

Inhaltsverzeichnis

1.1 Grundlagen	1
1.1.1 Ziele	2
1.1.2 Rechtsgrundlagen	3
1.1.3 Begriffe	5
1.1.4 Anlässe	6
1.1.5 Mitwirkende bei der Gefährdungsbeurteilung	7
1.1.6 Wer kontrolliert?	8
1.1.7 Organisation des betrieblichen Arbeitsschutzes	9
1.1.8 Welche Rolle spielt der Mutterschutz?	11
1.1.9 Vorschriften, Regelwerke, Literatur	14

1.1 Grundlagen

In diesem Bereich finden Sie grundlegende Informationen zur Gefährdungsbeurteilung.

1.1.1 Ziele

Die Gefährdungsbeurteilung ist das zentrale Instrument für zielgerichtete betriebliche Präventionsmaßnahmen im Bereich des Arbeitsschutzes auf Grundlage der Beurteilung der Arbeitsbedingungen.

Sie bildet die Handlungsgrundlage für den Arbeitgeber, um seine Grundpflicht gemäß § 3 Absatz 1 Arbeitsschutzgesetz (ArbSchG) zu erfüllen. Unter Berücksichtigung aller Umstände im Betrieb hat der Arbeitgeber erforderliche Maßnahmen des Arbeitsschutzes zu treffen. Diese Maßnahmen sind regelmäßig auf ihre Wirksamkeit zu prüfen und erforderlichenfalls an sich ändernde Gegebenheiten anzupassen. Damit verpflichtet das Arbeitsschutzgesetz den Arbeitgeber, den Sicherheits- und Gesundheitsschutz der Beschäftigten ständig zu verbessern. Ziel ist es, die Arbeit 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 (§ 4 Absatz 1 ArbSchG).

Gefährdungsbeurteilungen und daraus abgeleitete Arbeitsschutzmaßnahmen helfen, Kosten im Zusammenhang mit Arbeitsunfällen und arbeitsbedingte Erkrankungen sowie damit verbundene Aufwendungen für das Aufrechterhalten des Betriebsablaufs zu vermeiden, und sind somit auch ein Wettbewerbsfaktor.

Mit einer durchschnittlichen Arbeitsunfähigkeit von 17,4 Tagen je Arbeitnehmer ergeben sich im Jahr 2018 insgesamt 708,3 Millionen Arbeitsunfähigkeitstage. Ausgehend von diesem Arbeitsunfähigkeitsvolumen schätzt die BAuA die volkswirtschaftlichen Produktionsausfälle auf insgesamt 85 Milliarden Euro bzw. den Ausfall an Bruttowertschöpfung auf 145 Milliarden Euro. Quelle: Volkswirtschaftliche Kosten durch Arbeitsunfähigkeit 2018 [1]

Im Jahr 2018 ereigneten sich 949 309 Arbeitsunfälle und 541 tödliche Arbeitsunfälle. Die Zahl der Erwerbstätigen lag bei 41,9 Millionen. Die Unfallquote der meldepflichtigen Arbeitsunfälle je 1 000 Vollarbeiter betrug 24,2. Quelle: Sicherheit und Gesundheit bei der Arbeit 2018 [2]

Neben Kosteneinsparungen durch Vermeidung von Arbeitsunfällen und beruflich bedingten Erkrankungen sowie Verringerung der Fehlzeiten von Mitarbeitern tragen Gefährdungsbeurteilungen auch zur Vermeidung von Störungen des Arbeitsablaufes, z. B. durch Aufdeckung von Schwachstellen, wie technischen Mängeln an Arbeitsmitteln, Organisationsmängeln oder Fehlverhalten, und zur Qualitätssicherung von Produkten und Dienstleistungen bei.

Nicht zu vergessen ist der positive Einfluss sicher und gesundheitsgerecht gestalteter Arbeitsbedingungen auf die Motivation und die Leistungsfähigkeit der Mitarbeiter. Mitarbeiter, die sich an ihrem Arbeitsplatz sicher fühlen, sind auch leistungsfähiger und motivierter. Sie werden nicht durch eine unsichere Arbeitsumgebung in ihrer Arbeit behindert oder gefährdet. Sie können Fehler vermeiden, sich auf das Wesentliche konzentrieren, besser und effizienter arbeiten.

1.1.2 Rechtsgrundlagen

Das am 21.8.1996 in Kraft getretene Arbeitsschutzgesetz (ArbSchG) verpflichtet jeden Arbeitgeber, die für die Beschäftigten mit ihrer Arbeit verbundenen Gefährdungen zu ermitteln und daraus die erforderlichen Maßnahmen des Arbeitsschutzes abzuleiten. Das ArbSchG setzt die europäische Arbeitsschutz-Rahmenrichtlinie 89/391/EWG in deutsches Recht um.

Das ArbSchG und die darin verankerte Pflicht zur Gefährdungsbeurteilung gilt für alle Tätigkeiten in Wirtschaft und Verwaltung und für alle Beschäftigtengruppen. Dazu gehören gewerbliche Betriebe, aber auch Unternehmen ohne Erwerbscharakter, Unternehmen der freien Berufe, Unternehmen in der Land- und Forstwirtschaft und die öffentliche Verwaltung. Beschäftigte im Sinne des Arbeitsschutzgesetzes gemäß § 2 Absatz 2 ArbSchG sind

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

Ausgenommen sind Hausangestellte in privaten Haushalten und in Heimarbeit Beschäftigte und ihnen Gleichgestellte gemäß Heimarbeitsgesetz (HAG). Demgegenüber sind Heimarbeiter über § 13 HAG in den Anwendungsbereich der Betriebssicherheitsverordnung (BetrSichV), der Gefahrstoffverordnung (GefStoffV) und der Biostoffverordnung (BioStoffV) einbezogen. Außerdem bleibt der Arbeitgeber auch in Privathaushalten zu umfangreichen Arbeitsschutzmaßnahmen verpflichtet (§ 618 Bürgerliches Gesetzbuch (BGB)).

Für Beschäftigte auf Seeschiffen und im Bergbau gelten vorrangig die in den speziellen Rechtsvorschriften getroffenen Festlegungen zur Gefährdungsbeurteilung.

