



Ergebnisbericht

der hessischen Arbeitsschutzverwaltung
zum Projekt:

„Anpassung des Aufsichtshandelns
aufgrund des novellierten Arbeitsschutzrechts“
in den Jahren 2006-2009



Gefährdungsbeurteilung

Impressum:

Ergebnisbericht der hessischen
Arbeitsschutzverwaltung zum Projekt
„Anpassung des Aufsichtshandelns
aufgrund des novellierten
Arbeitsschutzrechts“
in den Jahren 2006-2009

Herausgeber:

Hessisches Sozialministerium
Referat III 1
Dostojewskistr. 4
65187 Wiesbaden

Redaktion:

Bettina Splittgerber
Andrea Krönung
Hessisches Sozialministerium

Bettina Schuch
Holger Lehnhardt
Claudia Flake
Dr. Hilde Weigand
Michèle Wachkamp
Regierungspräsidium Gießen
Fachzentrum für systemischen Arbeitsschutz und
Arbeitsgestaltung

Druck:

Hausdruck Hessisches Sozialministerium

Stand:

Dezember 2011

Inhalt

1.	Einleitung	1
2.	Projektziele	2
3.	Projektablauf	4
3.1	Projektvorbereitung.....	5
3.2	Projektphase I: Bestandsaufnahme und Anwendung des angepassten Aufsichtshandelns	5
3.3	Projektphase II: Prüfung und Bewertung von Veränderungen im Sinne einer Wirksamkeitsbewertung	6
3.4	Projektphase III: Nachhaltigkeitsprüfung der durch das Aufsichtshandeln ausgelösten Veränderungen	7
3.5	Austausch von Erfahrungen zur Prozess- und Ergebnisevaluierung	8
4	Stichprobe der untersuchten Betriebe	9
5	Ergebnisdarstellung	10
5.1	Ergebnisse der Projektphase I :Bestandsaufnahme und Anwendung des angepassten Aufsichtshandelns	10
5.2	Ergebnisse der Projektphase II: Wirksamkeitsüberprüfung	16
5.3	Ergebnisse der Projektphase III: Nachhaltigkeitsprüfung	24
6	FAZIT	29
	Anhang	34
1.	Erhebungsbogen Projektphase I – Ersterfassung	35
2.	Erhebungsbogen Projektphase II – Wirksamkeitsüberprüfung	38
3.	Interviewleitfäden und Ergebnisblätter Projektphase III – Nachhaltigkeitsüberprüfung	42
4.	Betriebsgrößenspezifische Ergebnisdarstellung aus Projektphase I	66

1. Einleitung

Wesentliche Bereiche des deutschen Arbeitsschutzrechts wurden im letzten Jahrzehnt erheblich verändert: Die Neuordnung der Betriebs- und Anlagensicherheit im September 2002, die Novellierung der Arbeitsstättenverordnung im August 2004 und die Neufassung der Gefahrstoffverordnung zum Jahresanfang 2005 waren wichtige Meilensteine auf einem Weg der Modernisierung des staatlich geregelten Arbeitsschutzes. Kennzeichnend für diesen Modernisierungsprozess war die Anpassung des Vorschriftenwerkes an die Regelungssystematik der europäischen Arbeitsschutzrichtlinien. Anstelle detaillierter Verhaltens- und Gestaltungsvorgaben rückten allgemein gehaltene Anforderungen zur Erreichung definierter Schutzziele in den Vordergrund. Damit einher ging die Betonung einer stärkeren Eigenverantwortung in den Unternehmen.

Sämtliche gesetzlichen Veränderungen rückten das Instrument der Gefährdungsbeurteilung nach § 5 ArbSchG als handlungsleitend für den Unternehmer in den Fokus. Mit der systematischen Analyse betrieblicher Gefährdungen und Belastungen und der problembezogenen Maßnahmenableitung und Umsetzung sollte jeder Arbeitgeber in der Lage sein, diese gesetzlich geschaffenen Handlungs- und Gestaltungsspielräume im Sinne der Schutzziele zu nutzen.

Das Instrument der Gefährdungsbeurteilung und deren Erstellungsprozess waren bereits in den Jahren zuvor Gegenstand von Schwerpunktaktionen der hessischen Arbeitsschutzverwaltung. Es wurden Formen der Durchführung und Umsetzung sowie förderliche und hemmende Faktoren für den Erstellungsprozess untersucht.

