

Verteiler:

Vorstand, Fachprüfer,
Geschäftsführer und betrieblich Verantwortliche
der Mitgliedsunternehmen der GTGA e.V.

Bonn, 12. April 2023

Hinweise zur Durchführung einer Gefährdungsbeurteilung

Sehr geehrte Damen und Herren,

bekanntermaßen hat jeder Arbeitgeber - unabhängig von der Firmengröße bzw. der Zahl der Beschäftigten - aufgrund seiner Fürsorgepflichten die Pflicht zur Ermittlung und Beurteilung der für die Beschäftigten mit ihrer Arbeit verbundenen Gefährdungen und zur Festlegung der erforderlichen Schutzmaßnahmen. Dennoch bereitet dieses Thema in der Umsetzung häufig Schwierigkeiten und wird in der täglichen Praxis nicht mit der gebührenden Aufmerksamkeit behandelt, was ganz erhebliche Konsequenzen haben kann.

Arbeitsschutz ist Chefsache

Grundsätzlich trägt der Arbeitgeber die Verantwortung für den Arbeitsschutz und damit für die Durchführung der Gefährdungsbeurteilung (§ 3 Abs. 1 ArbSchG). Er kann zwar zuverlässige und fachkundige Personen mit der Durchführung beauftragen, hat dann aber die Durchführung zu kontrollieren und die rechtliche Verantwortung verbleibt in jedem Fall beim Arbeitgeber.

Folgen von Verstößen

Kommt der Arbeitgeber seinen Pflichten im Arbeitsschutz nicht nach, sind sowohl finanzielle als auch strafrechtliche Folgen möglich. Verstöße gegen die Vorgaben des ArbSchG können mit erheblichen Geldbußen oder in schweren Fällen (z.B. Vorsatz) sogar mit einer Freiheitsstrafe bis zu einem Jahr geahndet werden (§§ 25, 26 ArbSchG). Die Haftung des Arbeitgebers für die Folgekosten von Arbeitsunfällen (Behandlungskosten, Unfallrenten) ist generell beschränkt (§§ 104 ff SGB VII), dennoch kann der Arbeitgeber im Wege des Regresses auch für die Übernahme der Folgekosten herangezogen werden, wenn der Arbeitsunfall vorsätzlich oder grob fahrlässig herbeigeführt wurde (§§ 110 f. SGB VII).

GTGA
Güte- und Überwachungs-
gemeinschaft Technische
Gebäudeausrüstung e.V.

Hinter Hoben 149
D-53129 Bonn

Tel.: +49(0)2 28 21 46 26
Fax: +49(0)2 28 26 50 82

www.gtga.de
e-mail: info@gtga.de

An der der Durchführung einer Gefährdungsbeurteilung führt folglich kein Weg vorbei!

Der Arbeitgeber ist gesetzlich verpflichtet, die Gefährdungen zu ermitteln, die mit der jeweiligen Arbeit verbunden sind und geeignete Maßnahmen hinsichtlich des Arbeitsschutzes zu treffen (§ 5, Abs. 1 ArbSchG), wobei die Beurteilungen abhängig von der Art der Beschäftigung vorzunehmen ist.

Diese Pflicht ist nicht näher durch die Vorgabe spezieller Methoden oder Mittel konkretisiert. Das „Wie“ der Gefährdungsbeurteilung liegt somit im Ermessen der verantwortlichen Person, wobei der Umfang der Gefährdungsbeurteilung der Komplexität des Gefährdungspotenzials entsprechen muss.

Mit Rundschreiben vom 21.09.2021 hatten wir bereits über die **Gefährdungsbeurteilung für Gefahrstoffe** informiert und im März 2022 den „Handlungsleitfaden Gefahrstoffmanagement in der betrieblichen Praxis – Gefährdungsbewertung und Substitution“ herausgegeben, welcher im Sommer 2023 durch eine Fortbildungsveranstaltung ergänzt wird, auf die wir bereits mit diesem Rundschreiben hinweisen möchten. Die Seminaurausschreibung ist als Anlage angehängt.

Diese Gefährdungsbeurteilung für Gefahrstoffe ist aber nur ein Teilbereich der vom Arbeitgeber durchzuführenden Gefährdungsbeurteilung, denn der Arbeitgeber ist verpflichtet, für Sicherheit und Gesundheit der Beschäftigten in allen Bereichen der Arbeit (nicht nur im Zusammenhang mit Gefahrstoffen) zu sorgen.