Bei der Gefährdungsbeurteilung ist auch der Schutz von den Beschäftigten gleichgestellten Personen zu berücksichtigen. Diesbezügliche Konkretisierungen enthalten die Arbeitsschutzverordnungen. Zum Beispiel werden in der BioStoffV, der GefStoffV und der BetrSichV Schülerinnen und Schüler, Studierende und sonstige Personen, insbesondere in wissenschaftlichen Einrichtungen als den Beschäftigten gleichgestellte Personen genannt. Nach BetrSichV sind auch für den Betrieb überwachungsbedürftiger Anlagen ohne Beschäftigte mit Ausnahme von Aufzugsanlagen Gefährdungsbeurteilungen durchzuführen. Bei Beschäftigten von Fremdfirmen müssen alle betroffenen Arbeitgeber bei der Durchführung ihrer Gefährdungsbeurteilungen zusammenzuwirken. Darüber hinaus ist in der Arbeitsstättenregel ASR V3 festgelegt, dass auch Gefährdungen durch sonstige in der Arbeitsstätte anwesende Personen, z. B. Beschäftigte im Rahmen von Werkverträgen [3] sowie Besucher und Kunden, bei der Gefährdungsbeurteilung zu berücksichtigen sind.

Über die DGUV Vorschrift 1 sind die Maßnahmen des staatlichen Arbeitsschutzrechts für alle Versicherten, d. h. auch für Versicherte, die keine Beschäftigten sind, anzuwenden.

Die Forderung des Arbeitsschutzgesetzes zur Durchführung von Gefährdungsbeurteilungen ist für Teilbereiche in weiteren Gesetzen, Verordnungen und staatlichen Regeln übernommen und konkretisiert worden, insbesondere:

- ArbStättV und Technische Regel für Arbeitsstätten ASR V3
- BetrSichV und Technische Regel für Betriebssicherheit TRBS 1111
- GefStoffV und Technische Regel für Gefahrstoffe TRGS 400
- BioStoffV und Technische Regel für Biologische Arbeitsstoffe TRBA 400
- Lärm- und Vibrations-Arbeitsschutzverordnung (LärmVibrationsArbSchV) und Technische Regeln TRLV Lärm sowie TRLV Vibrationen
- Verordnung zu künstlicher optischer Strahlung (OStrV) und Technische Regeln TROS
- Verordnung zu elektromagnetischen Feldern (EMFV) und Technische Regeln TREMF
- Verordnung zur arbeitsmedizinischen Vorsorge (ArbMedVV) und Arbeitsmedizinische Regel AMR 3.2
- Mutterschutzgesetz (MuSchG)
- Jugendarbeitsschutzgesetz (JArbSchG)

Die Staatlichen Regeln werden von Ausschüssen zu den Arbeitsschutzverordnungen erarbeitet und auf der BAuA-Internetseite im Volltext veröffentlicht. Die BAuA führt die [Geschäfte der Ausschüsse](#) und arbeitet fachlich in den Ausschüssen und ihren Untergremien mit.

Über die genannten Vorschriften hinaus sind weitere Vorschriften mit spezifischen Anforderungen an Arbeitsschutzmaßnahmen bei der Gefährdungsbeurteilung zu berücksichtigen (vgl. Abschnitt 2.3 [Gefährdungen beurteilen](#)).

len und Teil 2 Gefährdungsfaktoren).

1.1.3 Begriffe

Gefährdungsbeurteilung ist die systematische Ermittlung und Bewertung der für die Beschäftigten mit ihrer Arbeit verbundenen Gefährdung mit dem Ziel, erforderliche Maßnahmen des Arbeitsschutzes festzulegen. ([Begriffsglossar zu den Regelwerken der Betriebssicherheitsverordnung \(BetrSichV\), der Biostoffverordnung \(BioStoffV\) und der Gefahrstoffverordnung \(GefStoffV\)](#))

Gefährdung bezeichnet die Möglichkeit eines Schadens oder einer gesundheitlichen Beeinträchtigung ohne bestimmte Anforderungen an deren Ausmaß oder Eintrittswahrscheinlichkeit. (Amtliche Begründung zum ArbSchG)

Gefährdungsfaktoren sind Gruppen von Gefährdungen, die durch gleichartige Gefahrenquellen oder Wirkungsqualitäten gekennzeichnet sind. Folgende Faktoren werden in Teil 2 des Handbuchs erläutert:

1. Mechanische Gefährdungen
2. Elektrische Gefährdungen
3. Gefahrstoffe, Brand- und Explosionsgefährdungen
4. Biostoffe
5. Thermische Gefährdungen
6. Gefährdungen durch physikalische Einwirkungen
7. Gefährdungen durch Arbeitsumgebungsbedingungen
8. Physische Belastung
9. Psychische Faktoren
10. Arbeitszeitgestaltung

Maßnahmen des Arbeitsschutzes

Maßnahmen des Arbeitsschutzes sind Maßnahmen zur Verhütung von Unfällen bei der Arbeit und arbeitsbedingten Gesundheitsgefahren einschließlich Maßnahmen der menschengerechten Gestaltung der Arbeit (§ 2 Absatz 1 ArbSchG). Es gilt, die Arbeit 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 (§ 4 Absatz 1 ArbSchG).

Prozessschritte der Gefährdungsbeurteilung

Die Gefährdungsbeurteilung umfasst folgende Prozessschritte:

1. Vorbereiten
2. Ermitteln der Gefährdungen
3. Beurteilen der Gefährdungen
4. Festlegen erforderlicher Arbeitsschutzmaßnahmen
5. Durchführen der Maßnahmen
6. Überprüfen der Wirksamkeit der Maßnahmen
7. Dokumentieren der Ergebnisse
8. Fortschreiben der Gefährdungsbeurteilung

1.1.4 Anlässe

Gefährdungsbeurteilungen sind durchzuführen

- als Erstbeurteilung an allen bestehenden Arbeitsplätzen für alle Arbeitstätigkeiten;
- als präventive Gefährdungsbeurteilung sowie konkretisierende, anlassbezogene Gefährdungsbeurteilung nach MuSchG (siehe auch Abschnitt 1.8);
- bei betrieblichen Veränderungen, die die Sicherheit und den Gesundheitsschutz der Beschäftigten beeinflussen können, z. B. Beschaffung neuer Arbeitsmittel, Einsatz neuer Arbeitsstoffe, Planung neuer Arbeitsplätze oder Arbeitsstätten, Änderung der Arbeitsverfahren oder Änderungen der Arbeitsorganisation;
- nach Auftreten von Arbeitsunfällen, Beinaheunfällen, Berufskrankheiten oder Fehlzeiten infolge arbeitsbedingter Gesundheitsbeeinträchtigungen;
- bei Anhaltspunkten für unzureichende Schutzmaßnahmen, die sich aus der Auswertung von arbeitsmedizinischen Vorsorgeuntersuchungen ergeben;
- bei Störfällen und Havarien;
- bei Auftreten von Pandemien;
 - Informationen der BAuA zum [Umgang mit dem Coronavirus am Arbeitsplatz](#)
- nach Instandsetzungsarbeiten, die Einfluss auf die Sicherheit haben;
- zur Ableitung von Art, Umfang und Fristen erforderlicher Prüfungen von Arbeitsmitteln und der Festlegung der Anforderungen an das Prüfpersonal;
- bei Änderungen von Verordnungen, Technischen Regeln und relevanten DGUV Vorschriften und Regeln;
- wenn die Prüfung der Wirksamkeit der Schutzmaßnahmen ergeben hat, dass die festgelegten Schutzmaßnahmen nicht ausreichend wirksam sind.