Eines der Ergebnisse war, dass das Verantwortungsbewusstsein des Arbeitgebers für den betrieblichen Arbeitsschutz einer der wesentlichen Erfolgsfaktoren für die Umsetzung der Gefährdungsbeurteilung im Unternehmen ist.

Diese Neuausrichtung der Arbeitsschutzvorschriften und die Ergebnisse bisheriger Projekte führten zu dem Entschluss, eine veränderte Revisionsstrategie zu entwickeln und zu erproben. Anders als in den bisherigen Revisionen der hessischen Arbeitsschutzverwaltung ging es in diesem Projekt weniger darum, einzelne Arbeitsschutzmängel im Betrieb aufzuzeigen und konkrete Maßnahmen zu deren Abstellung zu veranlassen, sondern vielmehr sollte der Fokus auf die betrieblichen Hauptgefährdungen und die arbeitsschutzrelevanten Prozesse gerichtet werden, um den Arbeitgeber bei der Wahrnehmung seiner Eigenverantwortung zu stärken. Während der Betriebsbesuche sollten ihm die organisatorischen Voraussetzungen und die erforderlichen Abläufe zur Erfüllung der Arbeitsschutzanforderungen in seinem Betrieb aufgezeigt werden.

Mit diesem Ziel wurde in der hessischen Arbeitsschutzaufsicht das Projekt „Anpassung des Aufsichtshandelns aufgrund novellierten Arbeitsschutzrechts“ initiiert.

2. Projektziele

Ziele des Projektes waren,

- a) die Eigenverantwortung des Arbeitgebers für den Arbeitsschutz zu stärken und
- b) in Struktur und Prozess den Aufbau einer nachhaltigen Gefährdungsbeurteilung zu fördern
- c) eine neue Revisionsstrategie mit einem an die Novellierung des Arbeitsschutzrechtes angepassten, gefährdungsorientierten Aufsichtshandeln in der hessischen Arbeitsschutzverwaltung zu erproben.

Konkret sollte der Arbeitgeber

- die Probleme des betrieblichen Arbeitsschutzes und damit einhergehende Gefährdungen in seinem Betrieb selbst erkennen,
- bedarfsgerechte Lösungen suchen, notwendige Maßnahmen einleiten und für die fristgerechte Beseitigung der Mängel sorgen,
- Strukturen aufbauen bzw. verbessern, um Arbeitsschutzprobleme systematisch zu lösen,
- die Bereitschaft und Fähigkeit zu eigenständigem Arbeitsschutzhandeln entwickeln, vom Erkennen einzelner Probleme bis hin zur Integration der Gefährdungsbeurteilung in betriebliche Prozesse (siehe Abbildung 1).

