

## **Gefährdungsbeurteilung am Arbeitsplatz.**

Ein Handlungsleitfaden der Arbeitsschutzverwaltung  
des Landes Nordrhein-Westfalen.

**Herausgeber**

Ministerium für Arbeit,  
Integration und Soziales  
des Landes Nordrhein-Westfalen

Fürstenwall 25  
40219 Düsseldorf  
Telefax: 0211 855 3211  
www.mais.nrw.de  
info@mais.nrw.de

**Inhaltliche Bearbeitung**

Projektgruppe „Gefährdungsbeurteilung“  
der Arbeitsschutzverwaltung Nordrhein-Westfalen,  
überarbeitet 10/2013 von:  
Susanne Arndt-Zygar, Bezirksregierung Detmold,  
Dr. Jörg Zschoche, Bezirksregierung Arnsberg

**Gestaltung**

designlevel 2

**Druck**

Druckhaus Tecklenborg, Steinfurt

Auf FSC-zertifiziertem Papier gedruckt.



Diese Publikation ist urheberrechtlich geschützt.  
Jede Verwertung, die nicht ausdrücklich vom  
Urheberrechtsgesetz zugelassen ist, bedarf der  
vorherigen Zustimmung des Herausgebers.

Düsseldorf, April 2014, 11. aktualisierte Auflage

Diese Druckschrift wird im Rahmen der Öffentlichkeitsarbeit der Landesregierung Nordrhein-Westfalen herausgegeben. Sie darf weder von Parteien noch von Wahlwerbern oder Wahlhelfern während eines Wahlkampfes zum Zwecke der Wahlwerbung verwendet werden. Dies gilt für Landtags-, Bundestags- und Kommunalwahlen sowie auch für die Wahl der Mitglieder des Europäischen Parlaments. Missbräuchlich ist insbesondere die Verteilung auf Wahlveranstaltungen, an Informationsständen der Parteien sowie das Einlegen, Aufdrucken oder Aufkleben parteipolitischer Informationen oder Werbemittel. Untersagt ist gleichfalls die Weitergabe an Dritte zum Zwecke der Wahlwerbung. Eine Verwendung dieser Druckschrift durch Parteien oder sie unterstützende Organisationen ausschließlich zur Unterrichtung ihrer eigenen Mitglieder bleibt hiervon unberührt. Unabhängig davon, wann, auf welchem Weg und in welcher Anzahl diese Schrift der Empfängerin oder dem Empfänger zugegangen ist, darf sie auch ohne zeitlichen Bezug zu einer bevorstehenden Wahl nicht in einer Weise verwendet werden, die als Parteinahme der Landesregierung zugunsten einzelner Gruppen verstanden werden könnte.

# Gefährdungsbeurteilungen – strategische Chance statt lästige Pflicht

Betriebe, die sich bei den heutigen Herausforderungen am Markt behaupten wollen, brauchen optimale Arbeitsabläufe und engagierte, kompetente und gesunde Beschäftigte.

Der moderne Arbeitsschutz ist mehr als ein Instrument zur Vermeidung von Arbeitsunfällen und Berufskrankheiten. Konsequenter Arbeitsschutz fördert gesunde Arbeitsplätze, erhöht die Qualität der Arbeit und hilft damit, den betrieblichen Erfolg zu sichern.



Ein wesentliches Instrument ist dabei die Gefährdungsbeurteilung.

Das Arbeitsschutzgesetz verlangt vom Arbeitgeber, die mit der Arbeit verbundenen Gefährdungen zu ermitteln, sie zu beurteilen und entsprechende Maßnahmen festzulegen.

Gerade bei Klein- und Mittelbetrieben steht dann oft die Befürchtung im Raum, dass zusätzliche Kosten den Betrieb belasten. Systematische Gefährdungsbeurteilungen führen aber nicht nur zu Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz, sie steigern auch die Produktionssicherheit und schützen vor teuren Stillständen und Ausfällen. Nur mit gesunden und leistungsstarken Beschäftigten „läuft“ der Betrieb.

Arbeitsschutzmaßnahmen sind gewinnbringende Investitionen in die Zukunft. Gefährdungsbeurteilungen, als Managementinstrument verstanden, bilden eine strategische Chance zur Sicherung und Entwicklung von Unternehmen und Betrieben.

Dieser aktualisierte Handlungsleitfaden entspricht inhaltlich der zwischen den Bundesländern und den Unfallversicherungsträgern abgestimmten und mittlerweile aktualisierten „Leitlinie Gefährdungsbeurteilung und Dokumentation“. Er führt branchenübergreifend Schritt für Schritt durch den Prozess.

So können die gesetzlichen Anforderungen an jedem Arbeitsplatz und bei jeder Tätigkeit passgenau und unbürokratisch umgesetzt werden.

A handwritten signature in green ink that reads "Guntram Schneider". The signature is fluid and cursive.

**Guntram Schneider**

Minister für Arbeit, Integration und Soziales  
des Landes Nordrhein-Westfalen

## Inhalt

<b>Einführung</b> .....	5
<b>Die sieben Schritte der Gefährdungsbeurteilung</b> .....	8
1. Vorbereiten .....	8
2. Ermitteln .....	10
3. Beurteilen .....	12
4. Festlegen .....	12
5. Durchführen .....	14
6. Überprüfen .....	14
7. Fortschreiben .....	15
Dokumentation .....	17
<b>Überprüfung der Gefährdungsbeurteilung durch die Arbeitsschutzbehörden und die Unfallversicherungsträger</b> .....	17
<b>Betriebliche Arbeitsschutzorganisation</b> .....	18
<b>Rechtliche Grundlagen</b> .....	20
Auszüge aus dem Arbeitsschutzgesetz (ArbSchG) .....	20
Auszüge zur Gefährdungsbeurteilung aus weiteren Rechtsvorschriften.....	23
<b>Praxishilfen</b> .....	34
Checkliste Gefährdungsfaktoren.....	34
Erfassen der Betriebsorganisation .....	36
Erfassen der Arbeitsbereiche/der Verantwortlichen/ der Tätigkeiten .....	37
Dokumentation .....	38
<b>Kontakte</b> .....	39

# Einführung

Unfallverhütung kennt jeder. Moderner Arbeitsschutz ist mehr: Er umfasst neben der Unfallverhütung auch das Vermeiden von Gesundheitsgefahren bei der Arbeit und das Wohlbefinden am Arbeitsplatz. Denn immer gilt: Die Gesundheit des Einzelnen ist wichtig für den Erfolg des gesamten Betriebes. Durch das Arbeitsschutzgesetz wird im deutschen Recht dieser moderne Arbeitsschutzbegriff verankert. Es eröffnet große Handlungsspielräume, betont die Verantwortung der Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber und gibt Ziele für den effektiven Arbeitsschutz vor. Die Arbeitsbedingungen sollen kontinuierlich sicherer und gesünder werden.

## Ganzheitliche Herangehensweise

Arbeitsschutz umfasst alle Maßnahmen, die dazu beitragen, Leben und Gesundheit der arbeitenden Menschen zu schützen, ihre Arbeitskraft zu erhalten und die Arbeit menschengerecht zu gestalten. Dazu gehören technische, organisatorische, ergonomische und verhaltensbezogene Maßnahmen sowie der soziale Arbeitsschutz. Das Arbeitsschutzgesetz erfasst alle Beschäftigtengruppen in der Privatwirtschaft und im öffentlichen Dienst. Arbeitsschutz ist für alle und überall gleich: Die staatlichen Regelungen gelten für die gewerblichen Unternehmen, die Privatwirtschaft, die Landwirtschaft und den öffentlichen Dienst. Damit Arbeitsschutz von allen akzeptiert und immer weiter verbessert wird, ist es wichtig, auch über Arbeitsschutzthemen im Betrieb zu sprechen. Die eigene Gesundheit und damit der Arbeitsschutz geht alle an.

## Organisation des Arbeitsschutzes

Die Verantwortung für die Umsetzung und Durchführung des betrieblichen Arbeitsschutzes liegt bei den Arbeitgeberinnen und Arbeitgebern:

- Sie treffen die notwendigen Maßnahmen des Arbeitsschutzes.
- Sie überprüfen die Maßnahmen auf ihre Wirksamkeit und passen sie an sich ändernde Gegebenheiten an.
- Sie sorgen für eine geeignete Arbeitsschutzorganisation.
- Sie haben die Kosten für die Maßnahmen zu tragen.

Eigenverantwortlich müssen sie alle Arbeitsschutzmaßnahmen planen und durchführen, um ihre Beschäftigten vor gesundheitlichen Schädigungen zu schützen. Dies gilt nicht nur für bestehende Arbeitsplätze, sondern auch für Neuplanungen und Umorganisationen. Dabei müssen die Beteiligungsrechte der Beschäftigten und deren Vertretungen beachtet werden.

## Unterstützung durch Betriebsärztinnen/-ärzte und Fachkräfte für Arbeitssicherheit

Die Themenvielfalt des Arbeitsschutzes kann nur in den seltensten Fällen durch den Arbeitgeber bzw. die Arbeitgeberin alleine überblickt werden. Zur notwendigen Unterstützung sind – so fordert es auch das Arbeitssicherheitsgesetz – Betriebsärzte und Fachkräfte für Arbeitssicherheit zu bestellen (siehe Seite 23 f.). Diese haben insbesondere die Arbeitgeberin bzw. den Arbeitgeber und die sonst für den Arbeitsschutz und die Unfallverhütung verantwortlichen Personen u. a. bei der Gefährdungsbeurteilung zu beraten.

### Unterstützung durch die Beschäftigten

Die Beschäftigten wissen häufig sehr gut, was sie krank macht oder wodurch Unfälle verursacht werden können. Andererseits haben sie auch Ideen, wie die Arbeit besser gestaltet werden könnte. Es lohnt sich, dieses Wissen zu nutzen und Vorkehrungen zu schaffen, dass die Beschäftigten, so wie es auch das Arbeitsschutzgesetz fordert, die Arbeitgeberin/den Arbeitgeber bei der Arbeitssicherheit und dem Gesundheitsschutz unterstützen können.

### Gefährdungsbeurteilung

Um eine konsequente Verbesserung im Arbeitsschutz zu erreichen, müssen alle Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber eine Gefährdungsbeurteilung durchführen. Damit erfüllen sie die Forderungen aus dem Arbeitsschutzgesetz und aus weiteren Rechtsvorschriften. Die Gefährdungsbeurteilung betrachtet alle voraussehbaren Arbeitsabläufe im Unternehmen.

Dazu gehören auch die nicht gewöhnlichen Arbeitszustände z. B. bei Wartung, Instandhaltung und Reparatur. Aus den ermittelten und beurteilten Gefährdungen am Arbeitsplatz werden die sich daraus ergebenden Arbeitsschutzmaßnahmen festgelegt, durchgeführt und ihre Wirksamkeit überprüft. Diese obligatorische Vorgehensweise ist unabhängig von der Beschäftigtenzahl. Der Umfang der Gefährdungsbeurteilung orientiert sich an den betrieblichen Anforderungen und Gegebenheiten. Es bestehen genügend Freiräume für die Vorgehensweise. Entscheidend ist, sich systema-

tisch ein Bild von den Gefährdungen in dem Betrieb zu machen, um anschließend Schutzmaßnahmen für die Beschäftigten festzulegen und umzusetzen. Damit wird gewährleistet, dass Arbeitsschutzmaßnahmen wirksam und zielgenau durchgeführt werden.

Auch wenn keine Beschäftigten tätig sind und der Unternehmer oder die Unternehmerin alleine arbeitet, kann es erforderlich sein, die mit der Arbeit zusammenhängenden Gefährdungen zu beurteilen. Dies ist verpflichtend bei Tätigkeiten mit Gefahrstoffen, durch die auch betriebsfremde Personen geschädigt werden können.

Die Schritte der Gefährdungsbeurteilung (siehe Grafik) sollten wie ein Kreislauf im Sinne eines kontinuierlichen Verbesserungsprozesses organisiert sein – so wie es für andere betriebliche Themen praktiziert wird. Vorteilhaft ist es daher, wenn sich die Betriebsführung diese Schritte des Arbeitsschutzes für das Führungshandeln zu eigen macht.

### Dokumentation

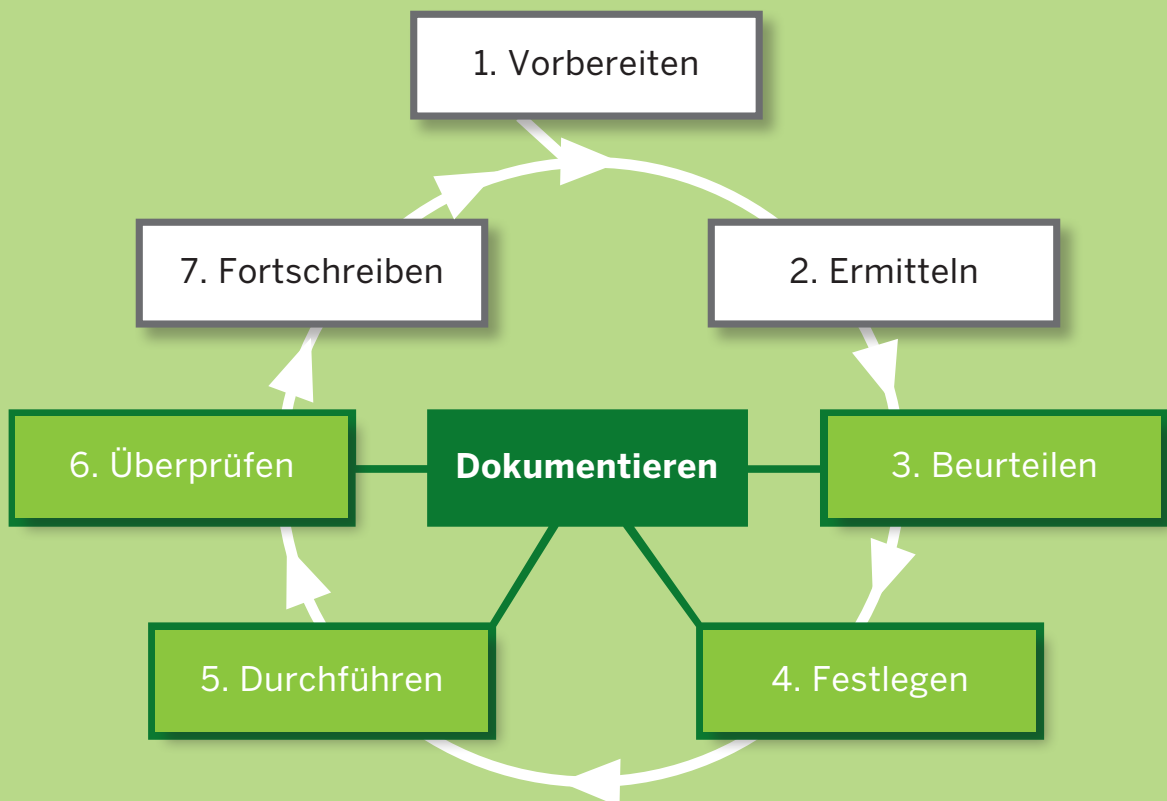
Arbeitgeberinnen bzw. Arbeitgeber müssen grundsätzlich über eine schriftliche Dokumentation verfügen, aus der die Ergebnisse der Prozessschritte

- Beurteilen der Gefährdungen,
  - Festlegen konkreter Arbeitsschutzmaßnahmen und
  - Überprüfen der Durchführung und der Wirksamkeit der Maßnahmen
- hervorgehen.

Die Dokumentation ist für die Führungskräfte eine wertvolle Basis für den betrieblichen Arbeits- und Gesundheitsschutz. Sie sammelt und vermittelt die innerbetrieblichen Gefährdungen und Schutzmaßnahmen. Sie zeigt den Stand der Maßnahmenumsetzung und dient damit der innerbetrieblichen Transparenz der betrieblichen Arbeitsschutzsituation. Zugleich belegt sie gegenüber den Arbeitsschutzbehörden, dass Arbeitgeberinnen bzw. Arbeitgeber ihren Verpflichtungen, für gute und sichere Arbeitsplätze zu sorgen, nachgekommen sind.

Durch den Prozess der Gefährdungsbeurteilung und Dokumentation können Unfälle verhindert, arbeitsbedingte Erkrankungen vermieden und dadurch auch Kosten eingespart werden. Mit der Gefährdungsbeurteilung legen Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber einen wichtigen Grundstein der Gesunderhaltung ihrer Beschäftigten und somit auch der „Gesundheit“ ihres Betriebes. Gleichzeitig bauen sie hiermit wesentliche Elemente eines systematischen Arbeitsschutzhandelns auf.

## Prozess der Gefährdungsbeurteilung



# Die sieben Schritte der Gefährdungsbeurteilung

Bewährt haben sich folgende Schritte, die wie ein roter Faden durch die Gefährdungsbeurteilung führen:

1. Vorbereiten: Festlegen von Arbeitsbereichen und Tätigkeiten,
2. Ermitteln der Gefährdungen,
3. Beurteilen der Gefährdungen,
4. Festlegen konkreter Arbeitsschutzmaßnahmen,
5. Durchführen der Maßnahmen,
6. Überprüfen der Durchführung und der Wirksamkeit der Maßnahmen,
7. Fortschreiben der Gefährdungsbeurteilung.