1.1.5 Mitwirkende bei der Gefährdungsbeurteilung

Die Verantwortung für die Einhaltung des Arbeitsschutzgesetzes und somit auch für die Durchführung der Gefährdungsbeurteilung trägt der Arbeitgeber. Er kann geeignete Personen mit der Durchführung der Gefährdungsbeurteilung beauftragen, z. B. Führungskräfte auf der Meisterebene. In jedem Fall hat der Arbeitgeber sicherzustellen, dass die Gefährdungsbeurteilung fachkundig durchgeführt wird. Verfügt der Arbeitgeber nicht selbst über die entsprechenden Kenntnisse, hat er sich fachkundig beraten zu lassen. Fachkundig ist, wer über erforderliche Fachkenntnisse verfügt. Zu den Anforderungen zählen eine entsprechende Berufsausbildung, Berufserfahrung oder eine zeitnah ausgeübte entsprechende berufliche Tätigkeit. Die Fachkenntnisse sind durch Teilnahme an Schulungen oder Unterweisungen auf aktuellem Stand zu halten.

Fachkundig können die Fachkraft für Arbeitssicherheit oder die Betriebsärztin/der Betriebsarzt sein. Sie sind nach § 3 und § 5 Arbeitssicherheitsgesetz (ASiG) vom Arbeitgeber zu bestellen. Einer ihrer Kernaufgabe ist nach ASiG, konkretisiert in der DGUV Vorschrift 2, den Arbeitgeber bei der Gefährdungsbeurteilung zu unterstützen. Ihre Beratungspflicht beinhaltet Fragen des medizinischen Arbeitsschutzes, der Arbeitssicherheit, der Unfallverhütung, einschließlich der menschengerechten Arbeitsgestaltung. Sie beobachten den Arbeitsschutz im Betrieb z. B. durch regelmäßige Begehungen und unterstützen bei der Etablierung von Schutzmaßnahmen. Durch ihre Ausbildung können sie Gefährdungen beurteilen und gleichzeitig abschätzen, bei welchen Anforderungen zusätzliche interne Beratungsleistungen oder externe Expertise erforderlich sind.

Bei Betrieben bis zu maximal 50 Beschäftigten kann der Arbeitgeber auch die Form des Unternehmermodells wählen und nach Bedarf entscheiden, wann eine zusätzliche Betreuung durch die Fachkraft für Arbeitssicherheit oder die Betriebsärztin/den Betriebsarzt notwendig ist. Voraussetzungen für die Inanspruchnahme des Unternehmermodells sind, dass der Arbeitgeber aktiv im Betrieb eingebunden ist und einen entsprechenden Lehrgang der Unfallversicherungsträger mit Abschlussprüfung besucht hat. Wertvolle Hinweise z. B. zur Gestaltung von Arbeitsplätzen und zu spezifischen Schutzmaßnahmen können die Sicherheitsbeauftragten des Betriebes und ggf. weitere Beauftragte wie Brandschutzbeauftragte, Strahlenschutzbeauftragte, Hygienebeauftragte, Ersthelfer geben. Sie sollten immer in die Gefährdungsbeurteilung involviert werden.

Soweit vorhanden, ist der Arbeitsschutzausschuss (ASA) an der Planung und Durchführung der Gefährdungsbeurteilung zu beteiligen.

Darüber hinaus sind ggf. weitere Fachleute für spezielle Untersuchungen wie Lärmmessungen, Gefahrstoffmessungen oder zur Beurteilung psychischer Belastungen hinzuzuziehen.

Bei Fragen zur Durchführung der Gefährdungsbeurteilung unterstützen die staatlichen Arbeitsschutzbehörden und die zuständigen Unfallversicherungsträger im Rahmen ihrer Beratungsaufgaben.

Von besonderer Bedeutung ist die Einbeziehung der betroffenen Beschäftigten und deren Vertretungen (Betriebsrat bzw. Personalrat). Die Kenntnisse und Erfahrungen der Beschäftigten hinsichtlich von ihnen festgestellter Zusammenhänge zwischen ihrer Tätigkeit und gesundheitlichen Beeinträchtigungen oder Beschwerden und möglicher Ursachen ermöglichen Erkenntnisse zu Gefährdungen, die von außenstehenden Betrachtern oftmals nicht zu erkennen sind, und helfen bei der Ableitung wirksamer und praktikabler Arbeitsschutzmaßnahmen. Darüber hinaus können damit die Akzeptanz der Maßnahmen und das Sicherheitsbewusstsein der Beschäftigten erhöht werden.

1.1.6 Wer kontrolliert?

Die Kontrolle der betrieblichen Umsetzung des ArbSchG und somit auch der Durchführung der Gefährdungsbeurteilung erfolgt durch die staatlichen Aufsichtsbehörden der Bundesländer und durch die Unfallversicherungsträger.

– Staatliche Aufsichtsbehörden

Die Kontrollpflicht der staatlichen Aufsichtsbehörden ist im § 21 Absatz 1 ArbSchG verankert. Danach ist die Überwachung des Arbeitsschutzes staatliche Aufgabe. Die obersten Landesbehörden (Ministerien) beauftragen damit in der Regel nachgeordnete Behörden (Gewerbeaufsichtsamt, Amt für Arbeitsschutz, Landesamt für Arbeitssicherheit und Gesundheit etc.).

Werden gesetzliche Mindestanforderungen nicht erfüllt, so sind die staatlichen Aufsichtsbehörden aufgefordert, diese mit hoheitlicher Macht durchzusetzen. Um die elementaren Grundrechte der Beschäftigten auf Unversehrtheit und Gesundheit am Arbeitsplatz zu schützen, können sie bei Gefahr im Verzug sofort vollziehbare Anordnungen (verpflichtende Bescheide, Sanktionen) zur Abwendung von arbeitsbedingten Gefahren für Leben oder Gesundheit treffen. Das Ergebnis kann u. a. das Stilllegen der betroffenen Arbeitsmittel oder Anlagen sein.

