

Beurteilung der Arbeitsbedingungen - Grundlagen und Umsetzung der Gefährdungsbeurteilung

Sind die Gesundheitsgefahren am Arbeitsplatz nicht bekannt, kann sich auch niemand davor schützen. Eine der grundlegenden Aufgaben des betrieblichen Arbeits- und Gesundheitsschutzes ist es, die Arbeitsbedingungen zu beurteilen und mögliche Gefährdungen für die Gesundheit und Sicherheit der Beschäftigten festzustellen. Das fordert das Arbeitsschutzgesetz und die Arbeitsschutzverordnungen. Besteht ein Gesundheitsrisiko, kann es durch Verbesserungsmaßnahmen abgestellt werden.

Mögliche Ursachen für Gefahrenquellen bei der Arbeit

Das Arbeitsschutzgesetz verweist unter § 5 „Beurteilung der Arbeitsbedingungen“ auf grundsätzliche mögliche Gefahrenquellen bei der Arbeit und fordert vom verantwortlichen Arbeitgeber ihre Beurteilung in Hinblick auf mögliche körperliche oder psychische Gefährdungen. Diese können gegeben sein durch:

Grundsätzliche Gefährdungsbereiche und Beispiele für Gefahrenquellen im Büro

- die Arbeitsstätte: Verkehrswege, Fluchtwege, Beleuchtung, allgemeine Sicherheit
- den Arbeitsplatz: Mobiliar am Arbeitsplatz, Bewegungsraum am Arbeitsplatz
- die Arbeitsumgebung: physikalische, chemische und biologische Einwirkungen wie Lärm, Raumklima und Luftqualität
- Arbeitsmittel: Maschinen und Geräte, z.B. Bildschirmgeräte und auch Software
- Arbeitsstoffe: Reinigungsmittel, Lösungsmittel, Toner für Drucker
- Arbeitsabläufe und Arbeitsverfahren: taktgebundene Arbeit, enge Zeitvorgaben, ergebnisorientierte Arbeit, Informationsflut, Dauersitzen, heben und tragen von Lasten
- Arbeitszeit: Nachtarbeit, Pausengestaltung
- unzureichende Qualifikation und Unterweisung über Gefahren
- das Zusammenwirken von Technik, Organisation, Menschen und sozialen Beziehungen
- weitere psychische Belastungen

Die aufgezählten Gefährdungsbereiche sind nicht abschließend, es kommt auf die jeweilige betriebliche Situation an.

Ausgangspunkt für die Pflicht zur Beurteilung der Arbeitsbedingungen ist die grundsätzliche Zielsetzung der Gestaltung der Arbeitsbedingungen, die der Gesetzgeber im Arbeitsschutzgesetz fordert: die Verhütung von Unfällen, arbeitsbedingter Erkrankungen und die menschengerechte Gestaltung von Arbeit. Prävention, wie sie hier als Leitbild definiert wird, nutzt dem Unternehmen und den Beschäftigten, weil es Gesundheit und Leistungsfähigkeit der Beschäftigten langfristig erhält. Die Beurteilung der Arbeitsbedingungen oder kurz die Gefährdungsbeurteilung ist die entscheidende Voraussetzung dafür. Ohne Wissen über mögliche Gefährdungen kann es keine wirksame Verhütung von möglichen Gesundheitsschäden geben. Die Gefährdungsbeurteilung ermöglicht, die notwendigen Schutzmaßnahmen abzuleiten und bietet auch die Grundlage für eine kontinuierliche Verbesserung von Sicherheit und Gesundheitsschutz bei der Arbeit.

Alle möglichen Gefährdungen und Belastungen einbeziehen

Die Beurteilung der Arbeitsbedingungen bezieht sich auf alle Arbeitsorte und Arbeitstätigkeiten: auf die gesamte Arbeitsstätte, Gebäude, Arbeitsplätze innerhalb und außerhalb von Gebäuden, Arbeitsräume, Arbeitsplätze, Mobiliar sowie auf Maschinen und Geräte entlang der einzelnen Arbeitsprozesse im Unternehmen. Auch die Arbeitsbedingungen außerhalb des Betriebes, bei Kunden oder am Telearbeitsplatz fallen darunter. Nur so ist es möglich, Gefähr-

dungen für Beschäftigte vollständig zu erfassen, erst einmal unabhängig davon, wie sie beeinflussbar sind.

Gefährdungen entstehen durch eine Gefahrenquelle, die sofort bei einem Unfall oder mittel- und langfristig durch die Höhe und Dauer der Einwirkung gesundheitsschädlich wirkt. Das kann durch Lärm oder gefährliche Arbeitsstoffe der Fall sein.

„Eine **Gefährdung** bezeichnet die Möglichkeit eines Gesundheitsschadens oder einer gesundheitlichen Beeinträchtigung ohne bestimmte Anforderungen an deren Ausmaß oder Eintrittswahrscheinlichkeit.“ (ASR V3)

Belastungen wie Dauersitzen am Büroarbeitsplatz, schlechte Sehbedingungen am Bildschirm oder Dauerstress durch überlastende Arbeitsmenge und Zeitdruck sind je nach Dauer und Höhe ebenfalls eine Gefährdung für die Gesundheit.

Gefährdungen können von Arbeitsplätzen und Geräten ausgehen, ebenfalls auch von Abläufen und Aufgaben bei der Arbeit. Auch kann es Gefährdungen für besondere Personengruppen geben, wie Jugendliche, Ältere oder Schwangere, Arbeitsplätze und Aufgaben müssen auch dahingehend bewertet werden. Alle Aspekte müssen bei der Beurteilung der Arbeitsbedingungen berücksichtigt werden.

Es kann auch eine Gefährdung darstellen, wenn die Erste Hilfe nicht organisiert ist, Feuerlöscher nicht überprüft werden, keine Sicherheitsbeauftragten bestellt sind, Unterweisungen fehlen oder der Betriebsarzt nicht bestellt ist. Zur Beurteilung der Arbeitsbedingungen gehört auch die Beurteilung der gesetzlichen Aufgaben der betrieblichen Organisation des Arbeits- und Gesundheitsschutzes.

Verpflichtende Rechtsgrundlagen

Seit Inkrafttreten des Arbeitsschutzgesetzes 1996 ist die Gefährdungsbeurteilung gesetzliche Vorschrift. Sie ist ebenfalls in der Unfallverhütungsvorschrift DGUV Vorschrift 1 "Grundsätze der Prävention" als Grundlage für die Überwachungstätigkeit von Berufsgenossenschaften und Unfallkassen geregelt.

