

Lernprogramm

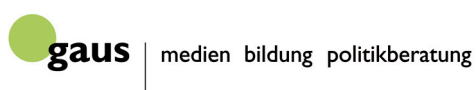
Modulare onlinegestützte Weiterbildung

VIER MODULE MIT 17 LERNEINHEITEN
PLUS ZUSATZMODUL



Fachkraft für Betriebliches Gesundheitsmanagement Schwerpunkt Förderung der psychosozialen Gesundheit

ZERTIFIKAT NACH ERFOLGREICH BESTANDEM ABLUSSTEST



Modul 2

Rechtliche Aspekte und vorgesehene Konzepte für BGM



Lerneinheit 2

Säule 1: Arbeitsschutz

Einführung

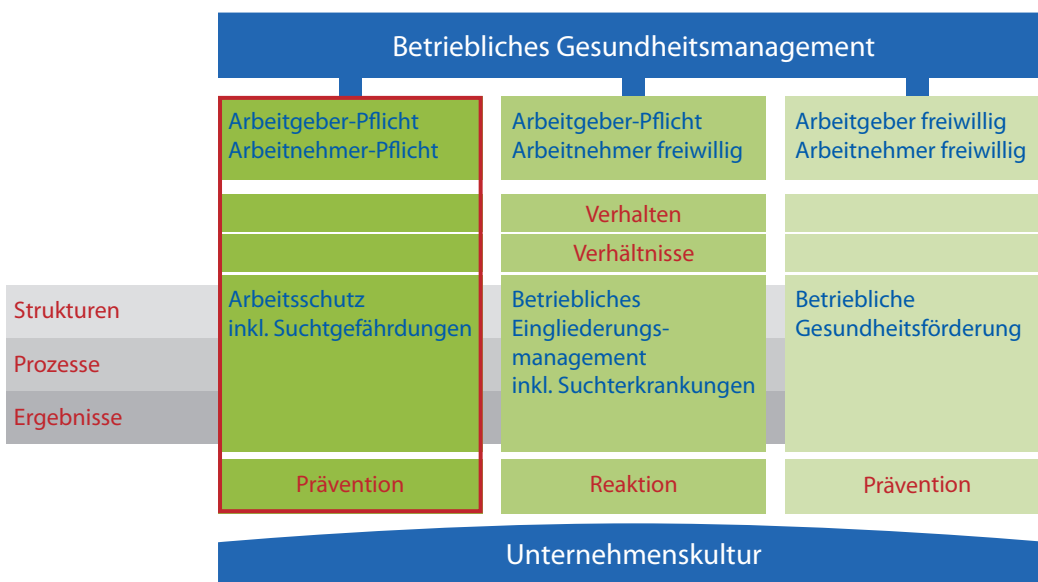
In diesem Lernbrief steht der Arbeitsschutz im Vordergrund. Dieses Thema bildet die erste Säule des Betrieblichen Gesundheitsmanagements und hat als Ziel die Prävention von Unfällen und Erkrankungen durch den täglichen Arbeitseinsatz. Dem Arbeitgeber wird beim Arbeitsschutz eine besondere Fürsorgepflicht auferlegt, auf die in diesem Lernbrief vertiefend eingegangen wird. Auch gibt es hier einige Akteure, die einbezogen werden müssen. Innerhalb des Arbeitsschutzausschusses werden hier die unterschiedlichen Positionen dargestellt und berücksichtigt. Besonderes Augenmerk wird in diesem Kapitel auf die Unfallverhütung sowie die Gefährdungsbeurteilung gelegt.

Einführung in die Thematik¹

Damit ein Unternehmen auf lange Sicht gesunde Beschäftigte hat, sind gewisse Vorgaben und Schutzmaßnahmen für Leib, Leben und Gesundheit der Menschen unerlässlich. Mit dem „Mindestmaß“ an Anforderungen beschäftigt sich der Themenbereich Arbeitsschutz, der für Arbeitgeber und auch für Arbeitnehmer verpflichtend ist. Das bedeutet, dass der Arbeitgeber dafür Sorge tragen muss, dass die entsprechenden Richtlinien befolgt und eingehalten werden und der Arbeitnehmer im Sinne des Arbeitsschutzes agieren muss.