– Unfallversicherungsträger

Die Unfallversicherungsträger sind aufgrund ihres autonomen Satzungsrechts ebenfalls für den Arbeitsschutz in ihren Mitgliedsbetrieben zuständig. Die DGUV Vorschrift 1 verweist in § 3 auf § 5 ArbSchG. Demzufolge können auch die Unfallversicherungsträger die Umsetzung der Gefährdungsbeurteilung in den Betrieben kontrollieren. Nach § 3 Absatz 4 der DGUV Vorschrift 1 hat der Unternehmer dem Unfallversicherungsträger alle Informationen über die im Betrieb getroffenen Maßnahmen des Arbeitsschutzes auf Wunsch zur Kenntnis zu geben.

– Zusammenwirken von staatlichen Aufsichtsbehörden und Unfallversicherungsträgern

Die zuständigen Landesbehörden und die Träger der gesetzlichen Unfallversicherung wirken bei der Überwachung eng zusammen und fördern den Erfahrungsaustausch. Sie unterrichten sich gegenseitig über durchgeführte Betriebsbesichtigungen und deren wesentliche Ergebnisse. Die Leitlinie „Gefährdungsbeurteilung und Dokumentation“ der Gemeinsamen Deutschen Arbeitsschutzstrategie (GDA) [4] legt den Rahmen für die Beratung und Überwachung durch die Arbeitsschutzbehörden der Länder und die Unfallversicherungsträger zum Thema Gefährdungsbeurteilung fest.

1.1.7 Organisation des betrieblichen Arbeitsschutzes

Ziele und Elemente der Organisation des betrieblichen Arbeitsschutzes

Eine grundlegende Verpflichtung und Aufgabe von Arbeitgebern besteht nach § 3 (2) ArbSchG (vgl. auch § 2 (3) DGUV Vorschrift 1) darin, Sicherheit und Gesundheitsschutz betrieblich zu organisieren.

Ziel der betrieblichen Organisation des Arbeitsschutzes ist es, Arbeitsunfälle und arbeitsbedingte Erkrankungen zu verhüten sowie Arbeitsbedingungen menschengerecht zu gestalten.

Um dies zu erreichen, werden betriebliche Strukturen und Prozesse benötigt. Konkret fordert das ArbSchG von den Arbeitgebern, dass eingebunden in die betrieblichen Führungsstrukturen Vorkehrungen getroffen werden, damit die Beschäftigten alle festgelegten Arbeitsschutzmaßnahmen beachten und ihrer Mitwirkungspflicht nachkommen können.

Zur betrieblichen Organisation von Sicherheit und Gesundheitsschutz gehören also wie für andere betriebliche Aufgaben Elemente sowohl der Aufbau- als auch der Ablauforganisation.

Welche Elemente dies sind, ist in einer Reihe von Vorschriften und Regeln festgelegt. Eine Konkretisierung und Zusammenfassung der Anforderungen an eine betriebliche Arbeitsschutzorganisation enthält der GDA-ORGcheck [5].

Die Organisation des betrieblichen Arbeitsschutzes muss danach Folgendes umfassen und sicherstellen:

1. Verantwortung und Aufgabenübertragung
2. Überwachung der Einhaltung der übertragenen Pflichten und Kontrolle der Aufgabenerledigung
3. Erfüllung der Organisationspflichten aus dem ASiG (Bestellung und Betreuung durch Fachkräfte für Arbeitssicherheit und Betriebsärztinnen/Betriebsärzte, Arbeitsschutzausschuss)
4. Sicherstellung notwendiger Qualifikationen für den Arbeitsschutz bei Führungskräften, Funktionsträgern und Beschäftigten mit bestimmten Aufgaben
5. Organisation der Durchführung der Gefährdungsbeurteilung
6. Geeignete Regelungen für die Durchführung und Dokumentation von Unterweisungen
7. Umgang mit behördlichen Auflagen, z. B. Genehmigungen, Erlaubnissen, Besichtigungsschreiben
8. Handhabung der Rechtsvorschriften sowie des technischen und betrieblichen Regelwerks, insbesondere bei Änderungen der Rechtsvorschriften
9. Einbeziehung der besonderen Funktionsträger und -trägerinnen
10. Kommunikation des Arbeitsschutzes
11. Organisation der arbeitsmedizinischen Vorsorge
12. Regelungen zur Planung und Beschaffung
13. Information und Einbindung von Fremdfirmen
14. Integration von zeitlich befristeten Beschäftigten (z. B. Zeitarbeitnehmende, Praktikantinnen/Praktikanten)
15. Organisation von Notfallmaßnahmen/Erste Hilfe

Zusammenhang von betrieblicher Organisation und Gefährdungsbeurteilung

Die Gefährdungsbeurteilung ist in dreierlei Hinsicht Teil der betrieblichen Aufbau- und Ablauforganisation.

Die Planung und ein Gesamtkonzept für die Gefährdungsbeurteilung müssen in die betriebliche Aufbauorganisation integriert und entsprechende Strukturen geschaffen werden. Hierzu müssen Verantwortlichkeiten festgelegt werden, erforderliche zeitliche, sachliche und ggf. finanzielle Ressourcen für die Ermittlung und Beurteilung von Gefährdungen bereitgestellt werden, notwendige Qualifikationen bei den Beteiligten sichergestellt werden, die Zusammenarbeit mit den betrieblichen Arbeitsschutzfachleuten – Fachkräfte für Arbeitssicherheit und Betriebsärzte – festgelegt werden und geeignete Formen zur Beteiligung der Beschäftigten an der Durchführung der Beurteilung implementiert werden.

Darüber hinaus ist die Gefährdungsbeurteilung ein Element der Ablauforganisation. Es sind geeignete Prozesse zu organisieren, um bei allen betrieblichen Entscheidungen und Abläufen Anlässe bzw. Auslöser für eine Gefährdungsbeurteilung identifizieren zu können. Aspekte der Sicherheit und des Gesundheitsschutzes sind insbesondere in Entscheidungen zu Planungs- und Beschaffungsprozessen, zu Veränderungen von Arbeitssystemen und zu Maßnahmen nach Ereignissen wie Unfällen und Störungen zu integrieren.