In den staatlichen Arbeitsschutzvorschriften wird diese Pflicht konkreter ausgeführt. Dazu gehören

- für die Bildschirm- und Büroarbeitsplätze und die gesamte Arbeitsstätte: die Arbeitsstättenverordnung (2016)
- für alle Arbeitsmittel und Anlagen: die Betriebssicherheitsverordnung
- für Gefahrstoffe: die Gefahrstoffverordnung
- für den Umgang mit Biostoffen: die Biostoffverordnung
- für das Handhaben von schweren Lasten: die Lastenhandhabungsverordnung
- zum Schutz werdender Mütter am Arbeitsplatz: Mutterschutzgesetz und die Verordnung zum Schutze der Mütter am Arbeitsplatz
- zum Schutz von Jugendlichen: das Jugendarbeitsschutzgesetz

Die Gefährdungsbeurteilung bezieht sich grundsätzlich auf Arbeitsbedingungen und nicht auf Personen. Ausnahmen sind nur die besonders schützenswerten Personen/ Personengruppen, wie sie oben erwähnt wurden. Im Falle einer betrieblichen Wiedereingliederung eines Beschäftigten nach den Vorschriften des § 84 Abs. 2 SGB IX oder bei der Eingliederung von Menschen mit Behinderungen kann es erforderlich sein, eine Einzelpersonenbezogene Beurteilung eines Arbeitsplatzes vorzunehmen.

Anlässe der Beurteilung

Grundsätzlich ist die Gefährdungsbeurteilung vorausschauend vor Inbetriebnahme eines Arbeitsplatzes und einer Arbeitsstätten durchzuführen. Die Arbeitsstättenverordnung fordert die Gefährdungsbeurteilung vor Aufnahme der Tätigkeit und auch die Betriebssicherheitsverordnung legt fest, dass Arbeitsmittel vor der Benutzung, ja sogar schon während der Beschaffung zu prüfen sind. Anlässe einer Aktualisierung der Gefährdungsbeurteilung sind dann alle betrieblichen Veränderungen, die sich auf Sicherheit und Gesundheitsschutz auswirken.

Anlässe der Gefährdungsbeurteilung bzw. ihrer Überprüfung/Aktualisierung

- im Planungsstadium von Arbeitsräumen und Arbeitsplätzen und ebenso von Arbeitsabläufen (vorausschauende Gefährdungsbeurteilung anhand der Vorschriften, der Technischen Regeln, des Stands der Technik, der Ergonomie u.a. unter Berücksichtigung der Leistungsvoraussetzungen der Beschäftigten/Alter)
- vor Inbetriebnahme eines Arbeitsplatzes oder Arbeitsmittels
- bei Veränderungen von Arbeitsplätzen und Arbeitsaufgaben, die zu Veränderung von Gefährdungen und Belastungen führen können (z.B. Umbau der Arbeitsstätte oder der Arbeitsplätze, Änderung von Verfahren, Abläufen und Arbeitsorganisation, Einsatz neuer Geräte, EDV oder sonstiger Arbeitsmittel)
- bei verschiedenen Betriebszuständen (Normalbetrieb, Reinigung, Instandhaltung),
- bei Maßnahmen des Einrichten der Arbeitsstätte wie Umbau und Ausstattung der Arbeitsplätze, bei seltenen Tätigkeiten, Überfällen, Brand, Störungen
- wenn Beschäftigte wechseln und sich dadurch Gefährdungen für Personengruppen ändern könnten (z.B. junge unerfahrene Beschäftigte, Behinderung von Beschäftigten)
- wenn auf die Arbeitsbedingungen zurückführbare Beschwerden auftreten, bei hoher Unfallhäufigkeit oder hohen Krankenständen oder Hinweisen der Betriebsärzte aus der arbeitsmedizinischen Vorsorge
- wenn neue arbeitswissenschaftliche Erkenntnisse bzw. ein neuer Stand der Technik eine Neubeurteilung erforderlich machen
- wenn neue gesetzliche Vorgaben oder neue Technische Regeln eine Wiederholung erforderlich machen

Die Gefährdungsbeurteilung muss aktuell sein.

Gefährdungsbeurteilung als kontinuierlicher Prozess

Die Gefährdungsbeurteilung ist kein einmaliger Vorgang. Die Verpflichtung Verbesserungsmaßnahmen auf ihre Wirksamkeit hin zu überprüfen, macht es erforderlich, im Betrieb ein regelmäßiges Verfahren zu etablieren. Auch fordert das Arbeitsschutzgesetz, die Verbesserung der Sicherheit und des Gesundheitsschutzes der Beschäftigten grundsätzlich anzustreben. Damit wird der Arbeits- und Gesundheitsschutz im Betrieb als ein kontinuierlicher Verbesserungsprozess verankert, so wie alle anderen Prozesse des Qualitätsmanagements in einem Unternehmen.

Die Gefährdungsbeurteilung ist der zentrale Teil des Ablaufes mit folgenden Schritten

Die 7 grundsätzlichen Schritte der Gefährdungsbeurteilung

1. **Vorbereitung/Planung:**
Bereich, Tätigkeit oder Gegenstand der Beurteilung abgrenzen
2. **Ermittlung der Gefährdungen und Belastungen:**
Analyse der Arbeitssituation, des Arbeitsplatzes, der Arbeitsmittel und aller Faktoren mit jeweils geeigneten Analysemethoden
3. **Beurteilung der Ergebnisse:**
Bewertung der Gefährdungen, Risikoeinschätzung, Festlegen des Handlungsbedarfs
4. **Maßnahmen entwickeln**
Festlegen konkreter Arbeitsschutzmaßnahmen nach dem Stand der Technik, Arbeitsmedi-

zin und Hygiene und der gesicherten arbeitswissenschaftlichen Erkenntnisse, Beachtung der Rangfolge der Schutzmaßnahmen

5. Durchführen der Maßnahmen

6. Überprüfen der Wirksamkeit der Maßnahmen

7. Aktualisieren, Fortschreiben der Gefährdungsbeurteilung Anpassung an sich geänderte betriebliche Gegebenheiten

Wenn aus der ersten Analyse keine ausreichend wirksamen Lösungen für Verbesserungsmaßnahmen entwickelt werden konnten, kann eine erneute vertiefende Analyse notwendig werden. Alle Schritte sind zu dokumentieren, schreibt das Arbeitsschutzgesetz vor.

Wichtige Voraussetzungen bei diesem Prozess sind die Beteiligung von Betriebs- und Personalräten und die Information und der Einbezug der Beschäftigten.