Um Sie bei der Durchführung der Gefährdungsbeurteilung zu unterstützen, haben wir die nachfolgenden Informationen Muster zusammengestellt:

Gesetzliche Grundlage

§ 5 Abs. 3 ArbSchG enthält eine Aufzählung, bei welchen Arbeitsbedingungen insbesondere eine Gefährdung eintreten kann:

- die Gestaltung und die Einrichtung der Arbeitsstätte und des Arbeitsplatzes,
- physikalische, chemische und biologische Einwirkungen,
- die Gestaltung, die Auswahl und den Einsatz von Arbeitsmitteln, insbesondere von Arbeitsstoffen, Maschinen, Geräten und Anlagen sowie den Umgang damit,
- die Gestaltung von Arbeits- und Fertigungsverfahren, Arbeitsabläufen und Arbeitszeit und deren Zusammenwirken,
- unzureichende Qualifikation und Unterweisung der Beschäftigten,
- psychische Belastungen bei der Arbeit (betriebliche Rahmenbedingungen wie Arbeitszeit und -organisation, Intensität der Arbeit und eventuell gesundheitsgefährdende Abläufe)

Weitere gesetzliche Grundlagen zur Durchführung der Gefährdungsbeurteilung sind insbesondere:

- **§ 3 DGUV Vorschrift 1:** Grundlagen der Prävention: Beurteilung der Arbeitsbedingungen, Dokumentation, Auskunftspflichten
- **§ 3 Arbeitsstättenverordnung (ArbStättV):** Gefährdungsbeurteilung
- **§ 3 Betriebssicherheitsverordnung (BetrSichV):** Gefährdungsbeurteilung
- **§ 6 Gefahrstoffverordnung (GefStoffV):** Informationsermittlung und Gefährdungsbeurteilung
- **§ 7 GefStoffV:** Grundpflichten
- **§§ 4, 8 Biostoffverordnung (BioStoffV):** Gefährdungsbeurteilung
- **§ 3 Lärm- und Vibrations-Arbeitsschutzverordnung (LärmVibrationsArbSchV):** Gefährdungsbeurteilung
- **§ 2 Lastenhandhabungsverordnung (LasthandhabV):** Maßnahmen
- **§ 3 Verordnung zum Schutz der Beschäftigten vor Gefährdungen durch künstliche optische Strahlung (OrStV):** Gefährdungsbeurteilung
- **§ 10 Gesetz zum Schutz von Müttern bei der Arbeit, in der Ausbildung und im Studium (Mutterschutzgesetz; MuSchG):** Beurteilung von Arbeitsbedingungen; Schutzmaßnahmen
- **§ 29 Jugendarbeitsschutzgesetz (JArbSchG):** Unterweisung über Gefahren

Ablauf der Gefährdungsbeurteilung

Die Gefährdungsbeurteilung ist keine einmalige Aktion, sondern ein kreativer, sich ständig weiter entwickelnder Prozess, der anlassbezogen (z.B. bei Störfällen, Arbeitsunfällen, Veränderungen im Betrieb - neue oder geänderte Arbeitsplätze/Arbeitsverfahren /Arbeitsabläufe, neue Maschinen, Geräte, Einrichtungen oder Arbeitsmittel/Arbeitsstoffe) und in regelmäßigen Abständen überprüft und ggf. angepasst werden muss (z.B. Änderungen relevanter Rechtsvorschriften oder technischer Regeln oder neue Erkenntnisse hinsichtlich Hygiene, Arbeitswissenschaft, Technik, Arbeitsmedizin). Neben den anlassbezogenen Überprüfungen sind die Gefährdungsbeurteilungen gem. § 3 Abs. 7 BetriebssicherheitsVO in regelmäßigen Abständen zu überprüfen. Mangels rechtlicher Vorgaben sollten die Überprüfungen, entsprechend dem Grad einer möglichen Gefährdung am Arbeitsplatz, in Abständen von 2 bis 3 Jahren erfolgen und dokumentiert werden.

Gleichartige Tätigkeiten oder Arbeitsplätze können vergleichbar beurteilt werden. Bei nicht stationären Arbeitsplätzen (z.B. auf Baustellen) muss die Gefährdungsbeurteilung an die wechselnden Gegebenheiten oder unterschiedlichen Arbeitsabläufe angepasst werden.

Es gibt keine konkreten Vorgaben betreffend den Ablauf der Gefährdungsbeurteilung. Er orientiert sich daher an den Gegebenheiten des jeweiligen Betriebs und umfasst in der Regel folgende Schritte:

- **Vorbereitungsarbeiten** (Personenkreis, Einweisung, Arbeitsaufteilung): insbesondere Anzahl/Analyse der Arbeitsbereiche, Benennung der Verantwortlichen, Auflistung der Tätigkeiten, besonders schutzbedürftige Personen
- **Gefährdungsermittlung:** Ermittlung aller Gefährdungen, die während und mit der Arbeit der Beschäftigten verbunden sein können, Berücksichtigung aller möglichen Betriebszustände - Normalbetrieb, Instandhaltung, Anfahrbetrieb
- **Beurteilung:** Wahrscheinlichkeit, dass die Beschäftigten den Gefährdungen ausgesetzt sind
- **Festlegung und Durchführung konkreter Maßnahmen zur Risikominimierung** (s.u.)
- **Überprüfung der Wirksamkeit der Maßnahmen**
- Laufende **Evaluierungen** und ggf. **Aktualisierung**
- Werden Gefährdungen identifiziert, sind **risikominimierende Maßnahmen** zu ergreifen, z.B.
- **Vermeidung:** Arbeitsgestaltung, Organisationsablauf, Technik, Verwendung der Arbeitsstoffe
- **Sicherheitstechnische Maßnahmen:** räumliche Trennung, Abschirmung
- **Organisatorische Maßnahmen:** zeitliche / räumliche Trennung, Arbeitsorganisation
- **Persönliche Schutzausrüstung** verwenden
- **Verhaltensbezogene Schutzmaßnahmen:** Schulungen, Einweisungen