Weiterhin leiten sich aus der Gefährdungsbeurteilung Maßnahmen zur Anpassung und Verbesserung der betrieblichen Organisation des Arbeitsschutzes ab. Ergebnisse und Erkenntnisse aus der Gefährdungsbeurteilung ermöglichen Rückschlüsse auf die Funktionsfähigkeit der Organisation von Sicherheit und Gesundheitsschutz. Oftmals lie-

gen Ursachen für Gefährdungen und gesundheitliche Risiken nicht in den konkreten Arbeitsbedingungen vor Ort, sondern in der betrieblichen Organisation und innerbetrieblichen Kommunikation.

Fördernde Einflüsse der betrieblichen Organisation auf die Umsetzung der Gefährdungsbeurteilung

Die Umsetzung von betrieblichen Maßnahmen der Sicherheit und des Gesundheitsschutzes findet in einem dynamischen wirtschaftlichen und sozialen Kontext statt. Hier wirken als Bestandteile der betrieblichen Präventionskultur eine Vielzahl von Faktoren wie z. B. die innerbetrieblichen Strukturen, Prozesse und Programme sowie die Alltagspraxis zusammen. All diese Faktoren können prinzipiell Einfluss nehmen auf die Qualität der Gefährdungsbeurteilung und die damit angestrebte kontinuierliche Verbesserung der Arbeitsbedingungen.

Organisationsstruktur

Ergebnisse einer systemischen Aufbereitung von Reviews und Metaanalysen von Interventionsstudien aus dem Bereich des Arbeitsschutzes und der betrieblichen Gesundheitsförderung [6] sowie Sekundärdatenanalysen von Betriebs- und Beschäftigtenbefragungen zu Sicherheit und Gesundheit [7] verweisen übereinstimmend darauf, dass klare Festlegungen von Zuständigkeiten, Verantwortlichkeiten und Befugnissen die Umsetzung des betrieblichen Arbeitsschutzes unterstützen.

Darüber hinaus wirken sich vorhandene betriebliche Strukturen für den Arbeitsschutz und insbesondere eine vollständige sicherheitstechnische und betriebsärztliche Betreuung positiv auf die Durchführung und Qualität von Gefährdungsbeurteilungen aus.

Die Schulung von Führungskräften zu Sicherheit und Gesundheit bei der Arbeit sowie das Vorhandensein einer Beschäftigtenvertretung bzw. ganz generell die Partizipationsmöglichkeiten von Beschäftigten an betrieblichen Entscheidungsprozessen wirken sich ebenfalls unterstützend auf die Umsetzung von Gefährdungsbeurteilungen aus.

Weiterhin erhöht sich die Wahrscheinlichkeit und die Qualität von Gefährdungsbeurteilungen, wenn betriebliche Entscheidungsprozesse dem PDCA-Zyklus (Plan – Do – Check – Act; Planen – Umsetzen – Überprüfen – Handeln) folgen. Das Vorhandensein eines Managementsystems im Betrieb hat ebenfalls einen positiven Einfluss auf die Umsetzung von Gefährdungsbeurteilungen.

Präventionskultur

Für die Ausgestaltung des betrieblichen Arbeitsschutzes und die Durchführung der Gefährdungsbeurteilung ist nicht nur das Vorhandensein von entsprechenden Strukturen und Prozessen entscheidend. Betriebsleitung, Führungskräfte, Fachkräfte für Arbeitssicherheit, Betriebsärzte und Beschäftigtenvertretungen haben vielmehr entscheidenden Einfluss auf die betriebliche Präventionskultur. Sie prägen die betriebliche Einschätzung zur Beherrschbarkeit von Risiken, die Vorstellung davon, was die wirklich relevanten Gefährdungen sind und wie die "richtigen" Strategien aussehen, ihnen zu begegnen.

Das Muster grundlegender sicherheits- und gesundheitsbezogener Annahmen und Werte der betrieblichen Führungs- und Fachkräfte gibt im Betrieb den präventiven Orientierungsrahmen vor. Dieser bestimmt nicht nur, ob der Betrieb im Arbeitsschutz aktiv wird, sondern wie der Arbeitsschutz ganz allgemein und die Gefährdungsbeurteilung im Besonderen im Betrieb organisiert und umgesetzt werden.

Die Präventionskultur beeinflusst also die betriebliche Organisationsstruktur und die betrieblichen Arbeitsschutzmaßnahmen.

Welche Präventionskultur in einem Betrieb vorherrscht und welche Ansatzpunkte sich daraus für die Gefährdungsbeurteilung und kontinuierliche Verbesserung der Arbeitsbedingungen ergeben, dazu liefert das BAuA-Schnelldiagnose-Tool "Präventionskultur" [8] eine erste Einordnung.

Dieses Schnelldiagnose-Tool basiert auf den im Rahmen des BAuA-Forschungsprojektes "Formen von Präventionskultur in deutschen Betrieben" herausgearbeiteten fünf typischen Orientierungsmustern, die als Formen von Präventionskultur entlang dreier Merkmale beschrieben wurden.

Die jeweilige Ausprägung dieser Merkmale kann sich hemmend oder fördernd auf die Ausgestaltung des betrieblichen Arbeitsschutzes auswirken.

1.1.8 Welche Rolle spielt der Mutterschutz?

Um den geänderten gesellschaftlichen und rechtlichen Rahmenbedingungen Rechnung zu tragen, wurde das MuSchG von 1952 grundlegend reformiert. Das neu konzipierte Gesetz ist zum 01.01.2018 in Kraft getreten.

Ziel des MuSchG ist es, die Gesundheit von Frauen und ihren Kindern am Arbeits-, Ausbildungs- und Studienplatz während der Schwangerschaft und der Stillzeit wirksam zu schützen und Benachteiligungen der werdenden oder stillenden Mütter gezielt entgegenzuwirken.

Es stellt nun einen klaren Bezug zu den geltenden Regelungen des Arbeitsschutzes her, insbesondere durch

- die Definition der Arbeitgeberpflichten bezüglich Beurteilung und Gestaltung der Arbeitsbedingungen sowie Informations- und Unterweisungspflichten,
- die Beurteilung der Arbeitsbedingungen in zwei Phasen: eine präventive, anlassunabhängige Gefährdungsbeurteilung sowie eine konkretisierende, anlassbezogene Gefährdungsbeurteilung,
- klare Maßgaben zur zeitlichen Reihenfolge und Rangfolge der Schutzmaßnahmen.