Ziel muss es sein, das Verfahren in die betrieblichen Managementprozesse zu integrieren, denn nur so kann der Prozess betrieblich angepasst und effizient gestaltet werden.

Planung: Zusammenfassen nach Art der Tätigkeit und Methodenauswahl

Bei der Gefährdungsbeurteilung geht es nicht darum, alltägliche Mängel aufzuspüren, wie eine defekte Beleuchtung, das ist mit den regelmäßigen Kontrollen durch Begehungen, die Arbeit der Sicherheitsbeauftragte und den Meldepflichten der Beschäftigten geregelt. Es geht darum, die grundsätzliche Gestaltung der Arbeitsplätze und Arbeitsbedingungen zu beurteilen, also z.B. die ergonomische Eignung des Arbeitsstuhls für die jeweilige Tätigkeit. Es geht auch nicht darum, die gesundheitlicher Gefährdung einzelner Beschäftigten zu ermitteln, sondern es geht um die Beurteilung der Verhältnisse am Arbeitsplatz, dazu kann unter Umständen auch das sicherheitsrelevante Verhalten von Arbeitnehmer gemäß ihrer Unterweisung gehören.

Analyseteam oder Steuerungsgruppe einsetzen

Ein Team aus Verantwortlichen aus der Unternehmensleitung, der Fachkraft für Arbeitssicherheit, dem Betriebsarzt, der Interessenvertretung und der Schwerbehindertenvertretung sollte die Planung, Konzepterstellung, Methodenauswahl, Durchführung und Maßnahmenumsetzung koordinieren. Fachberatung kann somit stattfinden, Entscheidungen können vorbereitet werden, die Beteiligungsrechte von Betriebsrat oder Personalrat sind damit gut zu organisieren. In kleinen Betrieben eignet sich dazu auch der Arbeitsschutzausschuss, der sich dann nach Bedarf öfters trifft.

Die Steuergruppe oder ein kleines Analyseteam kann dann später vor Ort die Ermittlung und Beurteilung der Arbeitsbedingungen vornehmen.

Vorhandene Dokumentationen prüfen

Zur Vorbereitung einer Gefährdungsbeurteilung gehört es, die vorhandenen betrieblichen Informationen (Begehungsprotokolle, Mitarbeiterbefragungen, Ergebnisse von Organisationsentwicklungsmaßnahmen, Arbeitszeitaufschreibungen, Unfall- und Krankheitsstatistiken, Unterweisungsdokumentationen) auszuwerten. Sie können bereits Teile der Analyse darstellen, später ergänzend in die Beurteilung einbezogen werden oder es lassen sich damit Prioritäten setzen.

Betrachtungseinheiten nach Art der Tätigkeit festlegen

Grundsätzlich müssen alle Arbeitsplätze in die Gefährdungsbeurteilung einbezogen werden. Gleichartige Arbeitsplätze lassen sich zusammenfassen, wenn die Gefährdungen und Belastungsfaktoren vergleichbar sind. Gibt es nur ein Modell des Arbeitsstuhls oder des Bildschirmgerätes für eine Tätigkeit, dann ist die Prüfung eines Exemplars ausreichend. Auch vergleichbare Arbeitsprozesse und Arbeitstätigkeiten können möglicherweise beispielhaft beurteilt werden.

Der gesamte Betrieb sollte also systematisch in Betrachtungseinheiten (z.B. Sekretariate, Call-Center, Entwicklungsabteilung, Vertrieb) unterteilt werden, um später arbeitsplatz- und tätigkeitstypische Ergebnisse zu erhalten und gezielt Maßnahmen entwickeln zu können.

Für Personengruppen, die unterschiedliche Tätigkeiten in unterschiedlichen Arbeitsbereichen ausführen (z.B. Facility Management, Reinigungskräfte) können gesonderte Analyseeinheiten gebildet werden. Wichtig ist es auch die Dauer der Tätigkeiten zu erfassen.

Sind mehrere Arbeitgeber in einer Arbeitsstätte tätig, müssen sich diese über das Vorgehen abstimmen. Arbeitsplätze bei Kunden oder im home office sind ebenso zu betrachten und das betriebliche Verfahren abzustimmen.

Konzept erstellen und Methoden auswählen

Auf dieser Grundlage lässt sich das konkrete Vorgehen planen und aus den notwendigen Untersuchungsbereichen, Schritten und Methoden ein Konzept erstellen. Der Gesetzgeber schreibt keine konkreten Methoden vor, er verweist bei Arbeitsstätten und den Arbeitsmitteln auf die Fachkunde. Die Arbeitsschutzfachkräfte stehen dabei beratend zur Verfügung.

Das gesamte Vorschriften- und Regelwerk des staatlichen Arbeitsschutzes und der Unfallversicherungsträger (Berufsgenossenschaften und Unfallkassen – zusammengefasst im Dachverband DGUV) ist die Grundlage der Ermittlung und Beurteilung. Dazu gehören die Arbeitsschutzverordnungen, Technischen Regel für Arbeitsstätten, die Unfallverhütungsvorschriften oder die Regeln und Informationen der DGUV. Hier sind die Mindestanforderungen an sichere, ergonomische und gesunde Arbeit konkret definiert. Werden diese als Beurteilungskriterien für das Gefährdungsrisiko genutzt, und die notwendigen Maßnahmen entsprechend ausgerichtet, besteht Rechtssicherheit für die Verantwortlichen.

Durchführung: Analysemethoden und Fachkunde

Wie die Gefährdungsbeurteilung durchgeführt wird, dazu macht der Gesetzgeber keine Vorschriften. Die konkreten betrieblichen Bedingungen und die sich wandelnden Erkenntnisse zu Gesundheitsgefährdungen erfordern angepasste Vorgehensweisen und Methoden. Arbeitswissenschaftler/-innen, die Staatliche Arbeitsschutzverwaltung und Berufsgenossenschaften haben mittlerweile eine ganze Reihe von Empfehlungen und nützliche Instrumente veröffentlicht. An die Qualität der Analyseinstrumente stellen sie folgende Anforderungen:

Anforderungen an die Qualität der Analyseinstrumente der Gefährdungsbeurteilung

■ **Nachvollzug des vollständigen Prozesses**

Sie ermöglichen ein systematisches Vorgehen bei der Ermittlung, Bewertung der Gefährdung, Maßnahmenentwicklung und Wirksamkeitsprüfung. Dabei werden die unterschiedlichen Betriebszustände (Normalbetrieb und typische Störungen) berücksichtigt.