Für **Schwangere am Arbeitsplatz** gelten Besonderheiten: Gemäß Mutterschutzgesetz muss schwangeren Beschäftigten die Möglichkeit gegeben werden, ihrer Arbeit nachzugehen, ohne die eigene Gesundheit oder die des ungeborenen Kindes zu gefährden. Der Arbeitgeber hat Gefährdungsbeurteilungen **so** zu erstellen, dass die sich im Hinblick auf den Mutterschutz ergebenden Maßnahmen umgesetzt werden. Dies gilt für jeden Arbeitsplatz, auch wenn die Tätigkeit nur durch männliche Beschäftigte ausgeübt wird, da nicht ausgeschlossen werden kann, dass der Arbeitsplatz künftig auch durch weibliche Beschäftigte besetzt werden kann (§ 10 MuSchG). Ab dem Zeitpunkt des Bekanntwerdens der Schwangerschaft sind bestimmte Tätigkeiten verboten, insbesondere Arbeiten mit giftigen oder radioaktiven Stoffen oder Krankheitserregern, Tragen von schweren Lasten, Arbeiten, die mit streckenden, beugenden Bewegungen oder langem Stehen verbunden sind, Arbeiten auf Gerüsten und Leitern, Akkord- und Fließbandarbeit, Nacht- und Sonntagsarbeit nach 22 Uhr.

Es hat sich in der Praxis bewährt, die Gefährdungsbeurteilung nach unterschiedlichen Arbeitsbereichen und Gefährdungsarten zu gliedern, durchzuführen und zu dokumentieren. Sie kann tätigkeitsbezogen (z.B. Gerüstbauarbeiten), arbeitsplatzbezogen (z.B. Bildschirmarbeitsplatz), arbeitsmittelbezogen (z.B. Drehmaschine) oder personenbezogen (z.B. Jugendliche) erstellt werden, wobei meistens Mischvarianten, je nachdem wo der Gefahrenschwerpunkt liegt, erforderlich sein werden.

Dokumentationspflicht des Arbeitgebers

Der Arbeitgeber hat die Pflicht zur Erstellung der Beurteilung und der Dokumentation. Diese richtet sich nach der Art der Tätigkeit und der Anzahl der Beschäftigten. Die Gefährdungsbeurteilungen sind mit den festgelegten Maßnahmen zum Arbeitsschutz so zu dokumentieren, dass sie bei einer eventuellen Überprüfung nachvollziehbar ersichtlich sind (§ 6, Abs. 1 ArbSchG). Sofern es aus Gründen der Betriebssicherheit bzw. spezieller Verordnungen (z.B. Gefahrstoffverordnung) keine spezielle Anforderung an die Dokumentation gibt, ist sie im Wesentlichen formfrei. Auf die Dokumentation sollte besonderes Augenmerk gelegt werden, denn sie dient der Rechtssicherheit. Im Schadensfall kann durch sie nachgewiesen werden, ob der Arbeitgeber seinen grundlegenden Arbeitsschutzpflichten nachgekommen ist, insbesondere der Pflicht zur Gefährdungsbeurteilung.

Bestandteile der Dokumentation:

- **Ergebnisse der jeweiligen Gefährdungsbeurteilung:** Welchen Gefährdungen sind die Beschäftigten ausgesetzt, wie groß ist das Ausmaß der Gefährdungen, wie dringlich ist die Beseitigung der Gefährdung, welches Schutzziel muss erreicht werden (Vorschriften)?
- **Festlegung der erforderlichen Arbeitsschutzmaßnahmen:** Welche Maßnahmen sind durchzuführen, mit welcher Rangfolge, bis wann sind die Maßnahmen zu realisieren, wer ist für die Durchführung verantwortlich?
- **Ergebnisse der Überprüfung der durchgeführten Maßnahmen:** Wie wirksam sind die durchgeführten Maßnahmen, was muss zusätzlich veranlasst werden?

Folgende Muster sind als Hilfestellung angehängt:

- Muster Gefährdungsbeurteilung – Deckblatt
- Muster Gefährdungsbeurteilung – Tätigkeit
- Muster Gefährdungsbeurteilung – Arbeitsbereich
- Muster Gefährdungsbeurteilung – personenbezogen (z.B. Schwangere, Auszubildende Jugendliche)
- Beispiele Gefährdungen und Maßnahmen

Es handelt sich hierbei lediglich um Muster bzw. Beispiele, die selbstverständlich nicht alle denkbaren Gefahrenmomente abbilden und daher entsprechend der betriebsspezifischen Gefährdungen individuell auszufüllen sind.

Mit freundlichen Grüßen

GTGA
Geschäftsführerin



RAin Britta Brass

Dieses Rundschreiben wurde für die Mitglieder der GTGA erstellt. Wir bitten von der Vervielfältigung sowie jeder Weitergabe des Rundschreibens oder Teilen abzusehen.