Dabei hat das neue Mutterschutzgesetz auch die Regelungen der bisherigen Verordnung zum Schutz der Mütter am Arbeitsplatz (MuSchArbV) integriert und trägt so zu einer Verschlankung und besseren Übersichtlichkeit der Mutterschutzregelungen bei.

Viele bekannte und bewährte Vorgaben zum Mutterschutz werden im neuen MuSchG beibehalten. So muss eine schwangere oder stillende Frau ihre Tätigkeit am Arbeitsplatz jederzeit kurz unterbrechen und sich unter geeigneten Bedingungen hinsetzen, hinlegen oder ausruhen können. Das Heben schwerer Lasten ist nach wie vor nicht zulässig und auch die verschiedenen Gefährdungen, die Anlass unzulässiger Tätigkeiten oder Arbeitsbedingungen sein können, haben sich im Grunde nicht geändert. Die Palette reicht von Gefahrstoffen über biologische und physikalische Einwirkungen bis zu mechanischen Einflussfaktoren. Weitere faktorenbezogene Anforderungen an den Mutterschutz enthalten die speziellen Kapitel des Handbuchs zu den einzelnen Gefährdungsfaktoren.

Aktuelle Änderungen im Mutterschutzrecht

Die inhaltlichen Änderungen des Mutterschutzrechts betreffen vor allem folgende Punkte:

- Ausweitung des MuSchG auf weitere Personenkreise, z. B. Schülerinnen und Studentinnen, Frauen in betrieblicher Berufsbildung, nach dem Bundesfreiwilligendienstgesetz beschäftigte Frauen;
- klare Arbeitgeberpflichten hinsichtlich allgemeiner und konkretisierender Gefährdungsbeurteilung, Dokumentation sowie Informations- und Unterweisungspflichten;
- verlängerte Schutzfristen und Berücksichtigung auch beim Kündigungsschutz im Fall von Komplikationen beim Schwangerschaftsverlauf;
- die Einführung der „unverantwortbaren Gefährdung“ als Maßstab dafür, dass eine Tätigkeit von einer schwangeren oder stillenden Frau nicht weiter ausgeführt werden darf;
- Mutterschutzgerechte Arbeitsbedingungen werden als Zielvorstellung festgelegt. Die Frau soll ihre Beschäftigung auch während der Schwangerschaft und Stillzeit ohne Gesundheitsgefährdung fortsetzen können und ihr soll weiterhin die Teilhabe an der Erwerbsarbeit ohne Diskriminierung ermöglicht werden. Betriebliche Beschäftigungsverbote sind möglichst zu vermeiden.
- Änderungen beim Verbot der Nacht- und Sonntagsarbeit, z. B. kann eine Beschäftigung zwischen 20 und 22 Uhr unter bestimmten Bedingungen von der Aufsichtsbehörde genehmigt werden, wenn die Frau sich dazu ausdrücklich bereit erklärt.

Zur Unterstützung in der Praxis wurde ein Ausschuss für Mutterschutz (AfMu) beim Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (BMFSFJ) eingerichtet, der die Umsetzung des MuSchG begleitet. Er setzt sich zusammen aus geeigneten Personen vonseiten der Arbeitgeber, der Ausbildungsstellen, der Gewerkschaften, der Studierendenvertretungen und der Landesbehörden sowie weiteren Personen aus der Wissenschaft. Der Ausschuss berät das BMFSFJ in allen Fragen des Mutterschutzes, ermittelt Art, Ausmaß und Dauer der möglichen unverantwortbaren Gefährdungen einer Schwangeren oder Stillenden und stellt sicherheitstechnische, arbeitsmedizinische und arbeitshygienische Regeln zum Schutz der schwangeren oder stillenden Frau und ihres Kindes auf.

Die mutterschutzbezogene Beurteilung von Gefährdungen am Arbeitsplatz

Im Rahmen der Beurteilung der Gefährdungen nach § 5 ArbSchG müssen Arbeitgeber und Ausbildungsstellen unabhängig von der Zusammensetzung der Belegschaft auch stets beurteilen, welchen spezifischen mutterschutzrelevanten Gefährdungen eine Schwangere oder Stillende am Arbeitsplatz ausgesetzt ist (vgl. § 10 MuSchG). Dies umfasst ausdrücklich alle – auch die psychischen – Gefährdungen. Damit sollen zum einen der Schutz des ungeborenen

renen und gestillten Kindes sichergestellt und zum anderen der Frau die Fortführung der Tätigkeit oder der Ausbildung während der Schwangerschaft und Stillzeit ermöglicht werden.

Anlassunabhängige Gefährdungsbeurteilung

Bereits bei der Einrichtung einer Tätigkeit und damit stets vor der Mitteilung einer Schwangerschaft durch die Beschäftigte müssen der Arbeitgeber bzw. die Ausbildungsstellen tätig werden und eine Gefährdungsbeurteilung erstellen. Konkret bedeutet das, für alle Tätigkeiten die Gefährdungen nach Art, Dauer und Ausmaß zu beurteilen, denen eine schwangere oder stillende Frau ausgesetzt sein kann. Dabei ist unerheblich, ob die Tätigkeit tatsächlich von einer Frau ausgeführt wird.

Unter Berücksichtigung des Ergebnisses der Erhebung der mutterschutzsensiblen Gefährdungsfaktoren muss der Arbeitgeber ermitteln, ob

- die Beschäftigte ihre Tätigkeiten in gleichem Umfang wie bisher weiter ausüben darf und keine weiteren Schutzmaßnahmen erforderlich sein werden oder
- die Arbeitsbedingungen geändert oder der Arbeitsplatz umgestaltet werden muss oder
- eine Fortführung der Tätigkeit der Frau an dem konkreten Arbeitsplatz nicht möglich sein wird.

Die Gefährdungsbeurteilung wird tätigkeitsbezogen durchgeführt, wobei gleichartige Tätigkeiten zusammengefasst werden können. Der Arbeitgeber dokumentiert die Ergebnisse der Gefährdungsbeurteilung sowie den Bedarf an erforderlichen Schutzmaßnahmen und informiert die Belegschaft bzw. im Falle der Ausbildungsstellen auch die Schülerschaft oder Studierenden darüber in geeigneter Form.

Analog der Gefährdungsbeurteilung nach § 5 ArbSchG muss die Gefährdungsbeurteilung nach MuSchG fachkundig erfolgen. Verfügt die verantwortliche Person nicht über die entsprechende Fachkunde, kann sie eine zuverlässige und fachkundige Person damit beauftragen. Darüber hinaus können die Betriebsärztin/der Betriebsarzt und die Fachkraft für Arbeitssicherheit den Arbeitgeber bei der Erstellung der Gefährdungsbeurteilung unterstützen.

