

1.4 Die Gefährdungsbeurteilung – was ist das?

Haben Sie eine Gefährdungsbeurteilung für Ihren Betrieb?

Wenn Sie die Frage mit „Nein“ beantworten müssen, könnte das bei einem Betriebsbesuch durch die Gewerbeaufsicht oder die Berufsgenossenschaft zu einem Problem werden. Umso größer wird das Problem im Falle eines schweren Unfalls in Ihrem Betrieb, denn dann möchte auch die Staatsanwaltschaft die Gefährdungsbeurteilung sehen. Was ist also diese Gefährdungsbeurteilung und was muss der Unternehmer da tun?

Eine gesetzliche Grundlage für die Gefährdungsbeurteilung findet sich im Arbeitsschutzgesetz (ArbSchG):

§ 5 ArbSchG

„§ 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.“

Daraus ist abzuleiten, dass sich der Arbeitgeber damit beschäftigen muss, was bei den Tätigkeiten, die die Mitarbeiter im Labor ausführen, passieren kann. Dies reicht von der Gestaltung und Einrichtung der Arbeitsstätte sowie des Arbeitsplatzes über die Betrachtung der physikalischen, chemischen und biologischen Einwirkungen auf den Mitarbeiter bis zur Gestaltung, Auswahl und zum Einsatz von Arbeitsmitteln, insbesondere von Arbeitsstoffen und Geräten. Seit 2013 neu ins Arbeitsschutzgesetz aufgenommen sind auch die psychischen Belastungen der Mitarbeiter. Dabei geht es nicht darum, die Psyche des Mitarbeiters zu beurteilen, sondern festzustellen, ob die Arbeit selbst krankmacht. Einige Faktoren sind hier ständiger Termindruck, Über- oder Unterforderung.

psychische
Belastungen der
Mitarbeiter

Aber nicht nur im Arbeitsschutzgesetz wird die Gefährdungsbeurteilung gefordert, sondern auch in weiteren Verordnungen, die von der Bundesrepublik Deutschland erlassen wurden. Beispielhaft zu nennen sind hier die Biostoffverordnung (BioStoffV), die Betriebssicherheitsverordnung (BetrSichV), die Gefahrstoffverordnung (GefStoffV), die Lärm- und Vibrations-Arbeitsschutzverordnung (LärmVibrationsArbSchV) sowie das autonome BG-Recht, hier die DGUV Vorschrift 1. In all diesen Regelwerken wird der Arbeitgeber verpflichtet, sich um eine Beurteilung der Arbeitsbedingungen zu kümmern.

weitere
Verordnungen

Von der Verhütung von Unfällen zur Schaffung gesunder Arbeitsplätze

Die Entwicklung der Gefährdungsbeurteilung ist eine Folge der Neuausrichtung des Arbeitsschutzes in Deutschland. Bis Mitte der 1990er-Jahre war das Motto im Arbeitsschutz: Verhütung von Arbeitsunfällen und Berufskrankheiten. Dies wurde durch unzählige Unfallverhütungsvorschriften (UVV) manifestiert. Bei den Unternehmern regte sich Widerstand, man fühlte sich überreguliert. Die Regie-

sichere und
gesunde Arbeits-
plätze

Die Gefährdungsbeurteilung änderte mit dem Erscheinen des Arbeitsschutzgesetzes die Richtung und nun gilt die Losung: Schaffung von sicheren und gesunden Arbeitsplätzen. Es wurden zu diesem Zweck unter anderem die oben genannten Verordnungen erlassen (staatliches Recht) – das autonome Recht der Berufsgenossenschaften musste vielfach zurücktreten. Um die neue Ausrichtung auf sichere und gesunde Arbeitsplätze zu erfüllen, räumt der Gesetzgeber im Arbeitsschutzgesetz einen breiten Spielraum ein, verlangt jedoch, dass genau die betrieblichen Anforderungen und Gegebenheiten bei der Gefährdungsbeurteilung berücksichtigt werden. Es gibt also heute weniger detaillierte Unfallverhütungsvorschriften (BG), dafür aber staatliche Verordnungen – und daraus resultiert für den Unternehmer die Verpflichtung, ganz genau in seinem Betrieb zu schauen, welche Gefahren dieser in sich birgt.



Hinweis

Die Gefährdungsbeurteilung ist also der Eigencheck des Betriebes!

Handlungszyklus

Um eine Gefährdungsbeurteilung zu erstellen, sollte man systematisch vorgehen. Eine gute Abfolge der einzelnen Schritte gibt der Handlungszyklus zur Gestaltung sicherer und gesundheitsgerechter Arbeitssysteme vor (Abb. 1.4-1).

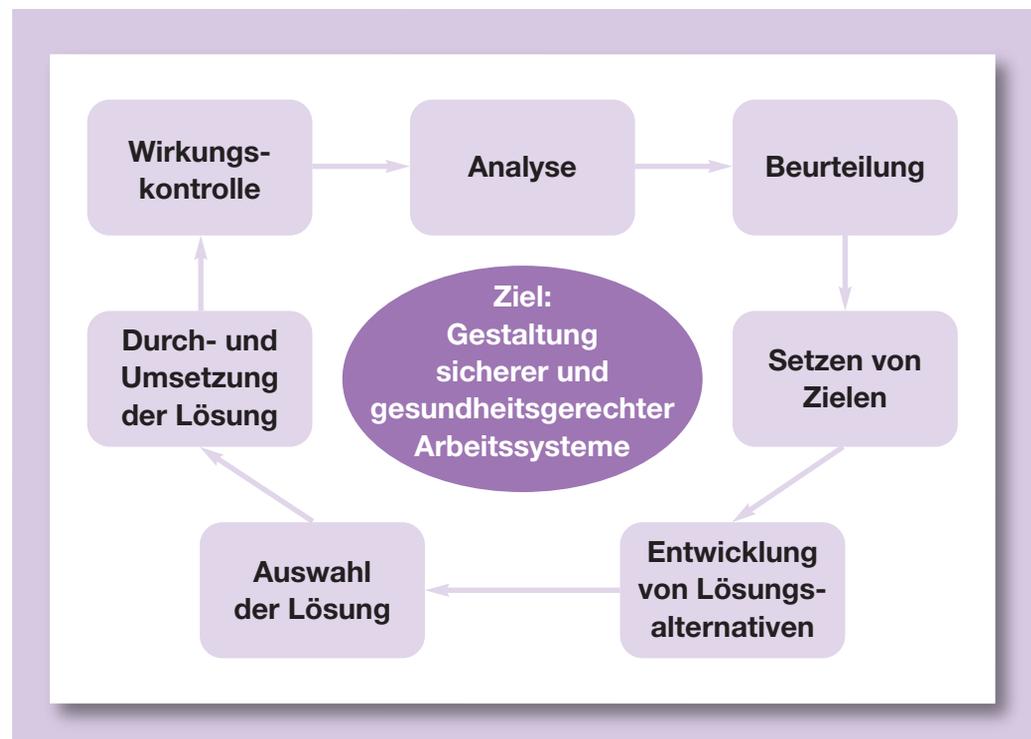


Abb. 1.4-1: Handlungszyklus Gefährdungsbeurteilung (nach BG ETEM)

1. Die Analyse

Hier sind Erkenntnisse zu sammeln, welche Arbeitsbedingungen im täglichen Arbeitsprozess auftreten. Praktisch ist das mit einer Begehung der Arbeitsbereiche zu erreichen. Hier beobachtet man die Mitarbeiter bei der Arbeit. Was machen sie? Welche Gefahren gehen von Stoffen aus, mit denen sie umgehen? Ist die Körperhaltung ergonomisch? Es gibt eine Vielzahl von Faktoren, die die Sicherheit bei der Arbeit beeinflussen.

Eine Zusammenstellung der möglichen Gefährdungsfaktoren können Sie der Tabelle 1.4-1 entnehmen.

Gefährdungs-
faktoren

Welche Faktoren können den Mitarbeiter gefährden?		
Mechanische Faktoren	Multifaktorielle Gefährdungen	Gefahrstoffe
Elektrische Faktoren	Biologische Arbeitsstoffe	Thermische Faktoren
Vibrationen	Physische Belastung/ Arbeitsschwere	Klima
Schall	Psychische Belastungen	Beleuchtung
Strahlung	Brände, Explosionen	Farben

Tab. 1.4-1: Übersicht möglicher Gefährdungsfaktoren im Dentallabor

Hinweis

Wichtig dabei ist, dass nicht nur der „Normalzustand“ betrachtet wird, sondern beispielsweise auch die Arbeitsgänge bei der Reinigung von Geräten zu hinterfragen sind, aber auch deren Instandsetzung, soweit im Betrieb durchgeführt. Hier treten veränderte Konstellationen auf, die dann das Risiko eines Unfalls erhöhen.



Beispiel

Veranschaulichung durch ein Beispiel:

Wir haben einen Mitarbeiter bei der Begehung beobachtet, der acht Arbeitsstunden am Tag damit beschäftigt ist, Kunststoffprothesen herzustellen. Dabei wird der Kunststoff mit Monomerflüssigkeit (Methylmethacrylat, MMA) und Pulver angemischt und dann weiterverarbeitet. Dazu werden Instrumente, aber auch die ungeschützten Finger benutzt.



2. Die Beurteilung

Risiko- einschätzung

Die aus der Analyse gewonnenen Erkenntnisse bilden die Grundlage für die Beurteilung. Oberste Priorität haben gesetzliche Vorgaben wie Grenzwerte. Gibt es solche, kann sehr schnell entschieden werden, ob Handlungsbedarf besteht oder nicht. Gibt es keine Grenzwerte für diese Gefährdung, so muss recherchiert werden, ob es in der Fachliteratur (Technische Regeln, DGUV Informationen, DIN etc.) Aussagen zum jeweiligen Problem gibt. Wenn ja, werden diese zur Beurteilung des Handlungsbedarfs herangezogen. Sollte keines der genannten Verfahren ein Ergebnis liefern, muss der Arbeitgeber das Risiko selbst einschätzen. Dies geschieht anhand der Eintrittswahrscheinlichkeit und der zu erwartenden Schadensschwere.

Am Ende dieses Schrittes steht eine der beiden Aussagen: „Bei diesem Arbeitsgang besteht keine Gefahr“ oder „Hier gibt es Risiken für einen Unfall/eine Berufskrankheit, es besteht Handlungsbedarf“.



Beispiel

Zurück zu unserem **Beispiel**:

MMA ist als Gefahrstoff eingestuft.

Es ist leicht entzündbar und hat eine Reizwirkung auf die Haut. Zudem besteht die Möglichkeit der Sensibilisierung der Haut, was zu einer Allergie führen kann.

Des Weiteren existiert ein Luftgrenzwert nach TRGS (Technische Regel für Gefahrstoffe) 900 von 210 mg/m^3 . Damit wird die maximale Konzentration dieses Stoffes in der Luft am Arbeitsplatz beschrieben.

Zwei Bereiche sind demnach zu beurteilen:

- a) Wird der Grenzwert der inhalativen Exposition von MMA eingehalten?
Dies ist in unserem Beispiel gegeben, wie eine Messung ergab. Es besteht kein Handlungsbedarf.
- b) Die Möglichkeit der Sensibilisierung ist gegeben, da es zum Kontakt mit der Haut kommt. Hier besteht Handlungsbedarf.

3. Setzen von Zielen

In diesem Schritt wird das Ziel formuliert, welches bei der Maßnahme erreicht werden soll. Dies ist wichtig, damit man am Ende des Handlungszyklus feststellen kann, ob das Ziel auch wirklich erreicht wurde. Nicht selten stellt man dann fest, dass am Ende etwas völlig anderes umgesetzt wurde als man eigentlich wollte.