■ **Praxisgerecht**

Sie orientieren sich in ihrer Sprache und Gestaltung an der Zielgruppe (Arbeitgeber im Kleinbetrieb, betriebliche Arbeitsschutzexperten). Sie sind anpassbar an den Betrieb und den gewünschten Detaillierungsgrad (Grob- oder Feinanalyse) und praxisgerecht handhabbar. Sie ermöglichen es, die Prüftiefe bzw. das Präzisionsniveau am Gefährdungspotential auszurichten.

■ **Branchenbezug**

Sie sind branchen- oder tätigkeitsbezogen und enthalten vollständig die jeweiligen Untersuchungsbereiche und die typischen Gefährdungen für Arbeitsplatz- oder Tätigkeitstypen (z.B. Programmierer, Sachbearbeiter oder Berater mit Kundenkontakt, Call Center oder Außendienst).

■ **Typische Gefährdungen, arbeitswissenschaftlich fundiert**

Sie zeigen die typischen Gefährdungen der Branche bzw. Berufstätigkeit. Sie sind arbeitswissenschaftlich geprüft und berücksichtigen den Stand der gesicherten arbeitswissenschaftlichen Erkenntnisse (Checklisten oder Fragebögen müssen die Systematik der Gefährdungsfaktoren umfassen und getestet sein. Werden z.B. in Fragebögen Fragen nicht

klar und eindeutig gestellt, sind die Ergebnisse nicht zu gebrauchen. Sind Fragen nicht verständlich, werden sie nicht beantwortet).

■ **Hinweis auf gleichartige Arbeitsbedingungen**

■ **Berücksichtigung besonderer Personengruppen**

Sie ermögliche die Beurteilung von speziellen Anforderungen für Gruppen wie werdende Mütter, Schwerbehinderte, Jugendliche, Ältere, Praktikanten oder Leiharbeitnehmer.

■ **Beurteilungskriterien – Vorschriften, Regelwerk**

Sie enthalten nachvollziehbare Beurteilungskriterien der Gefährdungen unter Bezug zu den Sollvorschriften in Gesetzen, Verordnungen, Normen und nachvollziehbare Analysekriterien. Die rechtliche Bedeutung wird dabei klar beschrieben. Sie ermöglicht eine Gesamtbeurteilung von Gefährdungen unter Berücksichtigung von Kombinationswirkungen einzelner Faktoren.

■ **Hinweis auf die Notwendigkeit zum Einschalten von Experten**

■ **Berücksichtigung der Grundsätze § 4 ArbSchG**

bei Maßnahmen und Rangfolge der Schutzmaßnahmen

Sie bieten Ansatzpunkte für die konkrete Maßnahmenfindung, die Dringlichkeit der Maßnahmen wird aufgezeigt.

■ **Methoden der Überprüfung der Wirksamkeitskontrolle**

Sie geben Hinweise auf die Möglichkeiten der Wirksamkeitskontrolle. Sie sind standardisiert, um Wirksamkeitsprüfungen und Wiederholungen leicht zu ermöglichen.

■ **Aktualisierung**

Die regelmäßige Aktualisierung wird vereinfacht.

■ **Dokumentation**

Die Dokumentation wird erleichtert.

■ **Beteiligungsorientierung**

Sie gehen beteiligungsorientiert vor und fordern die Beteiligung der betrieblichen Interessenvertretung.

Zu den Ermittlungsmethoden von möglichen Gefährdungen und Belastungen gehören die Begehung des Arbeitsplatzes und der Arbeitsstätte, Messungen, Beobachtungen, Befragungen, Gruppengespräche, Auswertungen von Daten und Informationen aus dem Betrieb, von Herstellern und aus den Vorschriften und Regelwerken.

Fachkunde erforderlich

Eine systematische Analyse aller möglichen Gefährdungen und ihre Beurteilung hinsichtlich des Risikos für die Sicherheit und die Gesundheit erfordert Fachkunde. Beratend stehen hierzu die Fachkraft für Arbeitssicherheit und der Betriebsarzt zur Verfügung. Sie unterstützen dabei, das für den Zweck und die betrieblichen Umstände passende Instrument und Messverfahren auszuwählen und bei Bedarf anzupassen und geeignete Maßnahmen auszuwählen.

Die vollständig eigenverantwortliche Durchführung der Gefährdungsbeurteilung gehört nicht zu ihren Aufgaben, zumindest nicht innerhalb der gesetzlich vorgeschriebenen Einsatzzeiten nach DGUV Vorschrift 2.

Im Bereich der Arbeitsstätten ist Fachkunde bei der Gefährdungsbeurteilung notwendig bzw. die fachkundige Beratung des dafür verantwortlichen Arbeitgebers. Die Aufgabe der Gefährdungsbeurteilung kann der Arbeitgeber auf „fachkundige und zuverlässige“ (vgl. Arbeitsschutzgesetz § 13) Personen übertragen. Eine fachkundige Person ist auch erforderlich bei der Prüfung der Arbeitsmittel auf Elektrosicherheit (Elektrofachkraft) oder der Lärmmessung zur Bestimmung des Beurteilungspegels (Fachkundenachweis Lärm).

Definition Fachkunde Arbeitsstättenverordnung § 2

Fachkundig ist, wer über die zur Ausübung einer in dieser Verordnung bestimmten Aufgabe erforderliche Fachkenntnisse verfügt. Die Anforderungen an die Fachkunde sind abhängig von der jeweiligen Art der Aufgabe. Zu den Anforderungen zählen eine entsprechende Berufsausbildung, Berufserfahrung oder eine zeitnah ausgeübte entsprechende berufliche Tätigkeit. Die Fachkenntnisse sind durch Teilnahme an Schulungen auf aktuellem Stand zu halten.

Für die Durchführung der Gefährdungsbeurteilung fordert die Technische Regel für Arbeitsstätten ASR V3 „Gefährdungsbeurteilung“ (2017) die Fachkunde zur Umsetzung aller Prozessschritte und dort aufgeführten Aufgaben, die Kenntnis des einschlägigen Vorschriften- und Regelwerks insbesondere der Technischen Regeln für Arbeitsstätten sowie die Kenntnis der Arbeitsstätte und der Tätigkeiten.

Empfehlenswert ist es, durch Beratung und Einsatz der Fachkraft für Arbeitssicherheit, des Betriebsarztes und weiterer Fachexperten bei der Erstbeurteilung im Betrieb eigenes Know-How bei internen Arbeitsschutzverantwortlichen aufzubauen.

Die Personen, die die Gefährdungsbeurteilung durchführen, sollten das Vertrauen der Beschäftigten haben. Das kann z. B. ein Analyseteam sein, das unter Einbezug von Fachleuten und der Interessenvertretung die Ermittlung und Beurteilung von Arbeitsplätzen und Arbeitsstätte mit Hilfe von Checklisten vornimmt und dabei die dort Arbeitenden befragt.

Die Gefährdungsbeurteilung verlangt insbesondere bei der Ermittlung psychischer Belastungen die Einbeziehung der Beschäftigten und gleichzeitig aber ihren Schutz. Datenschutz und anonymisierte Analyseverfahren sind hilfreiche Voraussetzungen um angstfreie Aussagen über mögliche psychische Überlastungen zu erhalten. Auch hier ist Fachkunde notwendig, insbesondere wenn Fragebögen oder Workshops eingesetzt werden sollen. Eine Arbeitsschutzvorschrift zu Fragen der Psychischen Belastungen am Arbeitsplatz gibt es nicht.

In Schritten vorgehen: Stufenkonzept

Es empfiehlt sich, in Schritten vorzugehen und nicht gleich mit hohem Aufwand ins Detail zu gehen. Damit lässt sich das Verfahren gezielter und effektiver gestalten.

■ Grobanalyse

Eine Grobanalyse ermöglicht es, mit begrenztem Aufwand eine Orientierung zu erhalten. Ein systematisches und vollständiges Vorgehen ist hier auch notwendig, alle Arbeitsräume und Arbeitsplätze gilt es zu betrachten, gleichartiges lässt sich zusammenfassen bzw. anhand repräsentativer Arbeitsplätze analysieren.

Bei einer Mitarbeiterbefragung nach psychischen Belastungen sollte eine möglichst große Zahl von Beschäftigten einbezogen werden, um aussagekräftige Ergebnisse zu erhalten.

■ Feinanalyse

Eine Feinanalyse wird vertiefend dort notwendig, wo die Grobanalyse Hinweise auf erhöhte Gefährdungen oder gesundheitliche Probleme erbracht hat. Für solche kritischen Untersuchungsbereiche, Abteilungen oder Tätigkeiten lassen sich vertiefend präzisere Methoden einsetzen, um Ursachenzusammenhänge zu erkennen und wirkungsvolle Maßnahmen zu entwickeln. Lärmmessungen können angebracht sein, der Einsatz von Software-Ergonomie-Experten oder Gesundheitszirkel, die Ursachenzusammenhänge und Ansätze für Verbesserungen erarbeiten.

Vertiefende gruppenorientierte Verfahren wie Zirkel oder Workshops sind immer sinnvoll, wenn es darum geht Ursachen zu erkennen um gezielt Maßnahmen zu entwickeln und dabei die Vorschläge der Beschäftigten einbezogen werden sollen. Sie sind die Experten in ihrem Tätigkeitsbereich.

■ Fragen nach dem Gesundheitsstatus

Die gesetzlich Pflicht der Gefährdungsbeurteilung erfordert keine Fragen nach dem Gesundheitsstatus der Beschäftigten. Sinnvoll ist das im Rahmen der Gesundheitsförderung bzw. des Gesundheitsmanagements.

Qualität ist gefordert

Zu den Qualitätsanforderungen der Analyseinstrumente geben die gesetzlichen Vorschriften, die Regelwerke der Unfallversicherungsträger und die vom Bundesarbeitsministerium herausgegebenen Grundsätze zur Gestaltung von Handlungshilfen Anhaltspunkte, wie oben dargelegt. Zur Prozessqualität macht die Leitlinie der Gemeinsamen Deutschen Arbeitsschutzstrategie (GDA Leitlinien, Abstimmung der staatlichen Arbeitsschutzbehörden und der Unfallversicherungsträger in der Nationalen Arbeitsschutzkonferenz) Aussagen und zur inhaltlichen und

methodischen Qualität der Ermittlung psychischer Belastungen gibt es Empfehlungen der GDA an die Unternehmen.

Eine gute Prozessqualität bedeutet:

- Verantwortung für die Gefährdungsbeurteilung auf Leitungsebene
- Unterstützung durch die Führungsebenen
- systematische Planung
- Beteiligung der Führungskräfte
- Beteiligung der Beschäftigten
- vollständige Analyse in allen Bereichen des Betriebes und für alle Tätigkeiten, gleichartige Tätigkeiten oder Arbeitsplätze können dabei zusammengefasst werden
- Ableitung von Maßnahmen zur Arbeitsgestaltung, angemessene Maßnahmen und Vorrang von Verhältnisprävention (Maßnahmen zur Verbesserung der Arbeitssituation wie Qualifizierung der Führungsebenen oder Umverteilung von Aufgaben) vor Maßnahmen der Verhaltensprävention (Maßnahmen zur Verbesserung des gesundheitsgerechten Verhaltens von Beschäftigten wie Stressmanagementkurse etc.)
- Steuerung der Maßnahmenumsetzung
- Prüfung der Maßnahmen auf Wirksamkeit
- Dokumentation in angemessener Form

Fachliche Qualität: alle möglichen Gefährdungs- und Belastungsfaktoren:

- Mechanische Gefährdungen (stürzen, stolpern, Verletzungen an Stoß- und Schneidstellen, herabfallende Gegenstände)
- Elektrische Gefährdungen (elektrischer Schlag, elektrostatische Aufladungen)
- Gefahrstoffe (Reinigungsmittel, Ausdünstungen)
- Biologische Arbeitsstoffe (Infektionsgefährdung durch Bakterien, Pilze)
- Brand- und Explosionsgefährdung
- Thermische Gefährdungen (heiße Medien, kalte Medien)
- Gefährdungen durch physikalische Einwirkungen (Lärm, Ultraschall, Vibrationen, Strahlung)
- Gefährdungen durch Arbeitsumgebungsbedingungen (Luftqualität, Temperatur, Feuchte, Beleuchtung, unzureichende Flucht- und Verkehrswege, unzureichende Bewegungsflächen/Pausenräume etc.)
- Physische Belastungen (Lastenhandhabung, einseitige Körperbewegung, Zwangshaltungen)
- Psychische Belastung (aus der Aufgabe, der Arbeitsorganisation, der sozialen Beziehungen bei der Arbeit, aus der Arbeitsumgebung/Arbeitsmitteln, Arbeitsformen wie Mobilität, Arbeit auf Abruf, Befristung)
- Sonstige Gefährdungen (durch Menschen/Überfall, durch Tiere, Pflanzen)

Risikobeurteilung und Maßnahmenhierarchie

Die Beurteilung des Risikos einer Belastung oder Gefährdung erfolgt entlang der Vorschriften, der staatlichen technischen Regeln und des Regelwerks der Unfallversicherungsträger - und damit der gesicherten arbeitswissenschaftlichen Erkenntnisse.

Wenn keine Technischen Regeln und ergonomischen Erkenntnisse vorhanden sind, müssen die Kriterien der Risikobeurteilung vereinbart werden. Qualitative Beurteilungsverfahren berechnen Wahrscheinlichkeit und Schadenshöhe zur Risikoabschätzung (Verfahren nach Nohl). Im Bereich der Beurteilung physischer Belastungen bei Lastenhandhabung bieten die Leitmerkmalmethoden eine schnelle Einschätzung des Risikos. Die Gefährdung aus psychischen Überlastungen können am besten durch die Beurteilung der Beschäftigten eingeschätzt werden, auch hierzu gibt es Leitlinien guter Arbeitsgestaltung.

Werden überhöhte Belastungen und Gefährdungen für Sicherheit und die physische und psychische Gesundheit festgestellt, müssen Verbesserungen gefunden und Maßnahmen zum Schutz der Beschäftigten ausgewählt werden.

Das Arbeitsschutzgesetz regelt die Grundsätze, nach denen Schutzmaßnahmen entwickelt werden sollen. Hier wird formuliert, dass Gefahren an der Quelle zu bekämpfen sind und individuelle Schutzmaßnahmen nachrangig sind. Die Hierarchie, die hier gemeint ist, fordert Maßnahmen in folgender Rangfolge:

Maßnahmenhierarchie



Bild 1: Hierarchie der Maßnahmen im Arbeitsschutz. (Bildquelle: Berufsgenossenschaft Holz und Metall BGHM-Information 102: Beurteilen von Gefährdungen und Belastungen. Anleitungshilfe zur systematischen Vorgehensweise, sichere Schritte zum Ziel, 2015)

Maßnahmen müssen dem Stand der Technik, Arbeitsmedizin und Hygiene und den Anforderungen der Ergonomie entsprechen. Die Technischen Regeln müssen berücksichtigt werden und ebenso die Wechselwirkungen zwischen den verschiedenen Einwirkungen aus Arbeitsstätte, Arbeitsplatz, Arbeitsmittel, Arbeitsorganisation und den Aufgaben.

Wirksamkeitsprüfung und Dokumentation

Die Überprüfung der Wirksamkeit von Maßnahmen zur Vermeidung oder Minderung von Gefährdungen ist ein selbstverständlicher Schritt im systematischen Arbeitsschutz. Das kann z.B. die Prüfung der Wirkung technischer Maßnahmen sein, wie Lärmmessungen oder Befragungen der Betroffenen nach Einbau einer Lärmdämmung, oder die Prüfung der Umsetzung von Regeln zu sicherheitsgerechtem Verhalten durch die Vorgesetzten sein.

Die Dokumentation der Gefährdungsbeurteilung, der Ergebnisse, der Maßnahmen und der Überprüfung ihrer Wirksamkeit bietet die Grundlage, Entwicklungen nachzuvollziehen und Erfolge aufzuzeigen. Sie ist also nicht allein eine Nachweispflicht für die staatlichen Arbeitsschutzbehörden oder die Berufsgenossenschaften, sondern ein Schritt zu einem Arbeitschutzmanagement.

Beteiligung und Mitbestimmung

Grundsätzlich empfiehlt es sich, über das Vorgehen Transparenz im Betrieb herzustellen, Führungskräfte und Beschäftigte sollten wissen, was auf sie zukommt. Die Gefährdungsbeurteilung berührt sensible Themen und benötigt Akzeptanz.

Aktives Einbeziehen der Beschäftigten

Die aktive Einbeziehung und Information der Beschäftigten ist sehr zu empfehlen und wird auch von den überbetrieblichen Arbeitsschutzinstitutionen gefordert. Die Beteiligung der Beschäftigten kann sich beziehen auf:

- Information über die Art und Weise der Gefährdungsbeurteilung
- beteiligungsorientierte Analyseverfahren (Befragung am Arbeitsplatz, Mitarbeiterbefragungen, Gesundheitszirkel)
- beteiligungsorientierte Lösungssuche (Zirkel, Workshops)
- Information über die Ergebnisse und die ergriffenen Maßnahmen
- Unterweisung zu den festgestellten Gefährdungen und präventivem Verhalten

Durch Partizipation werden Beschäftigte sensibilisiert und sie akzeptieren Verbesserungsmaßnahmen eher, wenn sie selbst daran mitarbeiten können. Das stärkt Eigenverantwortung für gesundheitsgerechtes Verhalten.

Im Rahmen der Unterweisung haben die Beschäftigten das Recht, über die Ergebnisse der Gefährdungsbeurteilung und die getroffenen Maßnahmen informiert zu werden.

Beteiligungsrechte von Betriebsräten und Personalräten

Ohne die Abstimmung mit dem Betriebsrat und Personalrat lässt sich das gesamte Verfahren nicht durchführen. Die betriebliche Interessenvertretung hat nach Betriebsverfassungsgesetz bei der Festlegung der konkreten Vorgehensweise und der Methoden ein Mitbestimmungsrecht. Auch die Personalvertretungsgesetze ermöglichen die Beteiligung von Personalräten am gesamten Prozess. Bei der Festlegung der Maßnahmen gestaltet die betriebliche Interessenvertretung grundsätzlich mit, um die Einhaltung der Arbeitsschutzvorschriften abzusichern.

Immer noch gibt es in vielen Betrieben keine Gefährdungsbeurteilung und vor allem nicht zu den psychischen Belastungen. Eine Umfrage unter Betriebs- und Personalräten in 2015 zeigt, dass für das Fehlen der Beurteilung der psychischen Belastungen vor allem mangelndes Know-How und unklare Verantwortlichkeiten als Ursachen genannt werden. Betriebsräte sind oft die Treiber für die Umsetzung dieser wichtigen Aufgabe des Arbeitsschutzes, das hat ein Expertenprojekt der Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin schon im Jahr 2010 bestätigt.

Prüfung der Qualität

Die staatlichen Aufsichtsbehörden, die für den Vollzug des Arbeitsschutzgesetzes und der Arbeitsschutzverordnungen zuständig sind, und ebenso auch die Unfallversicherungsträger, überprüfen in Betriebsbesichtigungen auch die Qualität der Gefährdungsbeurteilung. Grundlage dafür ist die GDA Leitlinie Gefährdungsbeurteilung und Dokumentation. Geschaut wird nach

- Vollständigkeit - Berücksichtigung aller Tätigkeiten, Arbeitsplätze und Gefährdungs- und Belastungsfaktoren
- Wirksamkeit der Schutzmaßnahmen
- verständliche Unterweisungen
- Regelmäßigkeit der Überprüfung der Wirksamkeit der Maßnahmen des Arbeits- und Gesundheitsschutzes.

Wird die Gefährdungsbeurteilung als ein Bestandteil eines umfassenden Qualitätsentwicklungsprogramms verstanden, dann kann Arbeitsschutz effizient betrieben werden, als Teil des Managements des Betriebes. Dazu lassen sich Arbeitsschutz- und Gesundheitsschutzmanagementsysteme nutzen.

Rechtsquellen

Gesetze und Verordnungen

- Arbeitsschutzgesetz (ArbSchG)
 - § 3 Grundpflichten des Arbeitgebers
 - § 5 Beurteilung der Arbeitsbedingungen
 - § 6 Dokumentation
- Arbeitsstättenverordnung (ArbStättV)
 - § 3 Beurteilung der Arbeitsbedingungen
- Mutterschutzgesetz (MuSchG)
 - § 2 Gestaltung des Arbeitsplatzes
- Verordnung zum Schutze der Mütter am Arbeitsplatz (MuSchArV)
 - § 1 Beurteilung der Arbeitsbedingungen
- Sozialgesetzbuch IX Rehabilitation und Teilhabe behinderter Menschen
 - § 81 Pflichten des Arbeitgebers und Rechte schwerbehinderter Menschen
 - § 84 Prävention
- Betriebsverfassungsgesetz (BetrVG)
 - § 80 Allgemeine Aufgaben
 - § 87 (1) Nr.7 Mitbestimmung bei Regelungen über die Verhütung von Arbeitsunfällen und Berufskrankheiten sowie über den Gesundheitsschutz im Rahmen der gesetzlichen Vorschriften oder der Unfallverhütungsvorschriften
 - § 89 Arbeits- und betrieblicher Umweltschutz
 - § 90 Unterrichts- und Beratungsrechte
 - § 91 Mitbestimmungsrecht
- Hessisches PersVG (HPVG)
 - § 74 (1) Nr.6 Mitbestimmung bei Maßnahmen zur Verhütung von Dienst- und Arbeitsunfällen und sonstigen Gesundheitsschädigungen,
 - § 74 (1) Nr.16 Mitbestimmung bei Gestaltung der Arbeitsplätze
 - § 76 Arbeitsschutz
- Bundes-PersVG (BPersVG)
 - § 75 (3) Nr. 11. Mitbestimmung bei Maßnahmen zur Verhütung von Dienst- und Arbeitsunfällen und sonstigen Gesundheitsschädigungen,
 - § 75 (3) Nr.16. Mitbestimmung bei Gestaltung der Arbeitsplätze,
 - § 81 (Kooperation)

Staatliche Technische Regeln

- Technische Regel für Arbeitsstätten ASR V3 Gefährdungsbeurteilung

DGUV Vorschriften, Regeln und Informationen

- DGUV Vorschrift 1: Grundsätze der Prävention
- DGUV Regel 100-001: Grundsätze der Prävention (Auslegung), § 3 "Beurteilung der Arbeitsbedingungen, Dokumentation, Auskunftspflichten"
- DGUV Information 215-410: Bildschirm- und Büroarbeitsplätze. Leitfaden für die Gestaltung

Auslegung und Rechtsprechung

■ **Bundesarbeitsgericht BAG vom 28. März 2017 (1 ABR 25/15)** **Mitbestimmung bei Maßnahmen des Arbeitsschutzes**

Voraussetzung für die Mitbestimmung ist allein das Vorliegen einer Gefährdung, die muss feststehen oder muss durch eine Gefährdungsbeurteilung festgestellt werden. Die Einstellungsstelle kann diese nicht durchführen, sondern das muss der Arbeitgeber tun. Auch sieht das BAG bei Eilmaßnahmen keine Mitbestimmung des Betriebsrates, sondern nur im Sinne der Prävention.

■ **Bundesverwaltungsgericht 5.3.2012, AZ: 6 PB 25.11**

keine Mitbestimmung des Personalrates Bund

Keine Mitbestimmung bei Gefährdungsbeurteilungen nach BPersVG § 75 (3) Nr. 11, aber Initiativrecht für Maßnahmen des Gesundheitsschutzes nach Maßgabe der Gefährdungsbeurteilung. Maßnahmen müssen immer auf Veränderungen der Arbeitsbedingungen gerichtet sind, eine Gefährdungsbeurteilung ist eine nur vorbereitende Maßnahme.

■ **Bundesarbeitsgericht BAG vom 12.8.2008, AZ: 9 AZR 1117/06**

Individueller Anspruch Arbeitnehmer

Arbeitnehmer haben nach § 5 Abs. 1 ArbSchG iVm. § 618 Abs. 1 BGB einen individuellen Anspruch auf eine Beurteilung der mit ihrer Beschäftigung verbundenen Gefährdung. § 5 Abs. 1 ArbSchG räumt dem Arbeitgeber bei dieser Beurteilung einen Spielraum ein. Der Betriebsrat hat bei dessen Ausfüllung nach § 87 Abs. 1 Nr. 7 BetrVG mitzubestimmen. Der einzelne Arbeitnehmer kann deshalb nicht verlangen, dass die Gefährdungsbeurteilung nach bestimmten von ihm vorgegebenen Kriterien durchgeführt wird.

■ **Bundesarbeitsgericht BAG vom 8.6.2004, AZ: 1 ABR 4/03 und AZ: 1 ABR 13/03**
Mitbestimmungsrecht des Betriebsrates

Mitbestimmung des Betriebsrates nach BetrVG § 87 (1) Nr. 7 bei der Gefährdungsanalyse, der Beurteilung der Gefährdung und der Unterweisung. Eine Betriebsvereinbarung muss dies klar regeln, allgemeine Vorgaben reichen da nicht aus.

■ **Bundesarbeitsgericht BAG vom 15. Januar 2002, AZ: 1 ABR 13/01**
Mitbestimmung des Betriebsrates

Grundsätzliche Aussagen zur Mitbestimmung des Betriebsrates zum Gesundheitsschutz bei Bildschirmarbeit nach BetrVG § 87 (1) Nr. 7, denn der Arbeitgeber hat eine Pflicht zum Handeln und es gibt keine zwingende Vorgabe, so dass eine konkrete betriebliche Regelung notwendig ist.

■ **Bundesverwaltungsgericht 14.10.2002, AZ: 6 P 7.01**

Kein Mitbestimmungsrecht des Personalrates Bund

Keine Mitbestimmung des Personalrats bei Gefährdungsbeurteilung nach BPersVG § 75 (3) Nr. 11, da die Gefährdungsbeurteilung und Dokumentation nur Vorbereitungshandlungen sind und hier die Informations- und Anregungsrechte des Personalrats nach § 81 (2) anwendbar sind. Mitbestimmung erst bei Entscheidung über konkrete technische, organisatorische und personelle Maßnahmen. Bei Einwänden des PR gegen das Vorgehen des AG können diese zur Verweigerung der Zustimmung zu Maßnahmen herangezogen werden oder es sind evt. Maßnahmen zu fordern, die eine erneute Gefährdungsbeurteilung nötig machen.

Literatur und Links

Gewerkschaft ver.di (Hrsg.):

ver.di-Online-Handlungshilfe zur Gefährdungsbeurteilung- online-Portal

mit vielen Informationen und Verweisen, www.verdi-gefaehrungsbeurteilung.de

Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin (Hrsg.):

Portal Gefährdungsbeurteilung mit Datenbank

Übersicht über Gefährdungsfaktoren und Verfahren (vernetzt mit der Datenbank der Europ. Agentur), www.Gefaehrungsbeurteilung.de

Verwaltungs-Berufsgenossenschaft (Hrsg.):

Gefährdungsbeurteilung. Allgemeiner Maßnahmen- und Gefährdungskatalog.

VBG Fachwissen 2017

Gruber/Kittlmann/Mierdel:

Leitfaden für die Gefährdungsbeurteilung,

Bochum (Verlag Technik & Information), 15. überarbeitete Auflage 2017

Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin (Hrsg.):
Ratgeber zur Gefährdungsbeurteilung. Handbuch für Arbeitsschutzfachleute.
Dortmund, 3. Auflage 2016, 528 Seiten, nur als pdf bei www.baua.de

Hinrichs, Sven:

Gefährdungsbeurteilung Psychischer Belastungen

hg. von Hans Böckler Stiftung, Reihe Praxiswissen Betriebsvereinbarungen, Düsseldorf 2016
(Auswertung von 27 Betriebsvereinbarungen)

Gemeinsame Deutsche Arbeitsschutzstrategie GDA:

Empfehlung zur Umsetzung Gefährdungsbeurteilung psychischer Belastungen

Kurzbroschüre der Träger der GDA, 2. Auflage 2016, www.gda-portal.de

Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin (Hrsg.):

Gefährdungsbeurteilung psychischer Belastungen. Erfahrungen und Empfehlungen.

Berlin (Erich Schmidt Verlag) 2013

DGUV Deutsche Gesetzliche Unfallversicherung (Hrsg.):

Gefährdungsbeurteilung psychischer Belastungen - Tipps zum Einstieg.

Berlin 2013

Bundesrat: Verordnungsantrag der Länder Hamburg, Brandenburg, Bremen, Nordrhein-Westfalen, Schleswig-Holstein

Entwurf einer Verordnung zum Schutz vor Gefährdungen durch psychische Belastung bei der Arbeit.

Drucksache 315/13, beschlossen am 3.5.2013

Romahn, Regine:

Gefährdungsbeurteilungen.

hg. v. Hans-Böckler-Stiftung, Schriftenreihe Betriebs- und Dienstvereinbarungen,
2. Auflage, Frankfurt (Bund-Verlag) 2013

Gemeinsame deutsche Arbeitsschutzstrategie GDA (Hrsg.):

Leitlinie Beratung und Überwachung bei psychischer Belastung am Arbeitsplatz.

Stand 2012 (Leitlinie für Arbeitsschutzbehörden)

Gemeinsame deutsche Arbeitsschutzstrategie GDA (Hrsg.):

Leitlinie Gefährdungsbeurteilung und Dokumentation.

Stand 2011 (Leitlinie für Arbeitsschutzbehörden)

Deutsche gesetzliche Unfallversicherung DGUV (Hrsg.):

Die Gefährdungsbeurteilung - Grundlage des Arbeitsschutzes.

DGUV Forum, Nr. 9 2010

Schröder, Martina; Riesenberg, Dr. Horst:

Die Gefährdungsbeurteilung aus Sicht der Gewerkschaften.

in: DGUV Forum Nr. 9 2010

Europäische Agentur für Sicherheit und Gesundheit am Arbeitsplatz:

Datenbank "Instrumente der Gefährdungsbeurteilung"

Europäische Agentur für Sicherheit und Gesundheit am Arbeitsplatz , <http://osha.europa.eu>

Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin:

Gefährdungsbeurteilung mithilfe der Leitmerkmalmethode und Leitmerkmalmethode heben, halten, tragen sowie ziehen, schieben

download www.baua.de

Sujet/Hans-Böckler-Stiftung/ver.di Genderpolitik (Hrsg.):

Arbeitsbedingungen beurteilen - geschlechtergerecht. Gender Mainstreaming in der Gefährdungsbeurteilung psychischer Belastungen.

Düsseldoft 2010, Bezug bei Gewerkschaft ver.di Berlin und Sujet Organisationsberatung Hamburg

Peter Martin, Jochen Prümper, Gerd von Harten:

Ergonomie-Prüfer zur Beurteilung von Büro- und Bildschirmarbeitsplätzen (ABETO).
Frankfurt/Main (Bund-Verlag) 2008

Holm, Matthias/Geray, Max:

Integration der psychischen Belastungen in die Gefährdungsbeurteilung.

hg. von Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin, in Kooperation mit der Initiative Neue Qualität der Arbeit INQA

Dortmund 2007, 2. Auflage, download unter [INQA](#)

Hans Szymanski:

Die altersensible Gefährdungsbeurteilung - Basis für eine zeitgemäße Arbeitsgestaltung,

in: REFA-Nachrichten 6/2006, S. 20-25.

Quellen:

Dr. Elke Ahlers:

BETRIEBLICHE GESUNDHEITSFÖRDERUNG UND GEFÄHRDUNGSBEURTEILUNGEN.

Vortrag auf der A+A 2015, Tag der Betriebs- und Personalräte, 29.10.2015

Langhoff, Thomas; Satzer, Rolf: Erfahrungen zur Umsetzung der Gefährdungsbeurteilung bei psychischen Belastungen, BAuA-Projekt F 2193; in: ARBEIT. Zeitschrift für Arbeitsforschung, Arbeitsgestaltung und Arbeitspolitik, 4/2010, 267-282

Qualitätsgrundsätze zur Erstellung von Handlungshilfen für eine Gefährdungsbeurteilung nach dem Arbeitsschutzgesetz Stand: (27.02.2009), hg. von der Gemeinsamen Deutschen Arbeitsschutzstrategie GDA, www-gda-portal.de

Stand der Bearbeitung: 2017