Die präventive, anlassunabhängige Gefährdungsbeurteilung ermöglicht es dem Arbeitgeber, im Falle einer konkreten Mitteilung einer Schwangerschaft oder Stillzeit bereits vorab festgelegte Maßnahmen zügig umzusetzen. Von Vorteil ist weiterhin, dass die Belegschaft generell über mutterschutzrelevante Gefährdungen am Arbeitsplatz informiert und sensibilisiert ist. Dies kann insbesondere für Frauen mit einem Kinderwunsch bzw. in einem frühen Stadium der Schwangerschaft wichtig sein, wenn sie selbst noch nicht sicher sind bezüglich einer bestehenden Schwangerschaft oder diese dem Arbeitgeber noch nicht angezeigt haben.

Anlassbezogene Gefährdungsbeurteilung

Wenn eine Beschäftigte eine Schwangerschaft anzeigt, müssen der Arbeitgeber oder die Ausbildungsstelle die Aufsichtsbehörde benachrichtigen und die allgemeine Gefährdungsbeurteilung für den speziellen Fall konkretisieren.

Dabei kann wie folgt vorgegangen werden:

- unverzügliche Benachrichtigung der Aufsichtsbehörde, wenn eine Frau mitteilt, dass sie schwanger ist oder stillt (§ 27 MuSchG); hierzu stellen die Landesbehörden im Internet entsprechende Formulare zur Verfügung;
- Prüfung, ob sich die Tätigkeit gegenüber der anlassunabhängigen Gefährdungsbeurteilung verändert hat und die Gefährdungsbeurteilung aktualisiert werden muss;
- Festlegung der erforderlichen Maßnahmen auf Grundlage des Ergebnisses der anlassunabhängigen (oder der ggf. aktualisierten) Gefährdungsbeurteilung, um unverantwortbare Gefährdungen für die schwangere oder stillende Frau auszuschließen;
- Unterrichtung der Frau über die getroffenen Maßnahmen;
- Dokumentation der Ergebnisse der Gefährdungsbeurteilung und der getroffenen Schutzmaßnahmen;
- Angebot eines persönlichen Gesprächs, um gemeinsam mit der schwangeren oder stillenden Frau mögliche weitere Anpassungen der Arbeitsbedingungen zu besprechen, die über die Festlegungen der Gefährdungsbeurteilung hinausgehen;
- Dokumentation des Gesprächsangebots an die Frau und der Ergebnisse des Gesprächs, wenn es stattgefunden hat;
- Überprüfung der Umsetzung und Wirksamkeit der Maßnahmen in regelmäßigen Abständen unter Berücksichtigung des Verlaufs der Schwangerschaft.

Das neue Gesetz regelt jetzt eindeutig, dass der Arbeitgeber eine schwangere oder stillende Frau nur die Tätigkeiten ausführen lassen darf, für die er die erforderlichen Schutzmaßnahmen bereits getroffen hat. Bis zu einer möglichen Umgestaltung des Arbeitsplatzes muss die schwangere Beschäftigte von den entsprechenden Tätigkeiten freigestellt werden. Es ist also für Arbeitgeber von Bedeutung, auf diese Situation gut vorbereitet zu sein.

Welche Zuständigkeiten und Unterstützungsmöglichkeiten gibt es?

Die Aufsichtsbehörden der Länder beraten die Arbeitgeber oder Ausbildungsstellen zu Belangen des Mutterschutzes. Die jeweils zuständige Behörde ist auf den [Seiten des Bundesministeriums für Familie, Senioren, Frauen und Jugend \(BMFSFJ\)](#) zu finden. Die Aufsichtsbehörden können in Einzelfällen auch erforderliche Maßnahmen zur Erfüllung des MuSchG anordnen.

Eine wichtige Unterstützung sind die Betriebsärztin/der Betriebsarzt und die Fachkraft für Arbeitssicherheit, die im Rahmen der Erstellung der Gefährdungsbeurteilung und Überprüfung der getroffenen Maßnahmen Hilfestellung geben können.

Der [Ausschuss für Mutterschutz \(AfMu\)](#) beim BMFSFJ hat sich im Juli 2018 konstituiert und ein Arbeitsprogramm beschlossen. Dies beinhaltet u. a. mutterschutzrechtliche Aspekte der Gefährdungsbeurteilung und die Risikoabwägung bei der Beurteilung der unverantwortbaren Gefährdung. Weitere Informationen zum AfMu sind auf den Internetseiten des Bundesamtes für Familie und zivilgesellschaftliche Aufgaben (BaFzA) zu finden.

Weitere Informationen finden Sie auf den Internetseiten des BMSFSJ. Das BMSFSJ stellt u. a. einen [Arbeitgeberleitfaden zum Mutterschutz](#) zur Verfügung.

1.1.9 Vorschriften, Regelwerke, Literatur

Gesetze

- www.gesetze-im-internet.de
- eur-lex.europa.eu/homepage.html
- Bürgerliches Gesetzbuch (BGB)
- Gesetz über die Durchführung von Maßnahmen des Arbeitsschutzes zur Verbesserung der Sicherheit und des Gesundheitsschutzes der Beschäftigten bei der Arbeit (Arbeitsschutzgesetz – ArbSchG)
- Gesetz über Betriebsärzte, Sicherheitsingenieure und andere Fachkräfte für Arbeitssicherheit (ASiG)
- Gesetz zum Schutze der arbeitenden Jugend (Jugendarbeitsschutzgesetz – JArbSchG)
- Gesetz zum Schutz von Müttern bei der Arbeit, in der Ausbildung und im Studium (Mutterschutzgesetz – MuSchG)
- Heimarbeitsgesetz (HAG)

Verordnungen

- Verordnung über Arbeitsstätten (Arbeitsstättenverordnung – ArbStättV)
- Verordnung über Sicherheit und Gesundheitsschutz bei der Verwendung von Arbeitsmitteln (Betriebssicherheitsverordnung – BetrSichV)
- Verordnung über Sicherheit und Gesundheitsschutz bei Tätigkeiten mit Biologischen Arbeitsstoffen (Biostoffverordnung – BioStoffV)
- Verordnung zum Schutz vor Gefahrstoffen (Gefahrstoffverordnung – GefStoffV)
- Verordnung zur arbeitsmedizinischen Vorsorge (ArbMedVV)
- Verordnung zum Schutz der Beschäftigten vor Gefährdungen durch elektromagnetische Felder (Arbeitsschutzverordnung zu elektromagnetischen Feldern – EMFV)
- Verordnung zum Schutz der Beschäftigten vor Gefährdungen durch künstliche optische Strahlung (Arbeitsschutzverordnung zu künstlicher optischer Strahlung – OStrV)
- Verordnung zum Schutz der Beschäftigten vor Gefährdungen durch Lärm und Vibrationen (Lärm- und Vibrations-Arbeitsschutzverordnung – LärmVibrationsArbSchV)