**Wenn Sie die empfohlenen Schritte abarbeiten, durchlaufen Sie den Prozess der Gefährdungsbeurteilung wie es vom Arbeitsschutzgesetz und anderen gesetzlichen Vorschriften vorgesehen ist.**

## 1. Vorbereiten

### 1.1 Wer trägt eigentlich die Verantwortung?

Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber sind für die Durchführung der Gefährdungsbeurteilung und für Sicherheit und Gesundheitsschutz in ihrem Betrieb verantwortlich. Einzelne Aufgaben, wie das Durchführen der Gefährdungsbeurteilung, können sie – möglichst schriftlich – an zuverlässige und fachkundige Personen delegieren. Diese Beauftragung muss genau beschreiben, welche Aufgaben übertragen werden. Damit sind Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber aber nicht von der Gesamtverantwortung befreit! Sofern sie Aufgaben an die Verantwortlichen der jeweiligen Arbeitsbereiche delegieren, müssen sie sich davon überzeugen, ob und wie die Beauftragten ihren Aufgaben nachkommen.

### 1.2 Wer kann mir helfen?

Interne und/oder externe Experten können Sie unterstützen. Interne Experten sind die Fachkraft für Arbeitssicherheit, die Betriebsärztin oder der Betriebsarzt und die Sicherheitsbeauftragten. Wenn Sie einen Arbeitsschutzausschuss haben – in Betrieben mit mehr als 20 Beschäftigten Pflicht –, binden Sie diesen mit ein. Nutzen Sie die besonderen Arbeitsplatzkenntnisse und Erfahrungen Ihrer Beschäftigten. Besprechen Sie gemeinsam, auch mit dem Betriebs- oder Personalrat, welche Gefährdungen und Abhilfemöglichkeiten sie

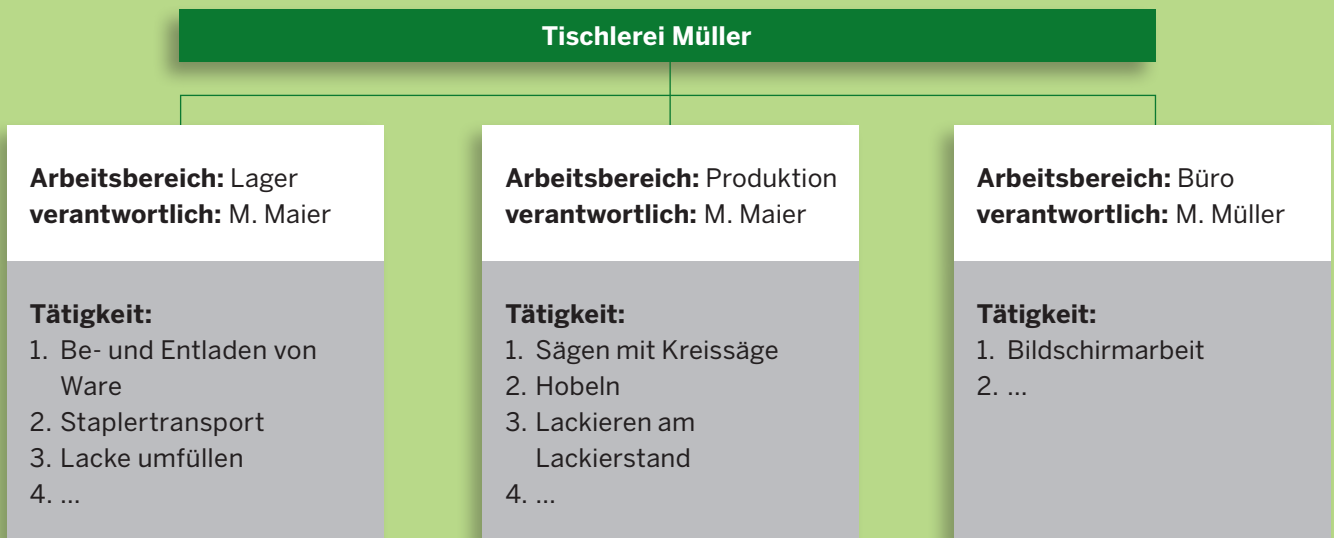
**Abb. 1 Beispiel: Erfassen der Betriebsorganisation**

Betrieb: Tischlerei Müller		Inhaberin/Inhaber: M. Müller	
<b>Betriebsrat:</b>		S. Schmidt	
<b>Fachkraft für Arbeitssicherheit:</b>		Büro für Arbeitsschutz, B. Bosch	
<b>Betriebsärztin/Betriebsarzt:</b>		Dr. Schulz	
<b>Sicherheitsbeauftragte/Sicherheitsbeauftragter:</b>		F. Fischer	

Beschäftigte	davon Jugendliche	Menschen mit Behinderungen	Schwangere	Zeitarbeiter	Sonstige*
weiblich	2	1			
männlich	12		–		2
gesamt	14				

\*Sonstige: z. B. Beschäftigte ohne ausreichende Deutschkenntnisse, Praktikantinnen/Praktikanten, Berufsanfängerinnen/Berufsanfänger



**Abb. 2 Beispiel: Erfassen der Arbeitsbereiche/der Verantwortlichen/der Tätigkeiten**

sehen. Externe Hilfe erhalten Sie von arbeitsmedizinischen und sicherheitstechnischen Diensten, Unternehmensberatungen oder Berufsverbänden.

Darüber hinaus beraten Sie die Arbeitsschutzexperten Ihrer zuständigen Bezirksregierung (siehe Seite 39) sowie Ihr Unfallversicherungsträger. Von diesen Arbeitsschutzexperten sind zahlreiche Handlungshilfen zur Gefährdungsbeurteilung entwickelt worden, die Sie in dem branchenübergreifenden Internetportal Gefährdungsbeurteilung ([www.gefahrdungsbeurteilung.de](http://www.gefahrdungsbeurteilung.de)) finden. Das Portal liefert Hintergrundinformationen und erleichtert mit Hilfe einer Datenbank inklusive diverser Recherchemöglichkeiten den Zugriff auf Handlungshilfen.

### 1.3 Wie fange ich an?

Erfassen Sie als Erstes die Betriebsorganisation (Beispiel siehe Abb. 1, Seite 8; Vorlage siehe Praxishilfen Seite 36). Danach stellen Sie fest, welche Arbeitsbereiche es in Ihrem Betrieb gibt, wer dort die Verantwortung für den Arbeitsschutz hat und welche Tätigkeiten dort ausgeführt werden (Beispiel siehe Abb. 2, Seite 9; Vorlage siehe Praxishilfen Seite 37). Denken Sie dabei auch an besondere Personengruppen wie Jugendliche, werdende oder stillende Mütter, Beschäftigte ohne ausreichende Deutschkenntnisse, Menschen mit Behinderung, Zeitarbeiterinnen und Zeitarbeiter, Praktikanten, Berufsanfängerinnen und Berufsanfänger.

### 1.4 Welche Gesetze und Vorschriften muss ich beachten?

Orientieren Sie sich an den im Kapitel „Rechtliche Grundlagen“ aufgeführten Arbeitsschutzvorschriften (siehe Seite 20 ff.) sowie an den Vorschriften Ihres Unfallversicherungsträgers. Die Arbeitsschutzvorschriften betreffen einzelne Personengruppen (z. B. Jugendliche, Mütter) oder gehen auf besondere Gefährdungen (z. B. beim Umgang mit biologischen Arbeitsstoffen oder Gefahrstoffen, beim Handhaben schwerer Lasten oder beim Arbeiten unter Lärm- oder Vibrationseinwirkungen) ein. Aufgrund der Themenvielfalt ist in der Regel eine Beratung durch eine Fachkraft für Arbeitssicherheit oder einen Betriebsarzt/ eine Betriebsärztin unumgänglich.

### 1.5 Welche Unterlagen aus meinem Betrieb kann ich verwenden?

Nutzen Sie zum Erkennen und Beurteilen der Gefährdungen die Berichte der bestellten Betriebsärztinnen/ Betriebsärzte und Fachkräfte für Arbeitssicherheit, die Erkenntnisse des Arbeitsschutzausschusses, Unfallanzeigen, Berufskrankheitenanzeigen, Verbändebücher, Krankheitsstatistiken und Gesundheitsberichte, innerbetriebliche Unterlagen zu Lärmmessungen, Gefahrstoffen und Geräteprüfungen etc. Denken Sie an alle innerbetrieblichen Regelungen, die den Arbeitsschutz betreffen oder ihn mit einschließen. In Ihrer Dokumentation der Gefährdungsbeurteilung können Sie darauf verweisen.

### 1.6 Wen muss ich beteiligen?

Durch Beteiligung Ihrer Beschäftigten am Arbeitsschutz schaffen Sie die Voraussetzungen dafür, dass diese ihren Mitwirkungspflichten auch wirklich nachkommen. Es ist günstig für Sie, Ihre Beschäftigten für den Arbeitsschutz zu sensibilisieren. Machen Sie z. B. eine Mitarbeiterbefragung oder eine gemeinsame Arbeitsplatzbegehung. Die Beteiligungsrechte der Betriebs- oder Personalvertretung sind zu beachten.

**Tipp: Mehrere Schultern tragen besser. Beziehen Sie alle in die Vorbereitung der Gefährdungsbeurteilung ein. Nutzen Sie, falls vorhanden, Ihren Arbeitsschutzausschuss mit seinen Mitgliedern nach dem Arbeitssicherheitsgesetz (siehe Seite 23).**

## 2. Ermitteln

### 2.1 Was muss ich ermitteln?

Grundsätzlich müssen alle Gefährdungen, die Ihre Beschäftigten bei der Arbeit betreffen können, ermittelt werden. Überprüfen Sie für jeden Tätigkeitsbereich Ihres Betriebes, ob und welche Gefährdungen dort auftreten können. Die Checkliste möglicher Gefährdungsfaktoren (siehe Beispiel Seite 11 sowie Vorlage unter Praxishilfen Seite 34 f.) kann Ihnen als Orientierungshilfe hierfür dienen. Berücksichtigen Sie auch die besonderen Personengruppen oder außergewöhnliche Tätigkeiten (z. B. seltene Reparaturarbeiten). Spezielle Vorschriften geben Hinweise auf besonders zu beachtende Gefährdungen (z. B. für Jugendliche, werdende oder stillende Mütter, durch Gefahrstoffe, biologische Arbeitsstoffe, siehe dazu Seite 21).

### 2.2 Was sind Gefährdungen?

Alles, was zu Unfällen oder zu Beeinträchtigungen der Gesundheit führen könnte, sind Gefährdungen. Sie ergeben sich insbesondere aus:

- der Gestaltung und der Einrichtung der Arbeitsstätten und der Arbeitsplätze,
- physikalischen, chemischen, biologischen und psychischen Belastungen,
- der Gestaltung, der Auswahl und dem Einsatz von Arbeitsmitteln, insbesondere von Arbeitsstoffen, Maschinen, Geräten und Anlagen sowie dem Umgang damit,

- der Gestaltung von Arbeits- und Fertigungsverfahren, Arbeitsabläufen und Arbeitszeit und deren Zusammenwirken,
- der unzureichenden Qualifikation und Unterweisung der Beschäftigten.

Gefährdungen entstehen auch dadurch, dass der Arbeitsschutz innerbetrieblich zu wenig beachtet wird und es nicht organisiert ist, wie Gefährdungen erkannt, Schutzmaßnahmen erstellt, durchgeführt und kontrolliert werden (vgl. Kapitel „Betriebliche Arbeitsschutzorganisation“, Seite 18 ff).

### 2.3 Wo und wann treten Gefährdungen auf?

Gefährdungen können in allen Tätigkeitsbereichen (z. B. Produktion, Verwaltung, Lager) und bei allen möglichen Betriebszuständen (z. B. Normalbetrieb, Instandsetzung, Anfahrbetrieb) auftreten.

### 2.4 Wie kann ich Gefährdungen ermitteln?

Die Checkliste, Seite 11, ermöglicht Ihnen ein systematisches Vorgehen bei der Ermittlung möglicher Gefährdungen an den einzelnen Arbeitsplätzen. Nutzen Sie auch die branchenspezifischen Kenntnisse und Informationen Ihres Unfallversicherungsträgers. In jedem Fall sind die Gefährdungen vor Ort an den jeweiligen Arbeitsplätzen bzw. Tätigkeiten zu ermitteln.

#### **Ersparen Sie sich doppelte Arbeit:**

Bei gleichartigen Betriebsstätten, gleichen Arbeitsverfahren und Arbeitsplätzen werden die Gefährdungen nur einmal ermittelt und beurteilt.

Dies trifft z. B. auf Bildschirmarbeitsplätze in gleich konzipierten und gleich ausgestatteten Büroräumen zu.

**Tipp: Denken Sie auch an psychische Belastungen bei der Arbeit und berücksichtigen Sie diese bei Ihrer Gefährdungsbeurteilung. Überforderung, aber auch Unterforderung am Arbeitsplatz, monotone Tätigkeiten, Überstunden und Arbeit zu ungünstigen Zeiten können das Wohlbefinden Ihrer Beschäftigten negativ beeinflussen und sie auf Dauer krank machen. Die Zufriedenheit der Beschäftigten ist ein wichtiger Produktionsfaktor – auch für Ihren Betrieb.**

## Checkliste Gefährdungsfaktoren (Beispiel Tischlerei)

**Ersteller:** M. Maier **Datum der Gefährdungsermittlung:** 15.06.20XX

**Betriebsbereich:** Lager

**Arbeitsplatz/Tätigkeit:** Lacke umfüllen

<b>1. Mechanische Gefährdungen</b>	<input type="checkbox"/> 1.1 Ungeschützt bewegte Maschinenteile	<input type="checkbox"/> 1.2 Teile mit gefährlichen Oberflächen	<input checked="" type="checkbox"/> 1.3 Bewegte Transportmittel, bewegte Arbeitsmittel
	<input type="checkbox"/> 1.4 Unkontrolliert bewegte Teile	<input type="checkbox"/> 1.5 Sturz, Ausrutschen, Stolpern, Umknicken	<input type="checkbox"/> 1.6 Absturz
	<input type="checkbox"/> 1.7 ...		
<b>2. Elektrische Gefährdungen</b>	<input type="checkbox"/> 2.1 Elektrischer Schlag	<input type="checkbox"/> 2.2 Lichtbögen	<input type="checkbox"/> 2.3 Elektrostatische Aufladungen
	<input type="checkbox"/> 2.4 ...		
<b>3. Gefahrstoffe</b>	<input checked="" type="checkbox"/> 3.1 Hautkontakt mit Gefahrstoffen (Feststoffe, Flüssigkeiten, Feuchtarbeit)	<input checked="" type="checkbox"/> 3.2 Einatmen von Gefahrstoffen (Gase, Dämpfe, Nebel, Stäube einschl. Rauche)	<input type="checkbox"/> 3.3 Verschlucken von Gefahrstoffen
	<input checked="" type="checkbox"/> 3.4 Physikal.-chemische Gefährdungen (z. B. Brand und Explosionsgefährdungen, unkontrollierte chem. Reaktionen)	<input type="checkbox"/> 3.5 ...	
<b>4. Biologische Arbeitsstoffe</b>	<input type="checkbox"/> 4.1 Infektionsgefährdung durch pathogene Mikroorganismen (z.B. Bakterien, Viren, Pilze)	<input type="checkbox"/> 4.2 Sensibilisierende und toxische Wirkungen von Mikroorganismen	<input type="checkbox"/> 4.3 ...
<b>5. Brand und Explosionsgefährdungen</b>	<input checked="" type="checkbox"/> 5.1 Brennbare Feststoffe, Flüssigkeiten, Gase	<input checked="" type="checkbox"/> 5.2 Explosionsfähige Atmosphäre	<input type="checkbox"/> 5.3 Explosivstoffe
	<input type="checkbox"/> 5.4 ...		
<b>6. Thermische Gefährdungen</b>	<input type="checkbox"/> 6.1 Heiße Medien/Oberflächen	<input type="checkbox"/> 6.2 Kalte Medien/Oberflächen	<input type="checkbox"/> 6.3 ...
...			

In dieser Checkliste werden die vermuteten Gefährdungsfaktoren durch Ankreuzen ausgewählt. Anhand dieser Auswahl wird die anschließende vertiefte Ermittlung und Beurteilung der Gefährdung am Arbeitsplatz durchgeführt. Die daraufhin festgelegten Maßnahmen sowie die Wirksamkeitskontrolle werden mit der Vorlage auf Seite 38 dokumentiert.

## 3. Beurteilen

### 3.1 Was heißt beurteilen?

Beurteilen heißt, festzustellen, ob Handlungsbedarf für Arbeitsschutzmaßnahmen besteht (Kriterien siehe Abb. 3 unten). Dabei ist jede einzelne Gefährdung, die Sie ermittelt haben, zu betrachten und in der Dokumentation zu vermerken (Beispiel siehe Abb. 4, Seite 13).

### 3.2 Wie muss ich beurteilen?

Gesetze, Verordnungen und zugehörige technische Regeln sowie die branchenspezifischen Vorschriften der Unfallversicherungsträger beinhalten Vorgaben, die bei der Beurteilung heranzuziehen sind. Dies können z. B. Grenzwerte für Gefahrstoffe und Lärmeinwirkungen sein (siehe Abb. 3 unten). Fehlen konkrete Vorgaben müssen Sie die Gefährdung nach Ihren Erfahrungen beurteilen. Hierbei sind der Stand der Technik, Arbeitsmedizin und Hygiene sowie sonstige arbeitswissenschaftliche Erkenntnisse zu berücksichtigen.

Überlegen Sie in jedem Fall, wie gravierend eine Unfallgefahr oder eine Gesundheitsbeeinträchtigung sein kann und mit welcher Wahrscheinlichkeit sie eintreten

wird. Fragen Sie sich, ob und welche Maßnahmen getroffen werden müssen, die die Gesundheitsbeeinträchtigung möglichst auf null reduzieren, und wie Sie die Eintrittswahrscheinlichkeit beeinflussen können.

**Tipp: Fragen Sie auch Ihre Fachkraft für Arbeitssicherheit oder Ihren Betriebsarzt/Ihre Betriebsärztin nach deren Einschätzung. Können in schwierigen Fällen Ihre internen und externen Experten nicht weiterhelfen: Fragen und Antworten zu vielen Arbeitsschutzproblemen finden Sie im Internet unter [www.arbeitsschutz.nrw.de](http://www.arbeitsschutz.nrw.de) oder unter [www.komnet.nrw.de](http://www.komnet.nrw.de).**

## 4. Festlegen

### 4.1 Was muss ich festlegen?

Legen Sie Maßnahmen zur Beseitigung der festgestellten Gefährdungen fest. Dies sind technische, organisatorische und personenbezogene Arbeitsschutzmaßnahmen (siehe Abb. 5, Seite 13 und die Vorlage Seite 38).

Abb. 3 Beurteilung von Gefährdungen



### 4.2 Gibt es Kriterien für die Auswahl von Maßnahmen?

Die beste Maßnahme ist immer die Vermeidung oder Ausschaltung der Gefährdung. Wo dies nicht möglich ist, muss die Gefährdung so gering wie möglich gehalten werden. Dabei haben technische Lösungen Vorrang vor organisatorischen Regelungen und dem Bereitstellen persönlicher Schutzausrüstungen. Es darf nicht vergessen werden, dass für besondere Personengruppen spezielle Regelungen zu treffen sind.

### 4.3 Womit soll ich anfangen?

Treffen Sie zunächst Maßnahmen zur Beseitigung der Gefährdungen, die am stärksten auf die Beschäftigten einwirken. Berücksichtigen Sie dabei die Höhe der Gesundheitsgefährdung und die Eintrittswahrscheinlichkeit, die Sie im vorhergehenden Schritt ermittelt haben. Legen Sie weitere Maßnahmen im Hinblick auf ihre Dringlichkeit, zeitliche und praktische Durchführbarkeit fest.

### 4.4 Was muss ich festhalten?

Vermerken Sie die durchzuführenden Maßnahmen. Ihr Eintrag muss so verfasst sein, dass die Verantwortlichen mit seiner Hilfe Arbeitsaufträge erteilen können (siehe Abb. 5 unten).

**Tipp: Bedenken Sie: Organisatorische und personenbezogene Maßnahmen wie Unterweisungen oder die Bereitstellung persönlicher Schutzausrüstung sind weniger wirksam als technische Maßnahmen des Arbeitsschutzes, auch wenn sie häufig kurzfristig erfolgreich sind: Menschen „vergessen“ schnell, wie sie mit Gefährdungen umzugehen haben. Schutzhelme, Schutzschuhe etc. werden häufig nur ungern getragen. Beim Ergreifen organisatorischer und personenbezogener Maßnahmen ist es unbedingt notwendig, den Beschäftigten den Zweck der Maßnahmen zu erklären und deren Einhaltung regelmäßig zu kontrollieren.**

**Abb. 4 Beispiel: Gefährdungen mit Handlungsbedarf**

Arbeitsbereich: Lager		Tätigkeitsbereich: Lacke umfüllen		Beschäftigte/Beschäftigter: B. Bauer			Datum:
Nr.	Gefährdungen/ Belastungen	Handlungs- bedarf ja/nein	Maßnahmen (technisch, organisatorisch, persönlich)	Durchführung			Überprüfung
				wer	bis wann	durchgeführt am	Wirksamkeit über- prüft durch/am
1	Dämpfe beim Lackumfüllen	ja					

**Abb. 5 Beispiel: Festlegen der Maßnahmen**

Arbeitsbereich: Lager		Tätigkeitsbereich: Lacke umfüllen		Beschäftigte/Beschäftigter: B. Bauer			Datum:
Nr.	Gefährdungen/ Belastungen	Handlungs- bedarf ja/nein	Maßnahmen (technisch, organisatorisch, persönlich)	Durchführung			Überprüfung
				wer	bis wann	durchgeführt am	Wirksamkeit über- prüft durch/am
1	Dämpfe beim Lackumfüllen	ja	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ Explosionsschutz- dokument erstellen</li> <li>■ Gerät auswählen bzw. Absaugung installieren</li> <li>■ Prüfumfang und Prüfristen festlegen</li> <li>...</li> </ul>				

## 5. Durchführen

### 5.1 Was muss ich bei der Durchführung der Maßnahmen beachten?

Legen Sie unmissverständlich fest: WER macht WAS bis WANN? (siehe Abb. 6 unten)

## 6. Überprüfen

### 6.1 Was muss ich überprüfen?

Kontrollieren Sie, ob die Maßnahmen von den Beauftragten termingerecht durchgeführt wurden. Prüfen Sie, ob durch die Maßnahmen die Gefährdung auch wirklich beseitigt wurde. Wichtig ist auch die Klärung, ob durch die Maßnahmen nicht neue Gefährdungen entstanden sind. Halten Sie das Ergebnis dieser Prüfung schriftlich fest (siehe Abb. 7, Seite 15).

### 6.2 Wann muss ich überprüfen?

Die Überprüfungen müssen zeitnah nach der Maßnahmenumsetzung erfolgen.

### 6.3 Was mache ich, wenn eine Gefährdung nicht vollständig beseitigt wurde?

Ermitteln Sie zunächst den Grund, warum diese Gefährdung noch vorhanden ist. Legen Sie neue Maßnahmen zur Beseitigung der Gefährdung fest. Vergewissern Sie sich abschließend von der Wirksamkeit der getroffenen Maßnahmen.

**Tip:** Die Gesamtverantwortung für die Durchführung der Gefährdungsbeurteilung liegt bei der Arbeitgeberin oder beim Arbeitgeber – auch dann, wenn die Aufgaben delegiert wurden. Überprüfen Sie deshalb, ob die delegierten Aufgaben durchgeführt wurden, ob der Prozess der Gefährdungsbeurteilung optimal organisiert ist und ob die Erledigung und die Wirksamkeit in der Dokumentation schriftlich festgehalten wurde.

Abb. 6 Beispiel: Durchführung der Maßnahmen

Arbeitsbereich: Lager		Tätigkeitsbereich: Lacke umfüllen		Beschäftigte/Beschäftigter: B. Bauer			Datum:
Nr.	Gefährdungen/ Belastungen	Handlungs- bedarf ja/nein	Maßnahmen (technisch, organisatorisch, persönlich)	Durchführung			Überprüfung
				wer	bis wann	durchgeführt am	Wirksamkeit über- prüft durch/am
1	Dämpfe beim Lackumfüllen	ja	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ Explosionsschutzdokument erstellen</li> <li>■ Gerät auswählen bzw. Absaugung installieren</li> <li>■ Prüfumfang und Prüffristen festlegen</li> <li>■ Betriebsanweisung erstellen</li> <li>■ Unterweisung durchführen</li> </ul>	Maier	01.09.20XX		
				Maier	01.10.20XX		
				Maier	01.10.20XX		
				Maier	01.07.20XX		
				Maier	jährlich		

**Abb. 7 Beispiel: Überprüfen der Wirksamkeit der Maßnahmen**

Arbeitsbereich: Lager		Tätigkeitsbereich: Lacke umfüllen		Beschäftigte/Beschäftigter: B. Bauer			Datum:
Nr.	Gefährdungen/ Belastungen	Handlungs- bedarf ja/nein	Maßnahmen (technisch, organisatorisch, persönlich)	Durchführung			Überprüfung
				wer	bis wann	durchgeführt am	Wirksamkeit über- prüft durch/am
1	Dämpfe beim Lackumfüllen	ja	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ Explosionsschutz- dokument erstellen</li> <li>■ Gerät auswählen bzw. Absaugung installieren</li> <li>■ Prüfumfang und Prüffristen festlegen</li> <li>■ Betriebsanweisung erstellen</li> <li>■ Unterweisung durchführen</li> </ul>	Maier	01.09.20XX	27.08.20XX	Müller, 28.08.20XX
				Maier	01.10.20XX	28.09.20XX	Müller, 29.09.20XX
				Maier	01.10.20XX	28.09.20XX	Müller, 29.09.20XX
				Maier	01.07.20XX	22.06.20XX	Müller, 06.07.20XX
				Maier	jährlich		siehe Unterwei- sungsunterlagen

## 7. Fortschreiben

### 7.1 Wann muss ich die Gefährdungsbeurteilung fortschreiben?

Dies ist notwendig, wenn Gefährdungen bisher nicht erkannt wurden oder sich die betrieblichen Gegebenheiten hinsichtlich Sicherheit und Gesundheit verändert haben.

Anhaltspunkte hierfür sind z. B.:

- Erkenntnisse aus Arbeitsunfällen,
- Auftreten von Berufskrankheiten,
- hohe Fehlzeiten aufgrund arbeitsbedingter Gesundheitsbeeinträchtigungen,
- Anschaffung neuer Maschinen und Geräte,
- Einführung neuer Arbeitsstoffe,
- Umgestaltung von Arbeits- und Verkehrsbereichen, Änderungen der Arbeitsorganisation und des Arbeitsablaufs,
- neue Informationen zum Arbeits- und Gesundheitsschutz,
- neue Arbeitsschutzvorschriften.

Begegnen Sie „neu“ auftretenden Gefährdungen, indem Sie den Prozess der Gefährdungsbeurteilung erneut durchlaufen. Regelmäßige, vollständige Wiederholungen der Gefährdungsbeurteilung sieht das Arbeitsschutzgesetz nicht vor. Im Rahmen eines systematischen Arbeitsschutzhandelns sollte der Prozess der Gefährdungsbeurteilung jedoch von Zeit zu Zeit überprüft und ggf. verbessert werden.

### 7.2 Muss ich beim Fortschreiben alles wiederholen?

Nein, der Prozess der Gefährdungsbeurteilung muss nur auf die Veränderungen bezogen durchgeführt werden.

**Tipp: Nutzen Sie die Unterstützung Ihrer Beschäftigten und die Beratungskompetenz des bestellten Betriebsarztes und der bestellten Fachkraft für Arbeitssicherheit. Erleichtern Sie dies durch ein betriebliches Vorschlags- und Verbesserungswesen im Arbeitsschutz (siehe Abb. 8).**

**Abb. 8 Beispiel für innerbetriebliches Vorschlagswesen**

Verbesserungsvorschlag zum Arbeitsschutz	
<b>Arbeitsbereich:</b>	Lager
<b>Tätigkeit:</b>	Lacke abfüllen
<b>Folgende Gefährdung besteht:</b>	Einatmen organischer Dämpfe
<b>Als Maßnahme schlage ich vor:</b>	Absaugung installieren
<hr/> 05.05.20XX, Bauer Datum, Unterschrift	



## Dokumentation

### Was muss meine Dokumentation enthalten?

Die von Ihnen zu erstellenden Unterlagen müssen folgende Inhalte abdecken:

- Beurteilung der Gefährdungen,
- Festlegung konkreter Arbeitsschutzmaßnahmen und
- Überprüfung der Durchführung und der Wirksamkeit der Maßnahmen.

Wenn Sie die sieben Schritte zur Gefährdungsbeurteilung wie beschrieben durchführen und dokumentieren, haben Sie die Anforderungen des Arbeitsschutzgesetzes erfüllt. Zu Ihrer Arbeitserleichterung dient die Vorlage auf Seite 38. Nach dem Arbeitsschutzgesetz und anderen Rechtsvorschriften (z. B. aus der Arbeitsstättenverordnung, der Gefahrstoffverordnung oder der DGUV Vorschrift 2) muss jeder Arbeitgeber über eine entsprechende Unterlage bzw. Dokumentation verfügen. Dies gilt auch für Betriebe mit bis zu zehn Beschäftigten. Die Art und Weise der Dokumentation ist allerdings nicht vorgeschrieben.

**Tipp: Die Dokumentation Ihrer Gefährdungsbeurteilung erleichtert es Ihnen, Maßnahmen, Verantwortliche und die Termine für die Durchführung festzuhalten, und sichert Sie zudem rechtlich ab. Falls sich ein Unfall ereignen sollte, können Sie mit dieser Dokumentation nachweisen, dass Sie die Gefährdungsbeurteilung durchgeführt haben.**

## Überprüfung der Gefährdungsbeurteilung durch die Arbeitsschutzbehörden und die Unfallversicherungsträger

Die systematische Durchführung bzw. Ausgestaltung der Gefährdungsbeurteilung ist die Basis für eine wirksame Prävention arbeitsbedingter Unfall- und Gesundheitsgefahren. Trotz klarer gesetzlicher Verpflichtung wird die Gefährdungsbeurteilung insbesondere in kleineren Betrieben aber leider noch nicht flächendeckend und in der erforderlichen Tiefe durchgeführt.

Die in den Bezirksregierungen in NRW für den Arbeitsschutz zuständigen Aufsichtsbeamten und -beamtinnen sowie die Aufsichtspersonen der Unfallversicherungsträger werden daher bei Betriebsbesichtigungen in der Regel die Gefährdungsbeurteilung ansprechen. Dabei überprüfen sie, ob die Gefährdungsbeurteilung der betrieblichen Situation angemessen durchgeführt und dokumentiert wurde. Bei einer nicht oder nicht angemessenen durchgeführten Gefährdungsbeurteilung erfolgt eine Beratung des Arbeitgebers/der Arbeitgeberin. Erforderlichenfalls wird dem Arbeitgeber oder der Arbeitgeberin angeordnet, die Gefährdungsbeurteilung zu erstellen oder zu verbessern.

Das im Rahmen der Gemeinsamen Deutschen Arbeitsschutzstrategie (GDA) zwischen Bund, Ländern und Unfallversicherungsträgern abgestimmte Vorgehen und das gemeinsame Verständnis zur Gefährdungsbeurteilung beschreibt die GDA-Leitlinie „Gefährdungsbeurteilung und Dokumentation“. Sie richtet sich nicht an die Betriebe, sondern gilt somit im Binnenverhältnis der Aufsichtsdienste der Unfallversicherungsträger und der Länder.

Die GDA-Leitlinie „Gefährdungsbeurteilung und Dokumentation“ ist im Download-Bereich des Internet-Portals der GDA ([www.gda-portal.de](http://www.gda-portal.de)) öffentlich einsehbar.

# Betriebliche Arbeitsschutzorganisation

Wenn Sie die Gefährdungsbeurteilung durchführen, arbeiten Sie an einem Element einer betrieblichen Arbeitsschutzorganisation. Die Erfahrung zeigt, dass ein wirksamer Arbeitsschutz wie andere betriebliche Aufgaben organisiert werden muss und entsprechende betriebliche Prozesse und Strukturen benötigt. Ein wirksamer Arbeitsschutz ist in der betrieblichen Organisation fest eingebunden.

Die folgenden Elemente und zugehörigen Fragen sollen Ihnen bei der Gefährdungsbeurteilung helfen, Ihre Arbeitsschutzorganisation zu hinterfragen. Sie werden erkennen, dass einige der von Ihnen ermittelten und beurteilten Gefährdungen aufgrund einer unzureichenden Arbeitsschutzorganisation entstanden sind; andererseits werden Sie betriebliche Strukturen (Aufgabenverteilungen und Vorgehensweisen) benötigen, damit in Ihrem Betrieb die von Ihnen vorgesehenen Maßnahmen zur Beseitigung der Gefährdungen durchgeführt werden können.

## 1. Ist die Verantwortung und Aufgabenübertragung erkennbar?

- Nehmen Arbeitgeber oder Arbeitgeberin ihre Verantwortung für Arbeitsschutz wahr?
- Haben sie Aufgaben des Arbeitsschutzes schriftlich an Führungskräfte übertragen?
- Nehmen die Führungskräfte die übertragenen Aufgaben wahr?

## 2. Werden übertragene Pflichten und die Aufgaben erledigung kontrolliert?

- Bewerten Arbeitgeber oder Arbeitgeberin auch das Verhalten im Arbeitsschutz sowohl der Führungskräfte als auch aller anderen Beschäftigten?

## 3. Funktioniert die sicherheitstechnische und arbeitsmedizinische Betreuung?

- Sind Fachkraft für Arbeitssicherheit und Betriebsarzt/-ärztin eine Hilfe bei der sicheren und gesunden Gestaltung der Arbeit?
- Nehmen sie in Betrieben ab 20 Beschäftigten an dem Arbeitsschutzausschuss teil?

## 4. Wissen die Führungskräfte sowie die mit besonderen Aufgaben zum Arbeitsschutz beauftragten Beschäftigten, was sie zu tun haben?

- Ist der Qualifizierungsbedarf erkannt und wird er erfüllt?

## 5. Wurde die Gefährdungsbeurteilung durchgeführt?

- Ist geregelt, wer sich weiter darum kümmert?

**6. Werden die Beschäftigten unterwiesen?**

- Sind die Unterweisungsthemen und die Zielgruppen festgelegt?
- Sind die Unterweisenden sowie die Unterweisungstermine bestimmt?
- Werden die Unterweisungen dokumentiert?

**7. Werden behördliche Auflagen erfüllt?**

- Ist bekannt, wer sich darum kümmert, dass z. B. Genehmigungen, Erlaubnisse, Besichtigungsschreiben usw. erfüllt werden?

**8. Werden die geltenden Vorschriften beachtet?**

- Ist bekannt, welche Vorschriften gelten?
- Wie wird bekannt, wenn sich etwas geändert hat?

**9. Arbeiten Personen mit besonderen Aufgaben im Arbeitsschutz zusammen?**

- Sind weitere Beauftragte wie z. B. Sicherheitsbeauftragte oder Strahlenschutzbeauftragte bestellt und wissen diese, wie sie mit Beschäftigtenvertretungen und andere Personen mit besonderen Aufgaben zusammenarbeiten?

**10. Wird über Arbeitsschutz kommuniziert?**

- Wird über Anforderungen zum Arbeitsschutz, aber auch über die Ergebnisse des Arbeitsschutzes über alle Bereiche und Ebenen gesprochen?

**11. Ist die arbeitsmedizinische Vorsorge organisiert?**

- Ist bekannt, welche Personen welche arbeitsmedizinische Vorsorge benötigen oder wahrnehmen können?
- Wird die arbeitsmedizinische Vorsorge rechtzeitig und regelmäßig durchgeführt bzw. angeboten?

**12. Wird beim Planen und Beschaffen an den Arbeitsschutz gedacht?**

- Sind die Vorgaben des Arbeitsschutzes z. B. bei der Neugestaltung von Arbeitsplätzen oder Arbeitsverfahren bekannt?
- Gibt es Arbeitsschutzkriterien, die bei Neu- oder Ersatzbeschaffungen (z. B. von Arbeitsstoffen) angelegt werden?

**13. Wird beim Einsatz von Fremdfirmen und Zeitarbeitnehmern/-nehmerinnen der Arbeitsschutz berücksichtigt?**

- Wird bei der Auswahl und Beauftragung von Fremdfirmen und beim Einsatz von Zeitarbeitnehmern/-nehmerinnen auch auf den Arbeitsschutz geachtet?
- Sind Einsatzbedingungen und notwendige Arbeitsschutzmaßnahmen vereinbart?

**14. Sind zeitlich befristet Beschäftigte (z. B. Zeitarbeitnehmer/-innen, Praktikanten) in die betriebliche Arbeitsschutzorganisation integriert?**

- Sind die Arbeitsschutzmaßnahmen mit der Zeitarbeitsfirma vereinbart?
- Werden für die zeitlich befristet Beschäftigten die gleichen Arbeitsschutzmaßnahmen eingehalten wie für die übrigen Beschäftigten?
- Sind die besonderen Gefährdungen für die zeitlich befristet Beschäftigten (z. B. unbekanntes Arbeitssituation) berücksichtigt?

**15. Ist das Verhalten im Notfall bekannt und ist die erste Hilfe organisiert?**

- Sind Ersthelfer in der notwendigen Anzahl bestimmt?
- Finden regelmäßig Evakuierungsübungen statt?

# Rechtliche Grundlagen

Vorschriften, in denen eine Gefährdungsbeurteilung gefordert wird:

- Arbeitsschutzgesetz – ArbSchG
- Arbeitssicherheitsgesetz – ASiG
  
- Arbeitsschutzverordnung zu künstlicher optischer Strahlung – OStrV
- Arbeitsstättenverordnung – ArbStättV
- Betriebssicherheitsverordnung – BetrSichV
- Bildscharmarbeitsverordnung – BildscharbV
- Biostoffverordnung – BioStoffV
- Gefahrstoffverordnung – GefStoffV
- Lärm- und Vibrations-Arbeitsschutzverordnung – LärmVibrationsArbSchV
- Lastenhandhabungsverordnung – LasthandhabV
  
- Jugendarbeitsschutzgesetz – JArbSchG
- Verordnung zum Schutze der Mütter am Arbeitsplatz – MuSchArbV
  
- BGV A1 „Grundsätze der Prävention“ (wird zukünftig durch die DGUV Vorschrift 1 ersetzt)

Die aktuelle Fassung der folgenden Arbeitsschutzvorschriften finden Sie im Arbeitsschutzportal NRW unter [www.arbeitsschutz.nrw.de](http://www.arbeitsschutz.nrw.de).

## Auszüge aus dem Arbeitsschutzgesetz (ArbSchG)

**Gesetz über die Durchführung von Maßnahmen des Arbeitsschutzes zur Verbesserung der Sicherheit und des Gesundheitsschutzes der Beschäftigten bei der Arbeit (Arbeitsschutzgesetz – ArbSchG) vom 7. August 1996 (BGBl. I S. 1246) in der zurzeit geltenden Fassung**

### Erster Abschnitt

#### Allgemeine Vorschriften

##### § 1 Zielsetzung und Anwendungsbereich

(1) Dieses Gesetz dient dazu, Sicherheit und Gesundheitsschutz der Beschäftigten bei der Arbeit durch Maßnahmen des Arbeitsschutzes zu sichern und zu verbessern. Es gilt in allen Tätigkeitsbereichen und findet im Rahmen der Vorgaben des Seerechtsübereinkommens der Vereinten Nationen vom 10. Dezember 1982 (BGBl 1994 II S. 1799) auch in der ausschließlichen Wirtschaftszone Anwendung.

(2) Dieses Gesetz gilt nicht für den Arbeitsschutz von Hausangestellten in privaten Haushalten. Es gilt nicht für den Arbeitsschutz von Beschäftigten auf Schiffen und in Betrieben, die dem Bundesberggesetz unterliegen, soweit dafür entsprechende Rechtsvorschriften bestehen.

(3) Pflichten, die die Arbeitgeber zur Gewährleistung von Sicherheit und Gesundheitsschutz der Beschäftigten bei der Arbeit nach sonstigen Rechtsvorschriften haben, bleiben unberührt. Satz 1 gilt entsprechend für Pflichten und Rechte der Beschäftigten. Unberührt bleiben Gesetze, die andere Personen als Arbeitgeber zu Maßnahmen des Arbeitsschutzes verpflichten.

(4) Bei öffentlich-rechtlichen Religionsgemeinschaften treten an die Stelle der Betriebs- oder Personalräte die Mitarbeitervertretungen entsprechend dem kirchlichen Recht.

##### § 2 Begriffsbestimmungen

(1) Maßnahmen des Arbeitsschutzes im Sinne dieses Gesetzes sind Maßnahmen zur Verhütung von Unfällen bei der Arbeit und arbeitsbedingten Gesundheitsgefahren einschließlich Maßnahmen der menschenrechtlichen Gestaltung der Arbeit.

(2) Beschäftigte im Sinne dieses Gesetzes sind:

1. Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer,
2. die zu ihrer Berufsbildung Beschäftigten,
3. arbeitnehmerähnliche Personen im Sinne des § 5 Abs. 1 des Arbeitsgerichtsgesetzes, ausgenommen die in Heimarbeit Beschäftigten und die ihnen Gleichgestellten,
4. Beamtinnen und Beamte,
5. Richterinnen und Richter,
6. Soldatinnen und Soldaten,
7. die in Werkstätten für Behinderte Beschäftigten.

(3) Arbeitgeber im Sinne dieses Gesetzes sind natürliche und juristische Personen und rechtsfähige Personengesellschaften, die Personen nach Absatz 2 beschäftigen.

(4) Sonstige Rechtsvorschriften im Sinne dieses Gesetzes sind Regelungen über Maßnahmen des Arbeitsschutzes in anderen Gesetzen, in Rechtsverordnungen und Unfallverhütungsvorschriften.

(5) Als Betriebe im Sinne dieses Gesetzes gelten für den Bereich des öffentlichen Dienstes die Dienststellen. Dienststellen sind die einzelnen Behörden, Verwaltungsstellen und Betriebe der Verwaltungen des Bundes, der Länder, der Gemeinden und der sonstigen Körperschaften, Anstalten und Stiftungen des öffentlichen Rechts, die Gerichte des Bundes und der Länder sowie die entsprechenden Einrichtungen der Streitkräfte.

## Zweiter Abschnitt Pflichten des Arbeitgeber

### § 3 Grundpflichten des Arbeitgebers

(1) Der Arbeitgeber ist verpflichtet, die erforderlichen Maßnahmen des Arbeitsschutzes unter Berücksichtigung der Umstände zu treffen, die Sicherheit und Gesundheit der Beschäftigten bei der Arbeit beeinflussen. Er hat die Maßnahmen auf ihre Wirksamkeit zu überprüfen und erforderlichenfalls sich ändernden Gegebenheiten anzupassen. Dabei hat er eine Verbesserung von Sicherheit und Gesundheitsschutz der Beschäftigten anzustreben.

(2) Zur Planung und Durchführung der Maßnahmen nach Absatz 1 hat der Arbeitgeber unter Berücksichtigung der Art der Tätigkeiten und der Zahl der Beschäftigten

1. für eine geeignete Organisation zu sorgen und die erforderlichen Mittel bereitzustellen sowie
2. Vorkehrungen zu treffen, dass die Maßnahmen erforderlichenfalls bei allen Tätigkeiten und eingebunden in die betrieblichen Führungsstrukturen beachtet werden und die Beschäftigten ihren Mitwirkungspflichten nachkommen können.

(3) Kosten für Maßnahmen nach diesem Gesetz darf der Arbeitgeber nicht den Beschäftigten auferlegen.

### § 4 Allgemeine Grundsätze

Der Arbeitgeber hat bei Maßnahmen des Arbeitsschutzes von folgenden allgemeinen Grundsätzen auszugehen:

1. Die Arbeit ist so zu gestalten, dass eine Gefährdung für das Leben sowie die physische und die psychische Gesundheit möglichst vermieden und die verbleibende Gefährdung möglichst gering gehalten wird;
2. Gefahren sind an ihrer Quelle zu bekämpfen;
3. bei den Maßnahmen sind der Stand von Technik, Arbeitsmedizin und Hygiene sowie sonstige gesicherte arbeitswissenschaftliche Erkenntnisse zu berücksichtigen;

4. Maßnahmen sind mit dem Ziel zu planen, Technik, Arbeitsorganisation, sonstige Arbeitsbedingungen, soziale Beziehungen und Einfluss der Umwelt auf den Arbeitsplatz sachgerecht zu verknüpfen;
5. individuelle Schutzmaßnahmen sind nachrangig zu anderen Maßnahmen;
6. spezielle Gefahren für besonders schutzbedürftige Beschäftigtengruppen sind zu berücksichtigen;
7. den Beschäftigten sind geeignete Anweisungen zu erteilen;
8. mittelbar oder unmittelbar geschlechtsspezifisch wirkende Regelungen sind nur zulässig, wenn dies aus biologischen Gründen zwingend geboten ist.

### § 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.

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

(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.

### § 6 Dokumentation

(1) Der Arbeitgeber muss über die je nach Art der Tätigkeiten und der Zahl der Beschäftigten erforderlichen Unterlagen verfügen, aus denen das Ergebnis der Gefährdungsbeurteilung, die von ihm festgelegten Maßnahmen des Arbeitsschutzes und das Ergebnis ihrer Überprüfung ersichtlich sind. Bei gleichartiger Gefährdungssituation ist es ausreichend, wenn die Unterlagen zusammengefasste Angaben enthalten.

(2) Unfälle in seinem Betrieb, bei denen ein Beschäftigter getötet oder so verletzt wird, dass er stirbt oder für mehr als drei Tage völlig oder teilweise arbeits- oder dienstunfähig wird, hat der Arbeitgeber zu erfassen.

### § 7 Übertragung von Aufgaben

Bei der Übertragung von Aufgaben auf Beschäftigte hat der Arbeitgeber je nach Art der Tätigkeiten zu berücksichtigen, ob die Beschäftigten befähigt sind, die für die Sicherheit und den Gesundheitsschutz bei der Aufgabenerfüllung zu beachtenden Bestimmungen und Maßnahmen einzuhalten.

### § 8 Zusammenarbeit mehrerer Arbeitgeber

(1) Werden Beschäftigte mehrerer Arbeitgeber an einem Arbeitsplatz tätig, sind die Arbeitgeber verpflichtet, bei der Durchführung der Sicherheits- und Gesundheitsschutzbestimmungen zusammenzuarbeiten. Soweit dies für die Sicherheit und den Gesundheitsschutz der Beschäftigten bei der Arbeit erforderlich ist, haben die Arbeitgeber je nach Art der Tätigkeiten insbesondere sich gegenseitig und ihre Beschäftigten über die mit den Arbeiten verbundenen Gefahren für Sicherheit und Gesundheit der Beschäftigten zu unterrichten und Maßnahmen zur Verhütung dieser Gefahren abzustimmen.

(2) Der Arbeitgeber muss sich je nach Art der Tätigkeit vergewissern, dass die Beschäftigten anderer Arbeitgeber, die in seinem Betrieb tätig werden, hinsichtlich der Gefahren für ihre Sicherheit und Gesundheit während ihrer Tätigkeit in seinem Betrieb angemessene Anweisungen erhalten haben

### § 9 Besondere Gefahren

(1) Der Arbeitgeber hat Maßnahmen zu treffen, damit nur Beschäftigte Zugang zu besonders gefährlichen Arbeitsbereichen haben, die zuvor geeignete Anweisungen erhalten haben.

(2) Der Arbeitgeber hat Vorkehrungen zu treffen, dass alle Beschäftigten, die einer unmittelbaren erheblichen Gefahr ausgesetzt sind oder sein können, möglichst frühzeitig über diese Gefahr und die getroffenen oder zu treffenden Schutzmaßnahmen unterrichtet sind. Bei unmittelbarer erheblicher Gefahr für die eigene Sicherheit oder die Sicherheit anderer Personen müssen die Beschäftigten die geeigneten Maßnahmen zur Gefahrenabwehr und Schadensbegrenzung selbst treffen können, wenn der zuständige Vorgesetzte nicht erreichbar ist; dabei sind die Kenntnisse der Beschäf-

tigten und die vorhandenen technischen Mittel zu berücksichtigen. Den Beschäftigten dürfen aus ihrem Handeln keine Nachteile entstehen, es sei denn, sie haben vorsätzlich oder grob fahrlässig ungeeignete Maßnahmen getroffen.

(3) Der Arbeitgeber hat Maßnahmen zu treffen, die es den Beschäftigten bei unmittelbarer erheblicher Gefahr ermöglichen, sich durch sofortiges Verlassen der Arbeitsplätze in Sicherheit zu bringen. Den Beschäftigten dürfen hierdurch keine Nachteile entstehen. Hält die unmittelbare erhebliche Gefahr an, darf der Arbeitgeber die Beschäftigten nur in besonders begründeten Ausnahmefällen auffordern, ihre Tätigkeit wieder aufzunehmen. Gesetzliche Pflichten der Beschäftigten zur Abwehr von Gefahren für die öffentliche Sicherheit sowie die §§ 7 und 11 des Soldatengesetzes bleiben unberührt.

(...)

### § 10 Erste Hilfe und sonstige Notfallmaßnahmen

(1) Der Arbeitgeber hat entsprechend der Art der Arbeitsstätte und der Tätigkeiten sowie der Zahl der Beschäftigten die Maßnahmen zu treffen, die zur Ersten Hilfe, Brandbekämpfung und Evakuierung der Beschäftigten erforderlich sind. Dabei hat er der Anwesenheit anderer Personen Rechnung zu tragen. Er hat auch dafür zu sorgen, daß im Notfall die erforderlichen Verbindungen zu außerbetrieblichen Stellen, insbesondere in den Bereichen der Ersten Hilfe, der medizinischen Notversorgung, der Bergung und der Brandbekämpfung eingerichtet sind.

(2) Der Arbeitgeber hat diejenigen Beschäftigten zu benennen, die Aufgaben der Ersten Hilfe, Brandbekämpfung und Evakuierung der Beschäftigten übernehmen. Anzahl, Ausbildung und Ausrüstung der nach Satz 1 benannten Beschäftigten müssen in einem angemessenen Verhältnis zur Zahl der Beschäftigten und zu den bestehenden besonderen Gefahren stehen. Vor der Benennung hat der Arbeitgeber den Betriebs- oder Personalrat zu hören. Weitergehende Beteiligungsrechte bleiben unberührt. Der Arbeitgeber kann die in Satz 1 genannten Aufgaben auch selbst wahrnehmen, wenn er über die nach Satz 2 erforderliche Ausbildung und Ausrüstung verfügt.

### § 11 Arbeitsmedizinische Vorsorge

Der Arbeitgeber hat den Beschäftigten auf ihren Wunsch unbeschadet der Pflichten aus anderen Rechtsvorschriften zu ermöglichen, sich je nach den Gefahren für

ihre Sicherheit und Gesundheit bei der Arbeit regelmäßig arbeitsmedizinisch untersuchen zu lassen, es sei denn, auf Grund der Beurteilung der Arbeitsbedingungen und der getroffenen Schutzmaßnahmen ist nicht mit einem Gesundheitsschaden zu rechnen.

### § 12 Unterweisung

(1) Der Arbeitgeber hat die Beschäftigten über Sicherheit und Gesundheitsschutz bei der Arbeit während ihrer Arbeitszeit ausreichend und angemessen zu unterweisen. Die Unterweisung umfasst Anweisungen und Erläuterungen, die eigens auf den Arbeitsplatz oder den Aufgabenbereich der Beschäftigten ausgerichtet sind. 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.

(2) Bei einer Arbeitnehmerüberlassung trifft die Pflicht zur Unterweisung nach Absatz 1 den Entleiher. Er hat die Unterweisung unter Berücksichtigung der Qualifikation und der Erfahrung der Personen, die ihm zur Arbeitsleistung überlassen werden, vorzunehmen. Die sonstigen Arbeitsschutzpflichten des Verleihers bleiben unberührt.

### § 13 Verantwortliche Personen

(1) Verantwortlich für die Erfüllung der sich aus diesem Abschnitt ergebenden Pflichten sind neben dem Arbeitgeber

1. sein gesetzlicher Vertreter,
2. das vertretungsberechtigte Organ einer juristischen Person,
3. der vertretungsberechtigte Gesellschafter einer Personenhandelsgesellschaft,
4. Personen, die mit der Leitung eines Unternehmens oder seines Betriebes beauftragt sind, im Rahmen der ihnen übertragenen Aufgaben und Befugnisse,
5. sonstige nach Absatz 2 oder nach einer auf Grund dieses Gesetzes erlassenen Rechtsverordnung oder nach einer Unfallverhütungsvorschrift verpflichtete Personen im Rahmen ihrer Aufgaben und Befugnisse.

(2) Der Arbeitgeber kann zuverlässige und fachkundige Personen schriftlich damit beauftragen, ihm obliegende Aufgaben nach diesem Gesetz in eigener Verantwortung wahrzunehmen.

(3) Soweit in einer Rechtsverordnung aufgrund der §§ 18 und 19 anderen als den in § 2 Absatz 3 genannten Personen Pflichten auferlegt werden, sind diese Personen ebenfalls verantwortliche Personen im Sinne dieses Gesetzes.  
(...)

## Auszüge zur Gefährdungsbeurteilung aus weiteren Rechtsvorschriften

### Gesetz über Betriebsärzte, Sicherheitsingenieure und andere Fachkräfte für Arbeitssicherheit (Arbeitssicherheitsgesetz – ASiG) vom 12. Dezember 1973 (BGBl. I S. 1885) in der zurzeit geltenden Fassung

#### § 1 Grundsatz

Der Arbeitgeber hat nach Maßgabe dieses Gesetzes Betriebsärzte und Fachkräfte für Arbeitssicherheit zu bestellen. Diese sollen ihn beim Arbeitsschutz und bei der Unfallverhütung unterstützen. Damit soll erreicht werden, dass

1. die dem Arbeitsschutz und der Unfallverhütung dienenden Vorschriften den besonderen Betriebsverhältnissen entsprechend angewandt werden,
2. gesicherte arbeitsmedizinische und sicherheitstechnische Erkenntnisse zur Verbesserung des Arbeitsschutzes und der Unfallverhütung verwirklicht werden können,
3. die dem Arbeitsschutz und der Unfallverhütung dienenden Maßnahmen einen möglichst hohen Wirkungsgrad erreichen.

(...)

#### § 3 Aufgaben der Betriebsärzte

(1) Die Betriebsärzte haben die Aufgabe, den Arbeitgeber beim Arbeitsschutz und bei der Unfallverhütung in allen Fragen des Gesundheitsschutzes zu unterstützen. Sie haben insbesondere

1. den Arbeitgeber und die sonst für den Arbeitsschutz und die Unfallverhütung verantwortlichen Personen zu beraten, insbesondere bei
  - a) der Planung, Ausführung und Unterhaltung von Betriebsanlagen und von sozialen und sanitären Einrichtungen,
  - b) der Beschaffung von technischen Arbeitsmitteln und der Einführung von Arbeitsverfahren und Arbeitsstoffen,

- c) der Auswahl und Erprobung von Körperschutzmitteln,
  - d) arbeitsphysiologischen, arbeitspsychologischen und sonstigen ergonomischen sowie arbeitshygienischen Fragen, insbesondere des Arbeitsrhythmus, der Arbeitszeit und der Pausenregelung, der Gestaltung der Arbeitsplätze, des Arbeitsablaufs und der Arbeitsumgebung,
  - e) der Organisation der „Ersten Hilfe“ im Betrieb,
  - f) Fragen des Arbeitsplatzwechsels sowie der Eingliederung und Wiedereingliederung Behinderter in den Arbeitsprozess,
  - g) der Beurteilung der Arbeitsbedingungen,
2. die Arbeitnehmer zu untersuchen, arbeitsmedizinisch zu beurteilen und zu beraten sowie die Untersuchungsergebnisse zu erfassen und auszuwerten,
  3. die Durchführung des Arbeitsschutzes und der Unfallverhütung zu beobachten und im Zusammenhang damit
    - a) die Arbeitsstätten in regelmäßigen Abständen zu begehen und festgestellte Mängel dem Arbeitgeber oder der sonst für den Arbeitsschutz und die Unfallverhütung verantwortlichen Person mitzuteilen, Maßnahmen zur Beseitigung dieser Mängel vorzuschlagen und auf deren Durchführung hinzuwirken,
    - b) auf die Benutzung der Körperschutzmittel zu achten,
    - c) Ursachen von arbeitsbedingten Erkrankungen zu untersuchen, die Untersuchungsergebnisse zu erfassen und auszuwerten und dem Arbeitgeber Maßnahmen zur Verhütung dieser Erkrankungen vorzuschlagen,
  4. darauf hinzuwirken, dass sich alle im Betrieb Beschäftigten den Anforderungen des Arbeitsschutzes und der Unfallverhütung entsprechend verhalten, insbesondere sie über die Unfall- und Gesundheitsgefahren, denen sie bei der Arbeit ausgesetzt sind, sowie über die Einrichtungen und Maßnahmen zur Abwendung dieser Gefahren zu belehren und bei der Einsatzplanung und Schulung der Helfer in „Erster Hilfe“ und des medizinischen Hilfspersonals mitzuwirken.

(...)

### § 6 Aufgaben der Fachkräfte für Arbeitssicherheit

Die Fachkräfte für Arbeitssicherheit haben die Aufgabe, den Arbeitgeber beim Arbeitsschutz und bei der Unfallverhütung in allen Fragen der Arbeitssicherheit einschließlich der menschengerechten Gestaltung der Arbeit zu unterstützen. Sie haben insbesondere

1. den Arbeitgeber und die sonst für den Arbeitsschutz und die Unfallverhütung verantwortlichen Personen zu beraten, insbesondere bei
  - a) der Planung, Ausführung und Unterhaltung von Betriebsanlagen und von sozialen und sanitären Einrichtungen,
  - b) der Beschaffung von technischen Arbeitsmitteln und der Einführung von Arbeitsverfahren und Arbeitsstoffen,
  - c) der Auswahl und Erprobung von Körperschutzmitteln,
  - d) der Gestaltung der Arbeitsplätze, des Arbeitsablaufs, der Arbeitsumgebung und in sonstigen Fragen der Ergonomie,
  - e) der Beurteilung der Arbeitsbedingungen,
2. die Betriebsanlagen und die technischen Arbeitsmittel insbesondere vor der Inbetriebnahme und Arbeitsverfahren insbesondere vor ihrer Einführung sicherheitstechnisch zu überprüfen,
3. die Durchführung des Arbeitsschutzes und der Unfallverhütung zu beobachten und im Zusammenhang damit
  - a) die Arbeitsstätten in regelmäßigen Abständen zu begehen und festgestellte Mängel dem Arbeitgeber oder der sonst für den Arbeitsschutz und die Unfallverhütung verantwortlichen Person mitzuteilen, Maßnahmen zur Beseitigung dieser Mängel vorzuschlagen und auf deren Durchführung hinzuwirken,
  - b) auf die Benutzung der Körperschutzmittel zu achten,
  - c) Ursachen von Arbeitsunfällen zu untersuchen, die Untersuchungsergebnisse zu erfassen und auszuwerten und dem Arbeitgeber Maßnahmen zur Verhütung dieser Arbeitsunfälle vorzuschlagen,
4. darauf hinzuwirken, dass sich alle im Betrieb Beschäftigten den Anforderungen des Arbeitsschutzes und der Unfallverhütung entsprechend verhalten, insbesondere sie über die Unfall- und Gesundheitsgefahren, denen sie bei der Arbeit ausgesetzt sind, sowie über die Einrichtungen und Maßnahmen zur Abwendung dieser Gefahren zu belehren und bei der Schulung der Sicherheitsbeauftragten mitzuwirken.

(...)

### § 11 Arbeitsschutzausschuss

Soweit in einer sonstigen Rechtsvorschrift nichts anderes bestimmt ist, hat der Arbeitgeber in Betrieben mit mehr als zwanzig Beschäftigten einen



Arbeitsschutzausschuss zu bilden; bei der Feststellung der Zahl der Beschäftigten sind Teilzeitbeschäftigte mit einer regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit von nicht mehr als 20 Stunden mit 0,5 und nicht mehr als 30 Stunden mit 0,75 zu berücksichtigen. Dieser Ausschuss setzt sich zusammen aus: dem Arbeitgeber oder einem von ihm Beauftragten, zwei vom Betriebsrat bestimmten Betriebsratsmitgliedern, Betriebsärzten, Fachkräften für Arbeitssicherheit und Sicherheitsbeauftragten nach § 22 des Siebten Buches Sozialgesetzbuch.

Der Arbeitsschutzausschuss hat die Aufgabe, Anliegen des Arbeitsschutzes und der Unfallverhütung zu beraten. Der Arbeitsschutzausschuss tritt mindestens einmal vierteljährlich zusammen.

(...)

### **Verordnung zum Schutz der Beschäftigten vor Gefährdungen durch künstliche optische Strahlung (Arbeitsschutzverordnung zu künstlicher optischer Strahlung – OStrV) vom 19. Juli 2010 (BGBl. I S. 960) in der zurzeit geltenden Fassung**

#### **§ 3 Gefährdungsbeurteilung**

(1) Bei der Beurteilung der Arbeitsbedingungen nach § 5 des Arbeitsschutzgesetzes hat der Arbeitgeber zunächst festzustellen, ob künstliche optische Strahlung am Arbeitsplatz von Beschäftigten auftritt oder auftreten kann. Ist dies der Fall, hat er alle hiervon ausgehenden Gefährdungen für die Gesundheit und Sicherheit der Beschäftigten zu beurteilen. Er hat die auftretenden Expositionen durch künstliche optische Strahlung am Arbeitsplatz zu ermitteln und zu bewerten. Für die Beschäftigten ist in jedem Fall eine Gefährdung gegeben, wenn die Expositionsgrenzwerte nach § 6 überschritten werden. Der Arbeitgeber kann sich die notwendigen Informationen beim Hersteller oder Inverkehrbringer der verwendeten Arbeitsmittel oder mit Hilfe anderer ohne Weiteres zugänglicher Quellen beschaffen. Lässt sich nicht sicher feststellen, ob die Expositionsgrenzwerte nach § 6 eingehalten werden, hat er den Umfang der Exposition durch Berechnungen oder Messungen nach § 4 festzustellen. Entsprechend dem Ergebnis der Gefährdungsbeurteilung hat der Arbeitgeber Schutzmaßnahmen nach dem Stand der Technik festzulegen.

(2) Bei der Gefährdungsbeurteilung nach Absatz 1 ist insbesondere Folgendes zu berücksichtigen:

1. Art, Ausmaß und Dauer der Exposition durch künstliche optische Strahlung,

2. der Wellenlängenbereich der künstlichen optischen Strahlung,
3. die in § 6 genannten Expositionsgrenzwerte,
4. alle Auswirkungen auf die Gesundheit und Sicherheit von Beschäftigten, die besonders gefährdeten Gruppen angehören,
5. alle möglichen Auswirkungen auf die Sicherheit und Gesundheit von Beschäftigten, die sich aus dem Zusammenwirken von künstlicher optischer Strahlung und fotosensibilisierenden chemischen Stoffen am Arbeitsplatz ergeben können,
6. alle indirekten Auswirkungen auf die Sicherheit und Gesundheit der Beschäftigten, zum Beispiel durch Blendung, Brand- und Explosionsgefahr,
7. die Verfügbarkeit und die Möglichkeit des Einsatzes alternativer Arbeitsmittel und Ausrüstungen, die zu einer geringeren Exposition der Beschäftigten führen (Substitutionsprüfung),
8. Erkenntnisse aus arbeitsmedizinischen Vorsorgeuntersuchungen sowie hierzu allgemein zugängliche, veröffentlichte Informationen,
9. die Exposition der Beschäftigten durch künstliche optische Strahlung aus mehreren Quellen,
10. die Herstellerangaben zu optischen Strahlungsquellen und anderen Arbeitsmitteln,
11. die Klassifizierung der Lasereinrichtungen und gegebenenfalls der in den Lasereinrichtungen zum Einsatz kommenden Laser nach dem Stand der Technik,
12. die Klassifizierung von inkohärenten optischen Strahlungsquellen nach dem Stand der Technik, von denen vergleichbare Gefährdungen wie bei Lasern der Klassen 3R, 3B oder 4 ausgehen können,
13. die Arbeitsplatz- und Expositionsbedingungen, die zum Beispiel im Normalbetrieb, bei Einrichtvorgängen sowie bei Instandhaltungs- und Reparaturarbeiten auftreten können.

(3) Vor Aufnahme einer Tätigkeit hat der Arbeitgeber die Gefährdungsbeurteilung durchzuführen und die erforderlichen Schutzmaßnahmen zu treffen. Die Gefährdungsbeurteilung ist regelmäßig zu überprüfen und gegebenenfalls zu aktualisieren, insbesondere wenn maßgebliche Veränderungen der Arbeitsbedingungen dies erforderlich machen. Die Schutzmaßnahmen sind gegebenenfalls anzupassen.

(4) Der Arbeitgeber hat die Gefährdungsbeurteilung unabhängig von der Zahl der Beschäftigten vor Aufnahme der Tätigkeit in einer Form zu dokumentieren, die eine spätere Einsichtnahme ermöglicht. In der

Dokumentation ist anzugeben, welche Gefährdungen am Arbeitsplatz auftreten können und welche Maßnahmen zur Vermeidung oder Minimierung der Gefährdung der Beschäftigten durchgeführt werden müssen. Der Arbeitgeber hat die ermittelten Ergebnisse aus Messungen und Berechnungen in einer Form aufzubewahren, die eine spätere Einsichtnahme ermöglicht. Für Expositionen durch künstliche ultraviolette Strahlung sind entsprechende Unterlagen mindestens 30 Jahre aufzubewahren.

**Verordnung über Arbeitsstätten (Arbeitsstättenverordnung – ArbStättV) vom 12. August 2004 (BGBl. I S. 2179) in der zurzeit geltenden Fassung**

**§ 3 Gefährdungsbeurteilung**

(1) Bei der Beurteilung der Arbeitsbedingungen nach § 5 des Arbeitsschutzgesetzes hat der Arbeitgeber zunächst festzustellen, ob die Beschäftigten Gefährdungen beim Einrichten und Betreiben von Arbeitsstätten ausgesetzt sind oder ausgesetzt sein können. Ist dies der Fall, hat er alle möglichen Gefährdungen der Gesundheit und Sicherheit der Beschäftigten zu beurteilen. Entsprechend dem Ergebnis der Gefährdungsbeurteilung hat der Arbeitgeber Schutzmaßnahmen gemäß den Vorschriften dieser Verordnung einschließlich ihres Anhangs nach dem Stand der Technik, Arbeitsmedizin und Hygiene festzulegen. Sonstige gesicherte arbeitswissenschaftliche Erkenntnisse sind zu berücksichtigen.

(2) Der Arbeitgeber hat sicherzustellen, dass die Gefährdungsbeurteilung fachkundig durchgeführt wird. Verfügt der Arbeitgeber nicht selbst über die entsprechenden Kenntnisse, hat er sich fachkundig beraten zu lassen.

(3) Der Arbeitgeber hat die Gefährdungsbeurteilung unabhängig von der Zahl der Beschäftigten vor Aufnahme der Tätigkeiten zu dokumentieren. In der Dokumentation ist anzugeben, welche Gefährdungen am Arbeitsplatz auftreten können und welche Maßnahmen nach Absatz 1 Satz 3 durchgeführt werden müssen.  
(...)

**Verordnung über Sicherheit und Gesundheitsschutz bei der Bereitstellung von Arbeitsmitteln und deren Benutzung bei der Arbeit, über Sicherheit beim Betrieb überwachungsbedürftiger Anlagen und über die Organisation des betrieblichen Arbeitsschutzes (Betriebssicherheitsverordnung – BetrSichV) vom 27. September 2002 (BGBl. I S. 3777) in der zurzeit geltenden Fassung**

**§ 3 Gefährdungsbeurteilung**

(1) Der Arbeitgeber hat bei der Gefährdungsbeurteilung nach § 5 des Arbeitsschutzgesetzes unter Berücksichtigung der Anhänge 1 bis 5, des § 6 der Gefahrstoffverordnung und der allgemeinen Grundsätze des § 4 des Arbeitsschutzgesetzes die notwendigen Maßnahmen für die sichere Bereitstellung und Benutzung der Arbeitsmittel zu ermitteln. Dabei hat er insbesondere die Gefährdungen zu berücksichtigen, die mit der Benutzung des Arbeitsmittels selbst verbunden sind und die am Arbeitsplatz durch Wechselwirkungen der Arbeitsmittel untereinander oder mit Arbeitsstoffen oder der Arbeitsumgebung hervorgerufen werden.

(2) Kann nach den Bestimmungen der §§ 6 und 11 der Gefahrstoffverordnung die Bildung gefährlicher explosionsfähiger Atmosphären nicht sicher verhindert werden, hat der Arbeitgeber zu beurteilen

1. die Wahrscheinlichkeit und die Dauer des Auftretens gefährlicher explosionsfähiger Atmosphären,
2. die Wahrscheinlichkeit des Vorhandenseins, der Aktivierung und des Wirksamwerdens von Zündquellen einschließlich elektrostatischer Entladungen und
3. das Ausmaß der zu erwartenden Auswirkungen von Explosionen.

(3) Für Arbeitsmittel sind insbesondere Art, Umfang und Fristen erforderlicher Prüfungen zu ermitteln. Ferner hat der Arbeitgeber die notwendigen Voraussetzungen zu ermitteln und festzulegen, welche die Personen erfüllen müssen, die von ihm mit der Prüfung oder Erprobung von Arbeitsmitteln zu beauftragen sind.  
(...)

**§ 6 Explosionsschutzdokument**

(1) Der Arbeitgeber hat unabhängig von der Zahl der Beschäftigten im Rahmen seiner Pflichten nach § 3 sicherzustellen, dass ein Dokument (Explosionsschutzdokument) erstellt und auf dem letzten Stand gehalten wird.

(2) Aus dem Explosionsschutzdokument muss insbesondere hervorgehen,

1. dass die Explosionsgefährdungen ermittelt und einer Bewertung unterzogen worden sind,
2. dass angemessene Vorkehrungen getroffen werden, um die Ziele des Explosionsschutzes zu erreichen,
3. welche Bereiche entsprechend Anhang 3 in Zonen eingeteilt wurden und
4. für welche Bereiche die Mindestvorschriften gemäß Anhang 4 gelten

(3) Das Explosionsschutzdokument ist vor Aufnahme der Arbeit zu erstellen. Es ist zu überarbeiten, wenn Veränderungen, Erweiterungen oder Umgestaltungen der Arbeitsmittel oder des Arbeitsablaufes vorgenommen werden.

(4) Unbeschadet der Einzelverantwortung jedes Arbeitgebers nach dem Arbeitsschutzgesetz und den §§ 6 und 15 der Gefahrstoffverordnung koordiniert der Arbeitgeber, der die Verantwortung für die Bereitstellung und Benutzung der Arbeitsmittel trägt, die Durchführung aller die Sicherheit und den Gesundheitsschutz der Beschäftigten betreffenden Maßnahmen und macht in seinem Explosionsschutzdokument genauere Angaben über das Ziel, die Maßnahmen und die Bedingungen der Durchführung dieser Koordination.

(5) Bei der Erfüllung der Verpflichtungen nach Absatz 1 können auch vorhandene Gefährdungsbeurteilungen, Dokumente oder andere gleichwertige Berichte verwendet werden, die auf Grund von Verpflichtungen nach anderen Rechtsvorschriften erstellt worden sind.

**Verordnung über Sicherheit und Gesundheitsschutz bei der Arbeit an Bildschirmgeräten (Bildschirmarbeitsverordnung – BildscharbV) vom 4. Dezember 1996 (BGBl. I 1996 S. 1841) in der zurzeit geltenden Fassung**

**§ 3 Beurteilung der Arbeitsbedingungen**

Bei der Beurteilung der Arbeitsbedingungen nach § 5 des Arbeitsschutzgesetzes hat der Arbeitgeber bei Bildschirmarbeitsplätzen die Sicherheits- und Gesundheitsbedingungen insbesondere hinsichtlich einer möglichen Gefährdung des Sehvermögens sowie körperlicher Probleme und psychischer Belastungen zu ermitteln und zu beurteilen.

**Hinweis:**

Hilfestellung der Arbeitsschutzverwaltung NRW zur Beurteilung der Arbeitsbedingungen an Bildschirmarbeitsplätzen finden Sie im Arbeitsschutzportal NRW unter [www.arbeitsschutz.nrw.de](http://www.arbeitsschutz.nrw.de).

**Verordnung über Sicherheit und Gesundheitsschutz bei Tätigkeiten mit biologischen Arbeitsstoffen (Biostoffverordnung – BioStoffV) vom 15. Juli 2013 (BGBl. I 2013/40 vom 22.07.13 S. 2514)**

**§ 4 Gefährdungsbeurteilung**

(1) Im Rahmen der Gefährdungsbeurteilung nach § 5 des Arbeitsschutzgesetzes hat der Arbeitgeber die Gefährdung der Beschäftigten durch die Tätigkeiten mit Biostoffen vor Aufnahme der Tätigkeit zu beurteilen. Die Gefährdungsbeurteilung ist fachkundig durchzuführen. Verfügt der Arbeitgeber nicht selbst über die entsprechenden Kenntnisse, so hat er sich fachkundig beraten zu lassen.

(2) Der Arbeitgeber hat die Gefährdungsbeurteilung unverzüglich zu aktualisieren, wenn

1. maßgebliche Veränderungen der Arbeitsbedingungen oder neue Informationen, zum Beispiel Unfallberichte oder Erkenntnisse aus arbeitsmedizinischen Vorsorgeuntersuchungen, dies erfordern oder
2. die Prüfung von Funktion und Wirksamkeit der Schutzmaßnahmen ergeben hat, dass die festgelegten Schutzmaßnahmen nicht wirksam sind.

Ansonsten hat der Arbeitgeber die Gefährdungsbeurteilung mindestens jedes zweite Jahr zu überprüfen und bei Bedarf zu aktualisieren. Ergibt die Überprüfung, dass eine Aktualisierung der Gefährdungsbeurteilung nicht erforderlich ist, so hat der Arbeitgeber dies unter Angabe des Datums der Überprüfung in der Dokumentation nach § 7 zu vermerken.

(3) Für die Gefährdungsbeurteilung hat der Arbeitgeber insbesondere Folgendes zu ermitteln:

1. Identität, Risikogruppeneinstufung und Übertragungswege der Biostoffe, deren mögliche sensibilisierende und toxische Wirkungen und Aufnahmepfade soweit diese Informationen für den Arbeitgeber zugänglich sind; dabei hat er sich auch darüber zu informieren, ob durch die Biostoffe sonstige die Gesundheit schädigende Wirkungen hervorgerufen werden können,

2. Art der Tätigkeit unter Berücksichtigung der Betriebsabläufe, Arbeitsverfahren und verwendeten Arbeitsmittel einschließlich der Betriebsanlagen,
3. Art, Dauer und Häufigkeit der Exposition der Beschäftigten, sowie diese Informationen für den Arbeitgeber zugänglich sind,
4. Möglichkeit des Einsatzes von Biostoffen, Arbeitsverfahren oder Arbeitsmitteln, die zu keiner oder einer geringeren Gefährdung der Beschäftigten führen würden (Substitutionsprüfung),
5. tätigkeitsbezogene Erkenntnisse
  - a. über Belastungs- und Expositionssituationen, einschließlich psychischer Belastungen,
  - b. über bekannte Erkrankungen und die zu ergreifenden Gegenmaßnahmen,
  - c. aus der arbeitsmedizinischen Vorsorge.

(4) Der Arbeitgeber hat auf der Grundlage der nach Absatz 3 ermittelten Informationen die Infektionsgefährdung und die Gefährdungen durch sensibilisierende oder toxische Wirkungen unabhängig voneinander zu beurteilen. Diese Einzelbeurteilungen sind zu einer Gesamtbeurteilung zusammenzuführen, auf deren Grundlage die Schutzmaßnahmen festzulegen und zu ergreifen sind. Dies gilt auch, wenn bei einer Tätigkeit mehrere Biostoffe gleichzeitig auftreten oder verwendet werden.

(5) Sind bei Tätigkeiten mit Produkten, die Biostoffe enthalten, die erforderlichen Informationen zur Gefährdungsbeurteilung wie zum Beispiel die Risikogruppeneinstufung nicht zu ermitteln, so muss der Arbeitgeber diese beim Hersteller, Einführer oder Inverkehrbringer einholen. Satz 1 gilt nicht für Lebensmittel in Form von Fertigerzeugnissen, die für den Endverbrauch bestimmt sind.

### § 5 Tätigkeiten mit Schutzstufenzuordnung

(1) Bei Tätigkeiten in Laboratorien, in der Versuchstierhaltung, in der Biotechnologie sowie in Einrichtungen des Gesundheitsdienstes hat der Arbeitgeber ergänzend zu § 4 Absatz 3 zu ermitteln, ob gezielte oder nicht gezielte Tätigkeiten ausgeübt werden. Er hat diese Tätigkeiten hinsichtlich ihrer Infektionsgefährdung einer Schutzstufe zuzuordnen.

(2) Die Schutzstufenzuordnung richtet sich

1. bei gezielten Tätigkeiten nach der Risikogruppe des ermittelten Biostoffs; werden Tätigkeiten mit mehreren Biostoffen ausgeübt, so richtet sich die Schutzstu-

fenzuordnung nach dem Biostoff mit der höchsten Risikogruppe,

2. bei nicht gezielten Tätigkeiten nach der Risikogruppe des Biostoffs, der aufgrund
  - a. der Wahrscheinlichkeit seines Auftretens,
  - b. der Art der Tätigkeit,
  - c. der Art, Dauer, Höhe und Häufigkeit der ermittelten Exposition den Grad der Infektionsgefährdung der Beschäftigten bestimmt.

### § 6 Tätigkeiten ohne Schutzstufenzuordnung

(1) Tätigkeiten, die nicht unter § 5 Absatz 1 fallen, müssen keiner Schutzstufe zugeordnet werden. Dabei handelt es sich um Tätigkeiten im Sinne von § 2 Absatz 7 Nummer 2. Zu diesen Tätigkeiten gehören beispielsweise Reinigungs- und Sanierungsarbeiten, Tätigkeiten in der Veterinärmedizin, der Land-, Forst-, Abwasser- und Abfallwirtschaft sowie in Biogasanlagen und Schlachtbetrieben.

(2) Kann bei diesen Tätigkeiten eine der in § 4 Absatz 3 Nummer 1 und 3 genannten Informationen nicht ermittelt werden, weil das Spektrum der auftretenden Biostoffe Schwankungen unterliegt oder Art, Dauer, Höhe oder Häufigkeit der Exposition wechseln können, so hat der Arbeitgeber die für die Gefährdungsbeurteilung und Festlegung der Schutzmaßnahmen erforderlichen Informationen insbesondere zu ermitteln auf der Grundlage von

1. Bekanntmachungen nach § 19 Absatz 4,
2. Erfahrungen aus vergleichbaren Tätigkeiten oder
3. sonstigen gesicherten arbeitswissenschaftlichen Erkenntnissen.

### § 7 Dokumentation der Gefährdungsbeurteilung und Aufzeichnungspflichten

(1) Der Arbeitgeber hat die Gefährdungsbeurteilung unabhängig von der Zahl der Beschäftigten erstmals vor Aufnahme der Tätigkeit sowie danach jede Aktualisierung gemäß Satz 2 zu dokumentieren. Die Dokumentation der Gefährdungsbeurteilung umfasst insbesondere folgende Angaben:

1. die Art der Tätigkeit einschließlich der Expositionsbedingungen,
2. das Ergebnis der Substitutionsprüfung nach § 4 Absatz 3 Nummer 4,
3. die nach § 5 Absatz 2 festgelegten Schutzstufen,
4. die zu ergreifenden Schutzmaßnahmen,
5. eine Begründung, wenn von den nach § 19 Absatz 4 Nummer 1 bekannt gegebenen Regeln und Erkenntnissen abgewichen wird.

(2) Als Bestandteil der Dokumentation hat der Arbeitgeber ein Verzeichnis der verwendeten oder auftretenden Biostoffe zu erstellen (Biostoffverzeichnis), soweit diese bekannt und für die Gefährdungsbeurteilung nach § 4 maßgeblich sind. Das Verzeichnis muss Angaben zur Einstufung der Biostoffe in eine Risikogruppe nach § 3 und zu ihren sensibilisierenden und toxischen Wirkungen beinhalten. Die Angaben müssen allen betroffenen Beschäftigten und ihren Vertretungen zugänglich sein.

(3) Bei Tätigkeiten der Schutzstufe 3 oder 4 hat der Arbeitgeber zusätzlich ein Verzeichnis über die Beschäftigten zu führen, die diese Tätigkeiten ausüben. In dem Verzeichnis sind die Art der Tätigkeiten und die vorkommenden Biostoffe sowie aufgetretene Unfälle und Betriebsstörungen anzugeben. Es ist personenbezogen für den Zeitraum von mindestens zehn Jahren nach Beendigung der Tätigkeit aufzubewahren. Der Arbeitgeber hat

1. den Beschäftigten die sie betreffenden Angaben in dem Verzeichnis zugänglich zu machen; der Schutz der personenbezogenen Daten ist zu gewährleisten,
2. bei Beendigung des Beschäftigungsverhältnisses dem Beschäftigten einen Auszug über die ihn betreffenden Angaben des Verzeichnisses auszuhändigen; der Nachweis über die Aushändigung ist vom Arbeitgeber wie Personalunterlagen aufzubewahren.

Das Verzeichnis über die Beschäftigten kann zusammen mit dem Biostoffverzeichnis nach Absatz 2 geführt werden.

(4) Auf die Dokumentation der Angaben nach Absatz 1 Satz 2 Nummer 2 und 5 sowie auf das Verzeichnis nach Absatz 2 kann verzichtet werden, wenn ausschließlich Tätigkeiten mit Biostoffen der Risikogruppe 1 ohne sensibilisierende oder toxische Wirkungen durchgeführt werden.

### **Verordnung zum Schutz vor Gefahrstoffen (Gefahrstoffverordnung – GefStoffV) vom 26. November 2010 (BGBl. I S. 1643,) in der zurzeit geltenden Fassung**

#### **§ 6 Informationsermittlung und Gefährdungsbeurteilung**

(1) Im Rahmen einer Gefährdungsbeurteilung als Bestandteil der Beurteilung der Arbeitsbedingungen nach § 5 des Arbeitsschutzgesetzes hat der Arbeit-

geber festzustellen, ob die Beschäftigten Tätigkeiten mit Gefahrstoffen ausüben oder ob bei Tätigkeiten Gefahrstoffe entstehen oder freigesetzt werden können. Ist dies der Fall, so hat er alle hiervon ausgehenden Gefährdungen der Gesundheit und Sicherheit der Beschäftigten unter folgenden Gesichtspunkten zu beurteilen:

1. gefährliche Eigenschaften der Stoffe oder Zubereitungen, einschließlich ihrer physikalisch-chemischen Wirkungen,
2. Informationen des Herstellers oder Inverkehrbringers zum Gesundheitsschutz und zur Sicherheit insbesondere im Sicherheitsdatenblatt,
3. Art und Ausmaß der Exposition unter Berücksichtigung aller Expositionswege; dabei sind die Ergebnisse der Messungen und Ermittlungen nach § 7 Absatz 8 zu berücksichtigen,
4. Möglichkeiten einer Substitution,
5. Arbeitsbedingungen und Verfahren, einschließlich der Arbeitsmittel und der Gefahrstoffmenge,
6. Arbeitsplatzgrenzwerte und biologische Grenzwerte,
7. Wirksamkeit der ergriffenen oder zu ergreifenden Schutzmaßnahmen,
8. Erkenntnisse aus arbeitsmedizinischen Vorsorgeuntersuchungen nach der Verordnung zur arbeitsmedizinischen Vorsorge.

(2) Der Arbeitgeber hat sich die für die Gefährdungsbeurteilung notwendigen Informationen beim Inverkehrbringer oder aus anderen, ihm mit zumutbarem Aufwand zugänglichen Quellen zu beschaffen. Insbesondere hat der Arbeitgeber die Informationen zu beachten, die ihm nach Titel IV der Verordnung (EG) Nr. 1907/2006 zur Verfügung gestellt werden; dazu gehören Sicherheitsdatenblätter und die Informationen zu Stoffen oder Zubereitungen, für die kein Sicherheitsdatenblatt zu erstellen ist. Sofern die Verordnung (EG) Nr. 1907/2006 keine Informationspflicht vorsieht, hat der Inverkehrbringer dem Arbeitgeber auf Anfrage die für die Gefährdungsbeurteilung notwendigen Informationen über die Gefahrstoffe zur Verfügung zu stellen.

(3) Stoffe und Zubereitungen, die nicht von einem Inverkehrbringer nach § 4 Absatz 1 oder Absatz 2 eingestuft und gekennzeichnet worden sind, beispielsweise innerbetrieblich hergestellte Stoffe oder Zubereitungen, hat der Arbeitgeber selbst einzustufen. Zumindest aber hat er die von den Stoffen oder Zubereitungen ausgehenden Gefährdungen der Beschäftigten zu ermitteln; dies gilt auch für Gefahrstoffe nach § 2 Absatz 1 Nummer 4.

(4) Der Arbeitgeber hat festzustellen, ob die verwendeten Stoffe, Zubereitungen oder Erzeugnisse bei Tätigkeiten, auch unter Berücksichtigung verwendeter Arbeitsmittel, Verfahren und der Arbeitsumgebung sowie ihrer möglichen Wechselwirkungen, zu Brand oder Explosionsgefährdungen führen können. Insbesondere hat er zu ermitteln, ob die Stoffe, Zubereitungen oder Erzeugnisse auf Grund ihrer Eigenschaften und der Art und Weise, wie sie am Arbeitsplatz vorhanden sind oder verwendet werden, explosionsfähige Gemische bilden können. Im Fall von nicht atmosphärischen Bedingungen sind auch die möglichen Veränderungen der für den Explosionsschutz relevanten sicherheitstechnischen Kenngrößen zu ermitteln und zu berücksichtigen.

(5) Bei der Gefährdungsbeurteilung sind ferner Tätigkeiten zu berücksichtigen, bei denen auch nach Ausschöpfung sämtlicher technischer Schutzmaßnahmen die Möglichkeit einer Gefährdung besteht. Dies gilt insbesondere für Instandhaltungsarbeiten, einschließlich Wartungsarbeiten. Darüber hinaus sind auch andere Tätigkeiten wie Bedien- und Überwachungsarbeiten zu berücksichtigen, wenn diese zu einer Gefährdung von Beschäftigten durch Gefahrstoffe führen können.

(6) Die mit den Tätigkeiten verbundenen inhalativen, dermalen und physikalisch-chemischen Gefährdungen sind unabhängig voneinander zu beurteilen und in der Gefährdungsbeurteilung zusammenzuführen. Treten bei einer Tätigkeit mehrere Gefahrstoffe gleichzeitig auf, sind Wechsel- oder Kombinationswirkungen der Gefahrstoffe, die Einfluss auf die Gesundheit und Sicherheit der Beschäftigten haben, bei der Gefährdungsbeurteilung zu berücksichtigen, soweit solche Wirkungen bekannt sind.

(7) Der Arbeitgeber kann bei der Festlegung der Schutzmaßnahmen eine Gefährdungsbeurteilung übernehmen, die ihm der Hersteller oder Inverkehrbringer mitgeliefert hat, sofern die Angaben und Festlegungen in dieser Gefährdungsbeurteilung den Arbeitsbedingungen und Verfahren, einschließlich der Arbeitsmittel und der Gefahrstoffmenge, im eigenen Betrieb entsprechen.

(8) Der Arbeitgeber hat die Gefährdungsbeurteilung unabhängig von der Zahl der Beschäftigten erstmals vor Aufnahme der Tätigkeit zu dokumentieren; dabei sind anzugeben

1. die Gefährdungen am Arbeitsplatz,
2. das Ergebnis der Prüfung auf Möglichkeiten einer Substitution nach Absatz 1 Satz 2 Nummer 4,
3. eine Begründung für einen Verzicht auf eine technisch mögliche Substitution, sofern Schutzmaßnahmen nach § 9 oder § 10 zu ergreifen sind,
4. die durchzuführenden Schutzmaßnahmen, einschließlich der zusätzlich bei Überschreitung eines Arbeitsplatzgrenzwerts ergriffenen Schutzmaßnahmen sowie geplanter weiterer Schutzmaßnahmen, die zukünftig zur Einhaltung des Arbeitsplatzgrenzwerts ergriffen werden sollen,
5. eine Begründung, wenn von den nach § 20 Absatz 4 bekannt gegebenen Regeln und Erkenntnissen abgewichen wird, und
6. die Ermittlungsergebnisse, die belegen, dass der Arbeitsplatzgrenzwert eingehalten wird oder – bei Stoffen ohne Arbeitsplatzgrenzwert – die ergriffenen technischen Schutzmaßnahmen wirksam sind.

Auf eine detaillierte Dokumentation kann bei Tätigkeiten mit geringer Gefährdung nach Absatz 11 verzichtet werden. Falls in anderen Fällen auf eine detaillierte Dokumentation verzichtet wird, ist dies nachvollziehbar zu begründen. Die Gefährdungsbeurteilung ist regelmäßig zu überprüfen und bei Bedarf zu aktualisieren. Sie ist umgehend zu aktualisieren, wenn maßgebliche Veränderungen oder neue Informationen dies erfordern oder wenn sich eine Aktualisierung auf Grund der Ergebnisse arbeitsmedizinischer Vorsorgeuntersuchungen nach der Verordnung zur arbeitsmedizinischen Vorsorge als notwendig erweist.

(9) Die Gefährdungsbeurteilung darf nur von fachkundigen Personen durchgeführt werden. Verfügt der Arbeitgeber nicht selbst über die entsprechenden Kenntnisse, so hat er sich fachkundig beraten zu lassen. Fachkundig können insbesondere die Fachkraft für Arbeitssicherheit und die Betriebsärztin oder der Betriebsarzt sein.

(10) Der Arbeitgeber hat ein Verzeichnis der im Betrieb verwendeten Gefahrstoffe zu führen, in dem auf die entsprechenden Sicherheitsdatenblätter verwiesen wird. Das Verzeichnis muss mindestens folgende Angaben enthalten:

1. Bezeichnung des Gefahrstoffs,
2. Einstufung des Gefahrstoffs oder Angaben zu den gefährlichen Eigenschaften,
3. Angaben zu den im Betrieb verwendeten Mengenbereichen,

4. Bezeichnung der Arbeitsbereiche, in denen Beschäftigte dem Gefahrstoff ausgesetzt sein können.

Die Sätze 1 und 2 gelten nicht, wenn nur Tätigkeiten mit geringer Gefährdung nach Absatz 11 ausgeübt werden. Die Angaben nach Satz 2 Nummer 1, 2 und 4 müssen allen betroffenen Beschäftigten und ihrer Vertretung zugänglich sein.

(11) Ergibt sich aus der Gefährdungsbeurteilung für bestimmte Tätigkeiten auf Grund

1. der dem Gefahrstoff zugeordneten Gefährlichkeitsmerkmale,
2. einer geringen verwendeten Stoffmenge,
3. einer nach Höhe und Dauer niedrigen Exposition und
4. der Arbeitsbedingungen

insgesamt eine nur geringe Gefährdung der Beschäftigten und reichen die nach § 8 zu ergreifenden Maßnahmen zum Schutz der Beschäftigten aus, so müssen keine weiteren Maßnahmen des Abschnitts 4 ergriffen werden.

(12) Wenn für Stoffe oder Zubereitungen keine Prüfdaten oder entsprechende aussagekräftige Informationen zur akut toxischen, reizenden, hautsensibilisierenden oder erbgutverändernden Wirkung oder zur Wirkung bei wiederholter Exposition vorliegen, sind die Stoffe oder Zubereitungen bei der Gefährdungsbeurteilung wie Gefahrstoffe mit entsprechenden Wirkungen zu behandeln.

## § 7 Grundpflichten

(1) Der Arbeitgeber darf eine Tätigkeit mit Gefahrstoffen erst aufnehmen lassen, nachdem eine Gefährdungsbeurteilung nach § 6 durchgeführt und die erforderlichen Schutzmaßnahmen nach Abschnitt 4 ergriffen worden sind.

## **Verordnung zum Schutz der Beschäftigten vor Gefährdungen durch Lärm und Vibrationen (Lärm- und Vibrations-Arbeitsschutzverordnung – LärmVibrationsArbSchV) vom 6. März 2007 (BGBl. I S. 261) in der zurzeit geltenden Fassung.**

### § 3 Gefährdungsbeurteilung

(1) Bei der Beurteilung der Arbeitsbedingungen nach § 5 des Arbeitsschutzgesetzes hat der Arbeitgeber zunächst festzustellen, ob die Beschäftigten Lärm oder Vibrationen ausgesetzt sind oder ausgesetzt sein können. Ist dies der Fall, hat er alle hiervon ausge-

henden Gefährdungen für die Gesundheit und Sicherheit der Beschäftigten zu beurteilen. Dazu hat er die auftretenden Expositionen am Arbeitsplatz zu ermitteln und zu bewerten. Der Arbeitgeber kann sich die notwendigen Informationen beim Hersteller oder Inverkehrbringer von Arbeitsmitteln oder bei anderen ohne weiteres zugänglichen Quellen beschaffen. Lässt sich die Einhaltung der Auslöse- und Expositionsgrenzwerte nicht sicher ermitteln, hat er den Umfang der Exposition durch Messungen nach § 4 festzustellen. Entsprechend dem Ergebnis der Gefährdungsbeurteilung hat der Arbeitgeber Schutzmaßnahmen nach dem Stand der Technik festzulegen.

(2) Die Gefährdungsbeurteilung nach Absatz 1 umfasst insbesondere

1. bei Exposition der Beschäftigten durch Lärm
  - a) Art, Ausmaß und Dauer der Exposition durch Lärm,
  - b) die Auslösewerte nach § 6 Satz 1 und die Expositionswerte nach § 8 Abs. 2,
  - c) die Verfügbarkeit alternativer Arbeitsmittel und Ausrüstungen, die zu einer geringeren Exposition der Beschäftigten führen (Substitutionsprüfung),
  - d) Erkenntnisse aus der arbeitsmedizinischen Vorsorge sowie allgemein zugängliche, veröffentlichte Informationen hierzu,
  - e) die zeitliche Ausdehnung der beruflichen Exposition über eine Achtstundenschicht hinaus,
  - f) die Verfügbarkeit und Wirksamkeit von Gehörschutzmitteln,
  - g) Auswirkungen auf die Gesundheit und Sicherheit von Beschäftigten, die besonders gefährdeten Gruppen angehören, und
  - h) Herstellerangaben zu Lärmemissionen sowie
2. bei Exposition der Beschäftigten durch Vibrationen
  - a) Art, Ausmaß und Dauer der Exposition durch Vibrationen, einschließlich besonderer Arbeitsbedingungen, wie zum Beispiel Tätigkeiten bei niedrigen Temperaturen,
  - b) die Expositionsgrenzwerte und Auslösewerte nach § 9 Abs. 1 und 2,
  - c) die Verfügbarkeit und die Möglichkeit des Einsatzes alternativer Arbeitsmittel und Ausrüstungen, die zu einer geringeren Exposition der Beschäftigten führen (Substitutionsprüfung),
  - d) Erkenntnisse aus der arbeitsmedizinischen Vorsorge sowie allgemein zugängliche, veröffentlichte Informationen hierzu,

- e) die zeitliche Ausdehnung der beruflichen Exposition über eine Achtstundenschicht hinaus,
- f) Auswirkungen auf die Gesundheit und Sicherheit von Beschäftigten, die besonders gefährdeten Gruppen angehören, und
- g) Herstellerangaben zu Vibrationsemissionen.

(3) Die mit der Exposition durch Lärm oder Vibrationen verbundenen Gefährdungen sind unabhängig voneinander zu beurteilen und in der Gefährdungsbeurteilung zusammenzuführen. Mögliche Wechsel- oder Kombinationswirkungen sind bei der Gefährdungsbeurteilung zu berücksichtigen. Dies gilt insbesondere bei Tätigkeiten mit gleichzeitiger Belastung durch Lärm, arbeitsbedingten ototoxischen Substanzen oder Vibrationen, soweit dies technisch durchführbar ist. Zu berücksichtigen sind auch mittelbare Auswirkungen auf die Gesundheit und Sicherheit der Beschäftigten, zum Beispiel durch Wechselwirkungen zwischen Lärm und Warnsignalen oder anderen Geräuschen, deren Wahrnehmung zur Vermeidung von Gefährdungen erforderlich ist. Bei Tätigkeiten, die eine hohe Konzentration und Aufmerksamkeit erfordern, sind störende und negative Einflüsse infolge einer Exposition durch Lärm oder Vibrationen zu berücksichtigen.

(4) Der Arbeitgeber hat die Gefährdungsbeurteilung unabhängig von der Zahl der Beschäftigten zu dokumentieren. In der Dokumentation ist anzugeben, welche Gefährdungen am Arbeitsplatz auftreten können und welche Maßnahmen zur Vermeidung oder Minimierung der Gefährdung der Beschäftigten durchgeführt werden müssen. Die Gefährdungsbeurteilung ist zu aktualisieren, wenn maßgebliche Veränderungen der Arbeitsbedingungen dies erforderlich machen oder wenn sich eine Aktualisierung auf Grund der Ergebnisse der arbeitsmedizinischen Vorsorge als notwendig erweist.

(...)

**Verordnung über Sicherheit und Gesundheitsschutz bei der manuellen Handhabung von Lasten bei der Arbeit (Lastenhandhabungsverordnung – LasthandhabV) vom 4. Dezember 1996 (BGBl. I 1996 S. 1841) in der zurzeit geltenden Fassung**

## § 2 Maßnahmen

(1) Der Arbeitgeber hat unter Zugrundelegung des Anhangs geeignete organisatorische Maßnahmen zu treffen oder geeignete Arbeitsmittel, insbesondere

mechanische Ausrüstungen, einzusetzen, um manuelle Handhabungen von Lasten, die für die Beschäftigten eine Gefährdung für Sicherheit und Gesundheit, insbesondere der Lendenwirbelsäule mit sich bringen, zu vermeiden.

(2) Können diese manuellen Handhabungen von Lasten nicht vermieden werden, hat der Arbeitgeber bei der Beurteilung der Arbeitsbedingungen nach § 5 des Arbeitsschutzgesetzes die Arbeitsbedingungen insbesondere unter Zugrundelegung des Anhangs zu beurteilen. Aufgrund der Beurteilung hat der Arbeitgeber geeignete Maßnahmen zu treffen, damit eine Gefährdung von Sicherheit und Gesundheit der Beschäftigten möglichst gering gehalten wird.

### Hinweis:

Hilfestellung der Arbeitsschutzverwaltung NRW zur Beurteilung der Arbeitsbedingungen bei der manuellen Handhabung von Lasten finden Sie im Arbeitsschutzportal NRW unter [www.arbeitsschutz.nrw.de](http://www.arbeitsschutz.nrw.de).

**Gesetz zum Schutze der arbeitenden Jugend (Jugendarbeitsschutzgesetz – JArbSchG) vom 12. April 1976 (BGBl. I S. 965) in der zurzeit geltenden Fassung**

## § 28a Beurteilung der Arbeitsbedingungen

Vor Beginn der Beschäftigung Jugendlicher und bei wesentlicher Änderung der Arbeitsbedingungen hat der Arbeitgeber die mit der Beschäftigung verbundenen Gefährdungen Jugendlicher zu beurteilen. Im Übrigen gelten die Vorschriften des Arbeitsschutzgesetzes

**Verordnung zum Schutze der Mütter am Arbeitsplatz – MuSchArbV vom 15. April 1997 (BGBl. I S. 782) in der zurzeit geltenden Fassung**

## § 1 Beurteilung der Arbeitsbedingungen

(1) Der Arbeitgeber muss rechtzeitig für jede Tätigkeit, bei der werdende oder stillende Mütter durch die chemischen Gefahrstoffe, biologischen Arbeitsstoffe, physikalischen Schadfaktoren, die Verfahren oder Arbeitsbedingungen nach Anlage 1 dieser Verordnung gefährdet werden können, Art, Ausmaß und Dauer der Gefährdung beurteilen. Die Pflichten nach dem Arbeitsschutzgesetz bleiben unberührt.



- (2) Zweck der Beurteilung ist es,
1. alle Gefahren für die Sicherheit und Gesundheit sowie alle Auswirkungen auf Schwangerschaft oder Stillzeit der betroffenen Arbeitnehmerinnen abzuschätzen und
  2. die zu ergreifenden Schutzmaßnahmen zu bestimmen.

(3) Der Arbeitgeber kann zuverlässige und fachkundige Personen schriftlich damit beauftragen, ihm obliegende Aufgaben nach dieser Verordnung in eigener Verantwortung wahrzunehmen.

**Vorschrift der Deutschen Gesetzlichen Unfallversicherung DGUV Vorschrift 1 – Unfallverhütungsvorschrift „Grundsätze der Prävention“ (soll zukünftig die BGV A1 ersetzen), Entwurfsfassung vom Juni 2013**

**§ 3 Beurteilung der Arbeitsbedingungen, Dokumentation, Auskunftspflichten**

(1) Der Unternehmer hat durch eine Beurteilung der für die Versicherten mit ihrer Arbeit verbundenen Gefährdungen entsprechend § 5 Abs. 2 und 3 Arbeitsschutzgesetz zu ermitteln, welche Maßnahmen nach § 2 Abs. 1 erforderlich sind.

(2) Der Unternehmer hat Gefährdungsbeurteilungen insbesondere dann zu überprüfen, wenn sich die betrieblichen Gegebenheiten hinsichtlich Sicherheit und Gesundheitsschutz verändert haben.

(3) Der Unternehmer hat entsprechend § 6 Abs. 1 Arbeitsschutzgesetz das Ergebnis der Gefährdungsbeurteilung nach Absatz 1, die von ihm festgelegten Maßnahmen und das Ergebnis ihrer Überprüfung zu dokumentieren.

(4) Der Unternehmer hat dem Unfallversicherungsträger alle Informationen über die im Betrieb getroffenen Maßnahmen des Arbeitsschutzes auf Wunsch zur Kenntnis zu geben.

(5) Für Personen, die in Unternehmen zur Hilfe bei Unglücksfällen oder im Zivilschutz unentgeltlich tätig werden, hat der Unternehmer, der für die vorgenannten Personen zuständig ist, Maßnahmen zu ergreifen, die denen nach Abs. 1 bis 4 gleichwertig sind.

Weitere Informationen zur Gefährdungsbeurteilung und zum systematischen Arbeitsschutzhandeln sowie die aktuelle Fassung der Arbeitsschutzvorschriften finden Sie unter:

[www.gefahrdungsbeurteilung.de](http://www.gefahrdungsbeurteilung.de)

[www.arbeitsschutz.nrw.de](http://www.arbeitsschutz.nrw.de)

[www.baua.de](http://www.baua.de)

[www.dguv.de](http://www.dguv.de)

[www.gda-portal.de](http://www.gda-portal.de)

## Praxishilfen

### Checkliste Gefährdungsfaktoren

Ersteller:

Datum der Gefährdungsermittlung:

Betriebsbereich:

Arbeitsplatz/Tätigkeit:

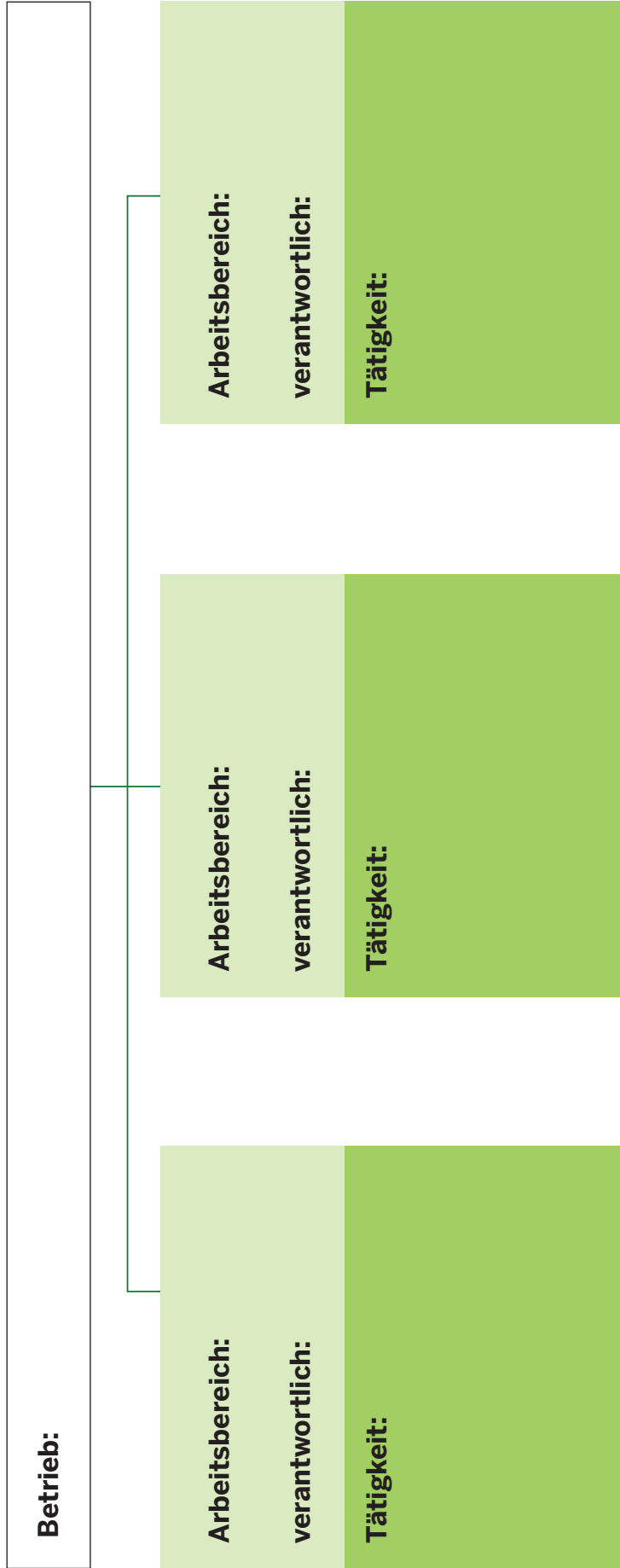
<b>1. Mechanische Gefährdungen</b>	<input type="checkbox"/> 1.1 Ungeschützt bewegte Maschinenteile	<input type="checkbox"/> 1.2 Teile mit gefährlichen Oberflächen	<input type="checkbox"/> 1.3 Bewegte Transportmittel, bewegte Arbeitsmittel
	<input type="checkbox"/> 1.4 Unkontrolliert bewegte Teile	<input type="checkbox"/> 1.5 Sturz, Ausrutschen, Stolpern, Umknicken	<input type="checkbox"/> 1.6 Absturz
	<input type="checkbox"/> 1.7 ...		
<b>2. Elektrische Gefährdungen</b>	<input type="checkbox"/> 2.1 Elektrischer Schlag	<input type="checkbox"/> 2.2 Lichtbögen	<input type="checkbox"/> 2.3 Elektrostatische Aufladungen
	<input type="checkbox"/> 2.4 ...		
<b>3. Gefahrstoffe</b>	<input type="checkbox"/> 3.1 Hautkontakt mit Gefahrstoffen (Feststoffe, Flüssigkeiten, Feuchtarbeit)	<input type="checkbox"/> 3.2 Einatmen von Gefahrstoffen (Gase, Dämpfe, Nebel, Stäube einschl. Rauche)	<input type="checkbox"/> 3.3 Verschlucken von Gefahrstoffen
	<input type="checkbox"/> 3.4 Physikal.-chemische Gefährdungen (z. B. Brand und Explosionsgefährdungen, unkontrollierte chem. Reaktionen)	<input type="checkbox"/> 3.5 ...	
<b>4. Biologische Arbeitsstoffe</b>	<input type="checkbox"/> 4.1 Infektionsgefährdung durch pathogene Mikroorganismen (z. B. Bakterien, Viren, Pilze)	<input type="checkbox"/> 4.2 Sensibilisierende und toxische Wirkungen von Mikroorganismen	<input type="checkbox"/> 4.3 ...
<b>5. Brand und Explosionsgefährdungen</b>	<input type="checkbox"/> 5.1 Brennbare Feststoffe, Flüssigkeiten, Gase	<input type="checkbox"/> 5.2 Explosionsfähige Atmosphäre	<input type="checkbox"/> 5.3 Explosivstoffe
	<input type="checkbox"/> 5.4 ...		
<b>6. Thermische Gefährdungen</b>	<input type="checkbox"/> 6.1 Heiße Medien/Oberflächen	<input type="checkbox"/> 6.2 Kalte Medien/Oberflächen	<input type="checkbox"/> 6.3 ...
<b>7. Gefährdung durch spezielle physikalische Einwirkungen</b>	<input type="checkbox"/> 7.1 Lärm	<input type="checkbox"/> 7.2 Ultraschall, Infrarotschall	<input type="checkbox"/> 7.3 Ganzkörpervibrationen
	<input type="checkbox"/> 7.4 Hand-Arm-Vibrationen	<input type="checkbox"/> 7.5 Optische Strahlung (z. B. Infrarote Strahlung (IR), ultraviolette Strahlung (UV), Laserstrahlung)	<input type="checkbox"/> 7.6 Ionisierende Strahlung (z. B. Röntgenstrahlen, Gammastrahlung, Teilchenstrahlung (Alpha-, Beta- und Neutronenstrahlung))
	<input type="checkbox"/> 7.7 Elektromagnetische Felder	<input type="checkbox"/> 7.8 Unter- oder Überdruck	<input type="checkbox"/> 7.9 ...

<b>8. Gefährdungen durch Arbeitsumgebungsbedingungen</b>	<input type="checkbox"/> 8.1 Klima (z. B. Hitze, Kälte, unzureichende Lüftung)	<input type="checkbox"/> 8.2 Beleuchtung, Licht	<input type="checkbox"/> 8.3 Ersticken (z. B. durch sauerstoffreduzierte Atmosphäre), Ertrinken
<b>9. Physische Belastung/ Arbeitsschwere</b>	<input type="checkbox"/> 8.4 Unzureichende Flucht- und Verkehrswege, unzureichende Sicherheits- und Gesundheitsschutzkennzeichnung	<input type="checkbox"/> 8.5 Unzureichende Bewegungsfläche am Arbeitsplatz, ungünstige Anordnung des Arbeitsplatzes, unzureichende Pausen-, Sanitärräume	<input type="checkbox"/> 8.6 ...
<b>10. Psychische Faktoren</b>	<input type="checkbox"/> 9.1 Schwere dynamische Arbeit (z. B. manuelle Handhabung von Lasten)	<input type="checkbox"/> 9.2 Einseitige dynamische Arbeit, Körperbewegung (z. B. häufig wiederholte Bewegungen)	<input type="checkbox"/> 9.3 Haltungsarbeit (Zwangshaltung), Haltearbeit
<b>11. Sonstige Gefährdungen</b>	<input type="checkbox"/> 9.4 Kombination aus statischer und dynamischer Arbeit	<input type="checkbox"/> 9.5 ...	<input type="checkbox"/> 10.1 Ungenügend gestaltete Arbeitsaufgabe (z. B. überwiegende Routineaufgaben, Über- bzw. Unterforderung)
	<input type="checkbox"/> 10.4 Ungenügend gestaltete Arbeitsplatz- und Arbeitsumgebungsbedingungen (z. B. Lärm, Klima, räumliche Enge, unzureichende Wahrnehmung von Signalen und Prozessmerkmalen, unzureichende Softwaregestaltung)	<input type="checkbox"/> 10.2 Ungenügend gestaltete Arbeitsorganisation (z. B. Arbeiten unter hohem Zeitdruck, wechselnde und/oder lange Arbeitszeiten, häufige Nachtarbeit, kein durchdachter Arbeitsablauf)	<input type="checkbox"/> 10.3 Ungenügend gestaltete soziale Bedingungen (z. B. fehlende soziale Kontakte, ungünstiges Führungsverhalten, Konflikte)
	<input type="checkbox"/> 11.1 Durch Menschen (z. B. Überfall)	<input type="checkbox"/> 11.2 Durch Tiere (z. B. gebissen werden)	<input type="checkbox"/> 11.3 Durch Pflanzen und pflanzliche Produkte (z. B. sensibilisierende und toxische Wirkungen)
	<input type="checkbox"/> 11.4 ...		

## Erfassen der Betriebsorganisation

<b>Betrieb:</b>	<b>Inhaberin/Inhaber:</b>						
<b>Betriebsrat:</b>							
<b>Fachkraft für Arbeitssicherheit:</b>							
<b>Betriebsärztin/Betriebsarzt:</b>							
<b>Sicherheitsbeauftragte/Sicherheitsbeauftragter:</b>							
<b>Beschäftigte</b>	<b>davon Jugendliche</b>	<b>Menschen mit Behinderungen</b>	<b>Schwangere</b>	<b>Zeitarbeiterinnen/Zeitarbeiter</b>	<b>Sonstige*</b>		
weiblich							
männlich			-				
gesamt							
<p><small>*Sonstige: z. B. Beschäftigte ohne ausreichende Deutschkenntnisse, Praktikantinnen/Praktikanten, Berufsanfängerinnen/Berufsanfänger</small></p>							

## Erfassen der Arbeitsbereiche/der Verantwortlichen/der Tätigkeiten



## Dokumentation

Arbeitsbereich:		Tätigkeitsbereich:		Beschäftigte/Beschäftigter:		Datum:	
Nr.	Gefährdungen/ Belastungen	Handlungs- bedarf ja/nein	Maßnahmen (technisch, organisatorisch, persönlich)	Durchführung		Überprüfung	
				wer	bis wann	durchgeführt am	Wirksamkeit über- prüft durch/am

## Kontakte – wer hilft weiter?

### Infos im Internet

[www.arbeitsschutz.nrw.de](http://www.arbeitsschutz.nrw.de)

### Hotline Arbeitsschutz-Telefon

0211 855 3311  
montags bis freitags  
8–18 Uhr

### Expertenberatung online

[www.komnet.nrw.de/gesundearbeit](http://www.komnet.nrw.de/gesundearbeit)  
KomNet – Kompetenznetze NRW

### Ministerium für Arbeit, Integration und Soziales des Landes Nordrhein-Westfalen

Fürstenwall 25  
40219 Düsseldorf

[www.mais.nrw.de](http://www.mais.nrw.de)  
[info@mais.nrw.de](mailto:info@mais.nrw.de)

### Landesinstitut für Arbeitsgestaltung des Landes Nordrhein-Westfalen (LIA.nrw)

Ulenbergstraße 127–131  
40225 Düsseldorf  
Telefon: 0211 3101-0

[poststelle@lia.nrw.de](mailto:poststelle@lia.nrw.de)  
[www.lia.nrw.de](http://www.lia.nrw.de)

### Ihre zuständige Arbeitsschutzbehörde erreichen Sie unter:

#### Bezirksregierung Arnsberg

Seibertzstraße 1  
59821 Arnsberg  
Telefon: 02931 82-0

[poststelle@bezreg-arnsberg.nrw.de](mailto:poststelle@bezreg-arnsberg.nrw.de)  
[www.bezreg-arnsberg.nrw.de](http://www.bezreg-arnsberg.nrw.de)

---

#### Bezirksregierung Detmold

Leopoldstraße 15  
32756 Detmold  
Telefon: 05231 71-0

[poststelle@bezreg-detmold.nrw.de](mailto:poststelle@bezreg-detmold.nrw.de)  
[www.bezreg-detmold.nrw.de](http://www.bezreg-detmold.nrw.de)

---

#### Bezirksregierung Düsseldorf

Cecilienallee 2  
40474 Düsseldorf  
Telefon: 0211 475-0

[poststelle@bezreg-duesseldorf.nrw.de](mailto:poststelle@bezreg-duesseldorf.nrw.de)  
[www.bezreg-duesseldorf.nrw.de](http://www.bezreg-duesseldorf.nrw.de)

---

#### Bezirksregierung Köln

Zeughausstraße 2–10  
50667 Köln  
Telefon: 0221 147-0

[poststelle@bezreg-koeln.nrw.de](mailto:poststelle@bezreg-koeln.nrw.de)  
[www.bezreg-koeln.nrw.de](http://www.bezreg-koeln.nrw.de)

---

#### Bezirksregierung Münster

Domplatz 1–3  
48143 Münster  
Telefon: 0251 411-0

[poststelle@bezreg-muenster.nrw.de](mailto:poststelle@bezreg-muenster.nrw.de)  
[www.bezreg-muenster.nrw.de](http://www.bezreg-muenster.nrw.de)

Ministerium für Arbeit,  
Integration und Soziales  
des Landes Nordrhein-Westfalen

Fürstenwall 25  
40219 Düsseldorf  
Telefax: 0211 855-3211

[www.mais.nrw.de](http://www.mais.nrw.de)  
[info@mais.nrw.de](mailto:info@mais.nrw.de)