Der Arbeitsschutz besteht aus mehreren Elementen: der Arbeitssicherheit und dem Gesundheitsschutz. Wichtige Gesetzestexte zu diesen Themen sind unter anderem das Arbeitsschutzgesetz (ArbSchG), das Sozialgesetzbuch (SGB) 9. Buch (IX) sowie das Bundessteilhabegesetz (BTHG). Zusätzlich gibt es für zahlreiche spezielle Felder Verordnungen, wie z.B. die Baustellenverordnung, die Gefahrstoffverordnung oder die Verordnung zum Schutz der Beschäftigten vor Gefährdungen durch Lärm und Vibration. Eine gute Übersicht über die Rechtsvorschriften gibt das Bundesministerium für Arbeit und Soziales (BMAS) (Link in den Internethinweisen).

Die drei Säulen des BGM (Heim-Caballero, 2017)



¹ Vgl. zu diesem Kapitel Bundesministerium für Arbeit und Soziales (2015) sowie Ministerium für Arbeit, Gesundheit und Soziales des Landes Nordrhein-Westfalen (2017a, 2017b, 2017c)

Die Einflussfaktoren auf einen gesunden Arbeitsplatz sind dabei vielfältig: von der Arbeitszeit und Arbeitsstätte über Transporte bis hin zu körperlichen und psychischen Belastungen. Besonders berücksichtigt werden in diesem Bereich Jugendliche (Jugendarbeitsschutz, Jugendarbeitsschutzgesetz und Kinderarbeitsschutzverordnung), Menschen mit Behinderungen sowie Schwangere und Mütter (Mutterschutz sowie Mutterschutzgesetz).

Beim Thema psychische Belastungen sind die Gründe so breit gefächert wie ihre Ausprägungen. In der heutigen Zeit stellen vor allem die Menge an Informationen und deren rasante Änderung, das Gefühl ständig erreichbar sein zu müssen, Zeitdruck, ungünstige Arbeitszeiten etc. die Beschäftigten vor Probleme. Die Folgen können eine verminderte Leistungsfähigkeit und Demotivation sein, bis hin zur Krankschreibung. Daher ist es umso wichtiger, dass diesen Ursachen rechtzeitig entgegengewirkt wird und diese im besten Fall vermieden werden können. Vor allem bei zwischenmenschlichen Problemen wie Konflikten im Kollegenkreis oder Mobbing am Arbeitsplatz ist die Mithilfe und das Entgegenwirken von allen Parteien notwendig. Der Arbeitgeber, die Interessensvertretungen und auch die Arbeitnehmer müssen sich aktiv und produktiv auf solche Probleme einlassen und gewillt sein, Hilfestellungen zu leisten und im Notfall einzugreifen.

Arbeitsschutzausschuss und Betriebsarzt²

Sobald ein Unternehmen mehr als 20 Mitarbeiter beschäftigt, wird es durch das Arbeitssicherheitsgesetz (ASiG) dazu verpflichtet, einen so genannten **Arbeitsschutzausschuss** (ASA) zu bilden. Ziel ist es, die Verantwortlichen und Funktionsträger aus den Bereichen Arbeitsschutz und Unfallverhütung für Beratungen zusammenzubringen. Die Mitglieder werden in der Abbildung unten kurz dargestellt.

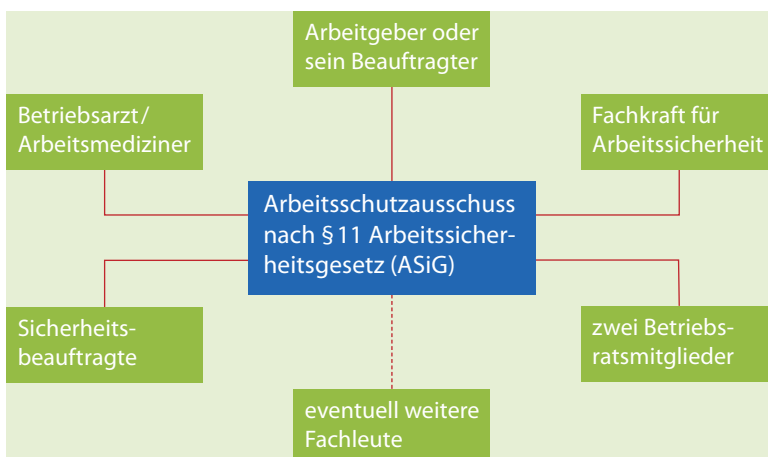
Zu den Aufgaben des ASA gehört es, das Unfallgeschehen im Betrieb zu analysieren, daraus resultierend über Maßnahmen zu beraten, die den Gefährdungen entgegenwirken, die Koordination der Arbeitssicherheit im Betrieb sowie die sicherheitstechnische Beurteilung von neuen Arbeitsmitteln oder -verfahren.

Neben dem ASA sind der Betriebsarzt und die Fachkraft für Arbeitssicherheit die zentralen Akteure des Arbeitsschutzes. Sie sind Teil des ASA, aber auch eigenständig aktiv. Die Zusammenarbeit mit und Konsultation eines **Betriebsarztes** sind für jedes Unternehmen, unabhängig der Mitarbeiterzahl, Pflicht. Es ist dabei jedoch üblich, dass eine Beratung in Etappen oder anlassbezogen stattfindet. Die feste Anstellung eines Betriebsarztes ist nicht nötig. Die Kernaufgaben sind dabei vor allem die Beratung und

Unterstützung bei allen Fragen des Gesundheits- und Arbeitsschutzes. Von der Organisation von Erste-Hilfe-Maßnahmen bis hin zur Beratung bei der arbeitsmedizinischen Vorsorge in den Bereichen Arbeitsmittel, physische und psychische Erkrankungen sowie Ergonomie kann der Betriebsrat hinzugezogen werden. Eine **Fachkraft für Arbeitssicherheit** muss ebenfalls konsultiert werden, eine feste Anstellung ist auch hier nicht verpflichtend. Der Schwerpunkt der Arbeit liegt dabei auf der Unterstützung und Beratung in Bezug auf Fragen der Unfallverhütung und Arbeitssicherheit sowie auf der sicherheitstechnischen Betreuung. Vor allem bei der Gefährdungsbeurteilung sind daher der Einsatz und die Nutzung der Expertise einer Fachkraft für Arbeitssicherheit zu empfehlen.

Zusammensetzung des Arbeitsschutzausschusses

(Beratungsgesellschaft für Arbeits- und Gesundheitsschutz mbH, 2018a)



² Vgl. zu diesem Kapitel: Beratungsgesellschaft für Arbeits- und Gesundheitsschutz mbH (2018a) und Berufsgenossenschaft für Gesundheitsdienst und Wohlfahrtspflege (2018a, 2018b).

Unfallverhütung: die Gefährdungsbeurteilung

Die Gefährdungsbeurteilung wird vom Arbeitgeber durchgeführt. Sie ist gesetzlich vorgeschrieben, kann vom Arbeitgeber jedoch an Dritte delegiert werden, sodass diese die Beurteilung durchführen. Sie dient dazu, dass vorhandene Gefährdungen sichtbar werden und entsprechende Maßnahmen zum Schutz der Beschäftigten getroffen werden können. Das Vorgehen orientiert sich dabei individuell am Betrieb und den dort vorherrschenden Bedingungen und Gefährdungsfaktoren. Diese können sich auf die Arbeitsmittel, die Arbeitsstätte und die Tätigkeit beziehen. Es handelt sich jedoch nicht bloß um eine rein physische Einschätzung, auch psychische Belastungsfaktoren müssen evaluiert und berücksichtigt werden. Unterstützen bei der Durchführung können beispielsweise die Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin (BAuA), Arbeitsschutzbehörden und die gesetzlichen Unfallversicherungen.³

Die BAuA hat für die Durchführung von Gefährdungsbeurteilungen acht Schritte festgehalten.⁴

1. Vorbereitung der Gefährdungsbeurteilung
2. Ermittlung der Gefährdungen
3. Beurteilung der Gefährdungen
4. Festlegung konkreter Maßnahmen zum Arbeitsschutz
5. Durchführung der Maßnahmen
6. Überprüfung der Durchführung der Maßnahmen und ihrer Wirksamkeit
7. Fortschreiben der Gefährdungsbeurteilung
8. Dokumentation.

In **Schritt 1** wird zunächst geklärt, wer für die Durchführung verantwortlich ist, wie die Strukturen vor Ort sind und wie die Arbeitsstätten sinnvoll aufgeteilt werden können. Zudem sollten die jeweiligen Arbeitsplätze definiert werden bzgl. ihrer Art, dem zugehörigen Bereich und den Tätigkeiten. Zu den Vorüberlegungen gehört ebenfalls, welche Unterlagen hier klärend genutzt werden können bzw. Informationen über bereits bekannte Gefährdungen vorliegen, z.B. durch Unfallanzeigen, Verbandsbücher oder Notfallpläne.⁵

In **Schritt 2** werden die Gefährdungen ermittelt, die für den zu betrachtenden Arbeitsplatz typisch sind.