Technisches Regelwerk zu den Arbeitsschutzverordnungen

- www.baua.de
- AMR 3.2: Arbeitsmedizinische Prävention
- ASR V3: Gefährdungsbeurteilung
- TRBS 1111: Gefährdungsbeurteilung
- TRGS 400: Gefährdungsbeurteilung für Tätigkeiten mit Gefahrstoffen
- TRBA 400: Handlungsanleitung zur Gefährdungsbeurteilung und für die Unterrichtung der Beschäftigten bei Tätigkeiten mit biologischen Arbeitsstoffen
- Technische Regeln zur Lärm- und Vibrations-Arbeitsschutzverordnung – TRLV Lärm
- Technische Regeln zur Lärm- und Vibrations-Arbeitsschutzverordnung – TRLV Vibrationen

Vorschriften und Regelwerk

- www.dguv.de/de/praevention/vorschriften_regeln
- DGUV Vorschrift 1
- (Arbeits-)wissenschaftliche Erkenntnisse der BAuA
- Veröffentlichungen der Arbeitsschutzbehörden der Bundesländer
- weitere Regeln der Technik, z. B. Normen, Branchenstandards, Veröffentlichungen von Verbänden

Literatur

[1] Volkswirtschaftliche Kosten durch Arbeitsunfähigkeit 2018. Stand: Februar 2020, Herausgeber: Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin

[2] Sicherheit und Gesundheit bei der Arbeit – Berichtsjahr 2018. Unfallverhütungsbericht Arbeit. 2. Auflage. Dortmund: Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin 2020. ISBN: 978-3-88261-260-8, 189 Seiten

[3] Leitlinie Arbeitsschutz bei der Kooperation mehrerer Arbeitgeber im Rahmen von Werkverträgen. Stand: 1. Juli 2019. Herausgeber: Geschäftsstelle der Nationalen Arbeitsschutzkonferenz c/o Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin

- [4] Leitlinie Gefährdungsbeurteilung und Dokumentation. Stand: 22. Mai 2017, Herausgeber: Geschäftsstelle der Nationalen Arbeitsschutzkonferenz c/o Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin
- [5] GDA-ORGCheck. 1. Auflage 2013. Herausgeber: Leitung des Arbeitsprogramms Organisation der Gemeinsamen Deutschen Arbeitsschutzstrategie
- [6] G. ELKE; J. GURT; H. MÖLTNER; K. EXTERNBRINK: Arbeitsschutz und betriebliche Gesundheitsförderung – vergleichende Analyse der Prädiktoren und Moderatoren guter Praxis. 1. Auflage. Dortmund: Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin 2015. <https://www.baua.de/DE/Angebote/Publikationen/Berichte/Gd82.html>
- [7] HÄGELE, H. et al. (2019): Abschlussbericht zur Dachevaluation der Gemeinsamen Arbeitsschutzstrategie, 2. Strategieperiode. [online] https://www.gda-portal.de/DE/Downloads/pdf/Abschlussbericht-Dachevaluation-2019.pdf?__blob=publicationFile&v=3
- [8] B. SCHMITT-HOWE, A. HAMMER: Formen von Präventionskultur in deutschen Betrieben. 1. Auflage. Dortmund: Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin 2019. (S. 194–205 und Anhang 17) <https://www.baua.de/DE/Angebote/Publikationen/Berichte/F2342-2.html>
- [9] NOHL, J; THIEMECKE, H.: „Systematik zur Durchführung von Gefährdungsanalysen“, Teil I und II, Schriftenreihe der Bundesanstalt für Arbeitsschutz, Fb Nr. 536 und Fb Nr. 542, Dortmund 1988

Impressum

Zitiervorschlag:

Marlies Kittelmann, Lars Adolph, Alexandra Michel, Rolf Packroff, Martin Schütte, Sabine Sommer, Hrsg., 2021.
Handbuch Gefährdungsbeurteilung
Dortmund: Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin
[Bitte Zugriffsdatum einfügen]
Verfügbar unter: www.baua.de/gefaehrungsbeurteilung

Fachliche Herausgeber:

Marlies Kittelmann, Lars Adolph, Alexandra Michel, Rolf Packroff, Martin Schütte, Sabine Sommer

Herausgeber:

Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin (BAuA)
Friedrich-Henkel-Weg 1–25, 44149 Dortmund
Postanschrift: Postfach 17 02 02, 44061 Dortmund

Telefon: 0231 9071-2071
Telefax: 0231 9071-2070
E-Mail: info-zentrum@baua.bund.de
Internet: www.baua.de

Redaktion: L2 "Strategische Kommunikation", Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin

Gestaltung: Susanne Graul, BAuA; eckedesign, Berlin

Fotos: Uwe Völkner, Fotoagentur FOX, Lindlar/Köln

Diese Handlungshilfe benutzt eine geschlechtergerechte Sprache. Dort, wo das nicht möglich ist oder die Lesbarkeit stark eingeschränkt würde, gelten die gewählten personenbezogenen Bezeichnungen für beide Geschlechter.

Alle Urheberrechte bleiben vorbehalten. Die auf der Website der Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin hinterlegten Datenbankinhalte, Texte, Grafiken, Bildmaterialien, Ton-, Video- und Animationsdateien sowie die zum Download bereitgestellten Publikationen sind urheberrechtlich geschützt. Wir behalten uns ausdrücklich alle Veröffentlichungs-, Vervielfältigungs-, Bearbeitungs- und Verwertungsrechte an den Inhalten vor.

Die Inhalte dieser Handlungshilfe wurden mit größter Sorgfalt erstellt und entsprechen dem aktuellen Stand der Wissenschaft. Für die Richtigkeit, Vollständigkeit und Aktualität der Inhalte übernimmt die BAuA jedoch keine Gewähr.

Nachdruck und sonstige Wiedergabe sowie Veröffentlichung, auch auszugsweise, nur mit vorheriger Zustimmung der Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin.