betriebsärzte und Fachkräfte für Arbeitssicherheit auch mit der Personalvertretung (Betriebsrat) zusammenzuarbeiten (vgl. § 9 ASiG).

Die mit den im jeweilig betrachteten Arbeitsbereich angewandten Arbeitsverfahren am besten vertrauten Personen sind jedoch die Beschäftigten selbst. Aus diesem Grunde sollten sie auch bei der ihren Arbeitsplatz bzw. ihre Tätigkeit betreffenden Gefährdungsanalyse unbedingt mit einbezogen werden.

Beschäftigte

Auch die in Betrieben ab 20 Beschäftigten gem. § 22 Sozialgesetzbuch VII (SGB VII) zu bestellenden Sicherheitsbeauftragten können wertvolle Informationen liefern und sollten an der Durchführung der Gefährdungsanalyse ebenfalls beteiligt werden.

*Sicherheits-
beauftragte*

Für spezielle Fragestellungen sollten ggf. weitere Personen als innerbetriebliche Experten beratend hinzugezogen werden, wie z. B. Gefahrstoff- oder Brand-

*Innerbetriebliche
Experten*

schutzbeauftragte oder die Schwerbehindertenvertretung.

Arbeitsschutzausschuss

Werden in einem Betrieb mehr als 20 Personen beschäftigt, ist gem. § 11 ASiG ein Arbeitsschutzausschuss zu gründen, welcher vierteljährlich zusammentritt und Fragen der Arbeitssicherheit erörtert.

Über die Sicherheitsbeauftragten und die Personalvertretung können beispielsweise Fragen und Anregungen der Beschäftigten zur Diskussion eingebracht werden.

Somit kann der Arbeitsschutzausschuss ein sehr effektives Instrument darstellen, um den Arbeitgeber, welchem letztendlich die Gesamtverantwortung für den innerbetrieblichen Arbeits- und Gesundheitsschutz obliegt. Die Informationen, die sich aus den unterschiedlichsten betrieblichen Belangen ergeben, können als Hilfestellung für betriebliche Entscheidungen kanalisiert und mit Stellungnahmen bzw. Empfehlungen der Mitglieder des Arbeitsschutzausschusses versehen werden. Wie die nachstehende Grafik aufzeigt:

6/3 Durchführung der Gefährdungsbeurteilung

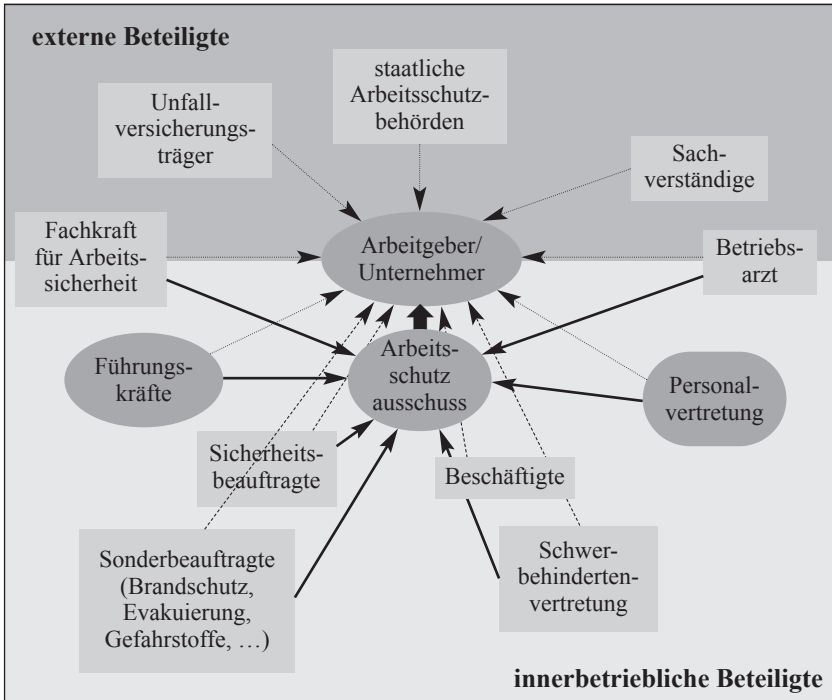


Abb. 6/3.1.2-1: Externe und innerbetriebliche Beteiligte im Arbeitsschutz

Als externe Berater können im Einzelfall auch Sachverständige oder Mitarbeiter der Arbeitsschutzbehörden (Unfallversicherungsträger, Gewerbeaufsichtsämter, Bezirksregierungen etc.) einbezogen werden. Insbesondere Letztere können i. d. R. auch eine Auskunft darüber geben, ob das vorgesehene bzw. bereits angewandte Prozedere den Anforderungen an eine rechtskonforme Umsetzung der Gefährdungsbeurteilung genügen kann.

Externe Berater

6/3.1.3 Beschaffung notwendiger Informationen

Hintergrundinformationen

Die Beschaffung von Hintergrundinformationen gehört ebenfalls zu den vorbereitenden Schritten für die Durchführung der Gefährdungsanalyse. Diese Informationen können sowohl innerbetrieblich (z. B. Meldungen und Protokolle, Unfallanzeigen sowie Arbeits- und Betriebsanweisungen) als auch extern (z. B. Rechtsgrundlagen aus staatlichem Recht, Unfallverhütungsvorschriften, Regeln und Informationen der DGUV, Herstellerunterlagen, Prüf- und Begehungsprotokolle von Sachverständigen oder Behörden) beschafft werden, wie die nachfolgende Grafik zeigt:

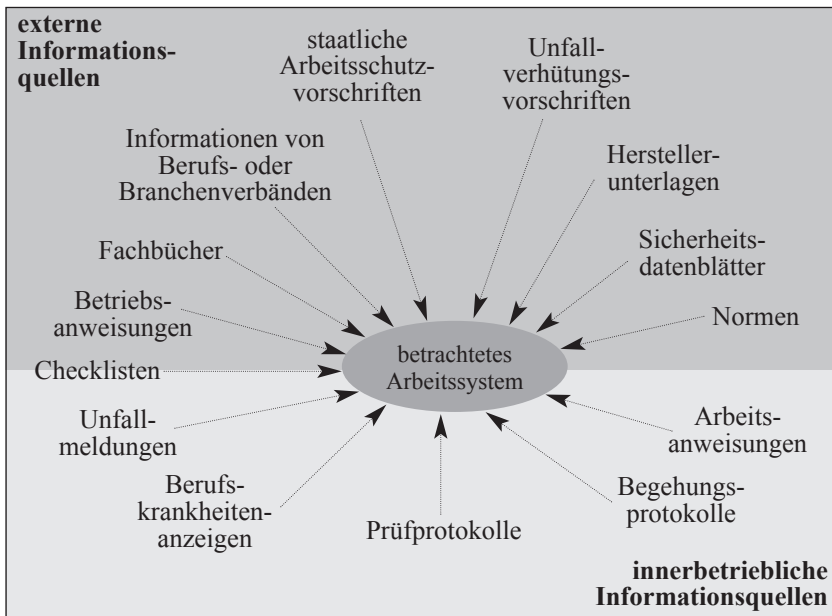


Abb. 6/3.1.3-1: Externe und innerbetriebliche Informationsquellen für die Beurteilung eines Arbeitssystems

6/3 Durchführung der Gefährdungsbeurteilung

Ein weiteres wichtiges Instrument zur Informationsbeschaffung sind Checklisten. Sie dienen zum einen als Hilfsmittel zur umfassenden Beurteilung der Arbeitsplätze im Rahmen von Betriebsbegehungen. Zum anderen können Checklisten aber auch im Vorfeld der Begehung den Mitarbeitern als Hilfestellung zur zielgerichteten Beurteilung ihres eigenen Arbeitsplatzes an die Hand gegeben werden.

Checklisten

Durch die Beantwortung anonymisierter Checklisten werden die Beschäftigten i. d. R. auch eher als in direkten Mitarbeiterbefragungen dazu bereit sein, sich über sensible Themen, die ihren Arbeitsplatz betreffen (wie z. B. Arbeitsüberlastung, ungünstiges Führungsverhalten, Mobbing etc.), zu äußern.

Bestelloptionen



Sicherheitshandbuch Arbeitsschutz

Sie haben Fragen zum Produkt oder benötigen Unterstützung bei der Bestellung? Unser Kundenservice ist für Sie da:

☎ 08233 / 381-123 (Mo - Do 7:30 - 17:00 Uhr, Fr 7:30 - 15:00 Uhr)

✉ service@forum-verlag.com

Oder bestellen Sie bequem über unseren Online-Shop:

[Jetzt bestellen](#)