Es wird also spezifisch der Arbeitsplatz betrachtet und nicht alle allgemeinen Möglichkeiten aufgezählt. Dabei kann entweder die direkte oder die indirekte Methode gewählt werden. Bei der direkten (auch vorausschauenden bzw. präventiven) Methode werden Arbeitsplätze nach Gefährdungen untersucht, die bisher noch nicht zu Unfällen geführt haben. Die indirekte (auch zurückschauende) Methode betrachtet dabei den Arbeitsplatz anhand von Unfalluntersuchungen bzw. bereits bekannter arbeitsbedingter Erkrankungen. Hilfsmittel können hier Checklisten und Gefährdungskataloge sein.⁶

In **Schritt 3** erfolgt dann die Bewertung der in Schritt 2 festgestellten Gefährdungen daraufhin, ob diese für die Beschäftigten tatsächlich eine Gefahr darstellen und damit ein Handlungsbedarf entsteht. Jede einzelne Gefährdung ist dabei einzeln zu prüfen. Als Hilfestellung zur Einschätzung sind dabei rechtliche Mindestanforderungen, Schutzstufenkonzepte und Bewertungshilfen wie z.B. die Leitmerkmalmethode. Nachdem eine Relevanz für den Arbeitsplatz festgestellt wurde, muss dann abschließend noch eine Risikoeinschätzung (Ausmaß des möglichen Schadens sowie die Wahrscheinlichkeit des Eintretens) sowie eine Risikobewertung (Bewertung, ob vorhandene Risiko kleiner als akzeptables Risiko) stattfinden.⁷

In **Schritt 4** werden aus den bewerteten Gefährdungen möglichst konkrete Schutzziele abgeleitet. Dabei sollte mit den Maßnahmen begonnen werden, die die Gefährdungen betreffen, die die Beschäftigten am stärksten beeinflussen. Wichtig ist hierbei die Dokumentation der festgelegten Maßnahmen. Bei der Auswahl kann sich am sogenannten **STOP-Prinzip** orientiert werden. Maßnahmen sollten dabei entweder die Gefährdung **s**ubstituieren (ersetzen bzw. auswechseln), eine **t**echnische oder **o**rganisatorische Lösung oder **p**ersonen- und verhaltensbezogene Sicherheitsmaßnahmen getroffen werden.⁸

In **Schritt 5** wird bestimmt, wer welche Maßnahmen zu erledigen hat und bis wann diese erledigt sein müssen. Zur Durchführung gehört hierbei auch die

³ Vgl. zu diesem Absatz Bundesministerium für Arbeit und Soziales (2015).

⁴ Vgl. Bundesanstalt für Arbeitsschutz & Arbeitsmedizin (2018a).

⁵ Vgl. Bundesanstalt für Arbeitsschutz & Arbeitsmedizin (2018b).

⁶ Vgl. Bundesanstalt für Arbeitsschutz & Arbeitsmedizin (2018c).

⁷ Vgl. Bundesanstalt für Arbeitsschutz & Arbeitsmedizin (2018d).

⁸ Vgl. Bundesanstalt für Arbeitsschutz & Arbeitsmedizin (2018e).

Unterweisung der Beschäftigten, welche Schutzmaßnahmen ihrerseits zu treffen und einzuhalten sind. Nur so können diese auch in Eigenverantwortung für ihre Gesundheit genommen werden. Die Verpflichtung zur Arbeitsschutz-Unterweisung basiert dabei u.a. auf dem Betriebsverfassungs- und dem Arbeitsschutzgesetz. Festzulegen ist dabei auch, wann unterwiesen wird, in welchen Intervallen und wer die Verantwortung für die Unterweisung trägt.⁹

In **Schritt 6** werden die Maßnahmen auf die Durchführung, die Wirksamkeit und die Notwendigkeit neuer/zusätzlicher Maßnahmen überprüft. Diese Überprüfungen erfolgen fest terminiert und sind von den jeweils festgelegten Verantwortlichen durchzuführen. Eine längere Evaluierung der Wirksamkeit einzelner Maßnahmen kann dabei sinnvoll sein. Wurde eine Gefährdung durch die festgelegten Maßnahmen nicht beseitigt, so müssen neue Schritte geplant, umgesetzt und ihrerseits wieder auf ihre Wirksamkeit überprüft werden.¹⁰

Unter Fortschreibung in **Schritt 7** ist zu fassen, dass Gefährdungsbeurteilungen immer aktualisiert werden müssen. Rechtlich ist kein Rhythmus zur Wiederholung vorgesehen, wenn sich jedoch neue oder bislang unentdeckte Gefährdungen auftun, muss sich der Arbeitgeber diesen widmen und sie entsprechend angehen. Am einfachsten gelingt dies, wenn der Prozess von vorne begonnen wird, sobald eine neue Gefährdung auftaucht. Bereits bekannte, unveränderte Gefährdungen müssen dabei nicht neu evaluiert werden, möglich ist dies aber.¹¹

Abschließend müssen in **Schritt 8** die durchgeführte Gefährdungsbeurteilung, die daraus resultierenden Maßnahmen sowie das Ergebnis ihrer Revision dokumentiert werden. Dabei sollten u.a. die Zeitpunkte und Personen, die an der Gefährdungsbeurteilung teilgenommen haben, ihre Ergebnisse, die Ausmaße der einzelnen Gefährdungen, die festgelegten Maßnahmen und die Wirksamkeitsergebnisse festgehalten werden. Wie die Dokumentation erfolgt, ist vom Gesetzgeber nicht vorgegeben.¹²

⁹ Vgl. Bundesanstalt für Arbeitsschutz & Arbeitsmedizin (2018f).

¹⁰ Vgl. Bundesanstalt für Arbeitsschutz & Arbeitsmedizin (2018g).

¹¹ Vgl. Bundesanstalt für Arbeitsschutz & Arbeitsmedizin (2018h).

¹² Vgl. Bundesanstalt für Arbeitsschutz & Arbeitsmedizin (2018i).

¹³ Vgl. Berufsgenossenschaft für Gesundheitsdienst und Wohlfahrtspflege (2018).



Praxistipps

Handlungshilfen zur Gefährdungsbeurteilung

- Es gibt zum Thema „Durchführung von Gefährdungsbeurteilung“ eine große Menge an Literatur und Handlungshilfen. Die BAuA hat eine Datenbank aufgebaut, in der nach Freitext gesucht werden kann. Gleichzeitig gibt es die Möglichkeit, nach den Kriterien Anbieter, Branche und Gefährdungsfaktoren zu unterscheiden. Einige Beiträge sind dabei kostenfrei, bei manchen können für Nicht-Mitglieder der jeweiligen Anbieter Kosten anfallen.
- https://www.baua.de/SiteGlobals/Forms/Suche/BAuA/DE/Handlungshilfensuche_Formular.html?nn=8703478

Betriebsarzt finden¹³

- Der Bundesverband selbstständiger Arbeitsmediziner und freiberuflicher Betriebsärzte e.V. (BsAfb) sowie der Verband Deutscher Betriebs- und Werksärzte e.V. (VDBW) bieten auf ihren Internetauftritten eine Betriebsarzt-Suche an.
- Außerdem ist es möglich, dass je nach Berufsverband, Innung oder Kammer, der Ihr Unternehmen angehört / Mitglied ist, bereits Rahmenvereinbarungen mit Betreuungen ausgehandelt wurden. Informationen dazu bietet die entsprechende Interessensvertretung.

Fachkraft für Arbeitssicherheit finden

- Der Bundesverband freiberuflicher Sicherheitsingenieure und überbetrieblicher Dienste e.V. (BFSI), der Verband für Sicherheit, Gesundheit und Umweltschutz bei der Arbeit (VDSI) sowie die Gesellschaft für Qualität und Arbeitsschutz (GQA) bieten auf ihren Internetauftritten Informationen über Fachkräfte für Arbeitssicherheit an.
- Außerdem ist es möglich, dass je nach Berufsverband, Innung oder Kammer, der Ihr Unternehmen angehört / Mitglied ist, bereits Rahmenvereinbarungen mit Betreuungen ausgehandelt wurden. Informationen dazu bietet die entsprechende Interessensvertretung.

- Es ist ebenfalls möglich, eine Person im Unternehmen zur Fachkraft für Arbeitssicherheit ausbilden zu lassen. Übernommen werden die Kosten häufig von den Berufsgenossenschaften.



Reflexionsfragen

- Recherchieren Sie für Ihr Unternehmen, wie sich der Arbeitsschutzausschuss zusammensetzt und wer Ihre konkreten Ansprechpartner sind.
- Welche Gefährdungsbeurteilungen (psychische und physische) liegen bereits vor? Wie werden diese dokumentiert?



Notizen