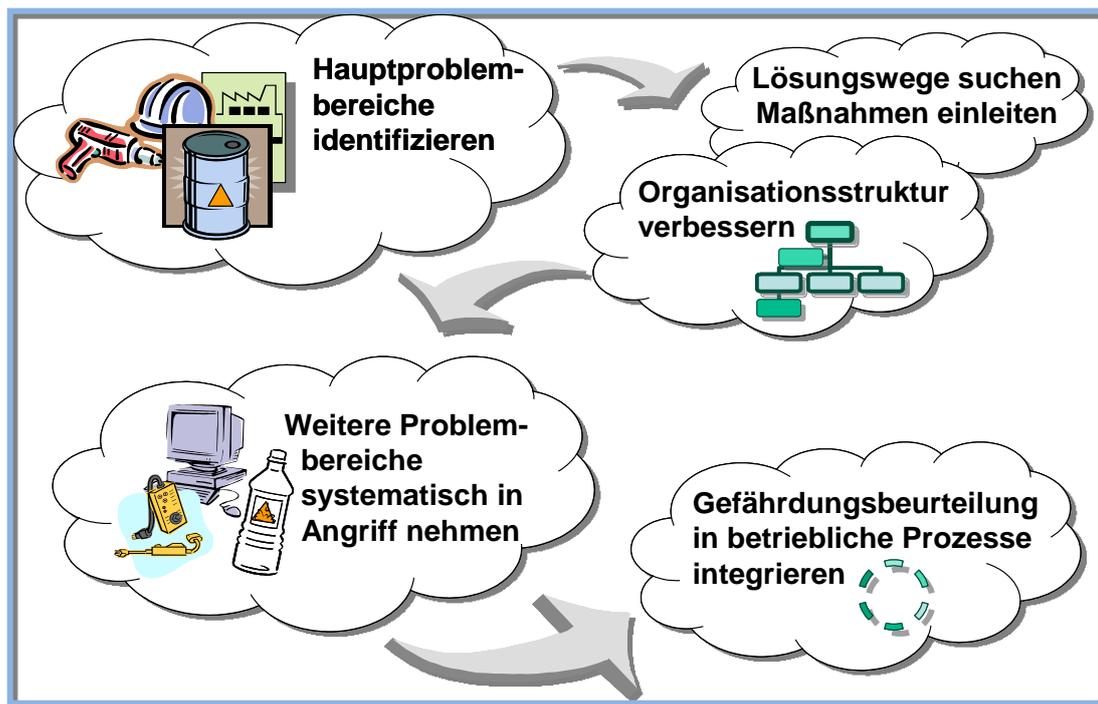


Abbildung 1: Strategischer Ansatz zur Verbesserung des Arbeitsschutzes im Betrieb

Das Handeln im Rahmen der neuen Revisionsstrategie sollte auf die Hauptgefährdungen (siehe Kasten Begriffsbestimmung „Hauptgefährdung“) und die Gefährdungsbeurteilung des jeweiligen Betriebes ausgerichtet werden. Ein besonderes fachliches Augenmerk lag dabei auf den vor Projektbeginn novellierten Rechtsbereichen der Arbeitsmittel- und Anlagensicherheit sowie der Arbeitsstätten und der Gefahrstoffverordnung (siehe Abbildung 2).

Begriffsbestimmung „Hauptgefährdung“: Unter Hauptgefährdungen wurden die größten qualitativen (z.B. Schwere der Gefährdung) oder quantitativen (z.B. Anzahl der betroffenen Arbeitsplätze) Arbeitsschutzdefizite im Betrieb verstanden. Dies schloss auch Problembereiche ein, für die Lösungsansätze in Bearbeitung waren und die nun systematisch angegangen werden sollten.

Hauptgefährdungen als Ausgangspunkt Kernaussagen der Revisionsstrategie

In der hessischen Arbeitsschutzverwaltung wird eine **Revisionsstrategie** erprobt, bei der

- der **Arbeitgeber** eine **aktive Rolle** übernimmt, um Gefährdungen selbst erkennen und abstellen zu können,
- zum Einstieg nicht alle Gefährdungen thematisiert, sondern zunächst nur **die Hauptgefährdungen** betrachtet werden,
- eine nachhaltige Gefährdungsvermeidung im Betrieb erreicht werden soll,
- die Verbesserungen der betrieblichen Arbeitsschutzstruktur ein wichtiges Ziel ist,
- eine systematische betriebliche Vorgehensweise zur Ermittlung und Beurteilung der Gefährdungen angestrebt wird und
- die Integration der Gefährdungsbeurteilung in die (alltäglichen) betrieblichen Prozesse erreicht werden soll.

Abbildung 2: Kernaussagen der Revisionsstrategie

Die staatliche Aufsicht übernimmt dabei die Rolle, dem Arbeitgeber notwendige Impulse zur Verbesserung der Arbeitsschutzsituation im Betrieb zu geben. Sie stellt gegebenenfalls die notwendigen Arbeitsschutzinformationen bereit und gibt Anregungen für den Prozess zur Vermeidung beziehungsweise Minimierung der Gefährdungen im Unternehmen, den sie erforderlichenfalls auch begleitet. Sollten allerdings erhebliche Defizite vorliegen oder zeigt der Arbeitgeber keine Kooperationsbereitschaft, wird die Behörde ihrer hoheitlichen Aufsichtsfunktion nachkommen.

Die Beschränkung auf drei Hauptgefährdungen soll dem Arbeitgeber den Einstieg in den Arbeitsschutz seines Betriebes erleichtern und die Konzentration auf das Wesentliche sicherstellen. Der Prozess der Ermittlung und Beurteilung von Gefährdungen sowie die Einleitung von Maßnahmen sollten an diesen für den Betrieb relevanten Risiken etabliert werden, um erst dann den Blickwinkel auf die anderen Problembereiche im Betrieb auszuweiten.

Ein besonderes Augenmerk wurde darauf gerichtet, dass der Arbeitgeber möglichst selbst die Hauptgefährdungen erkennen sollte. Auch die Aufsichtsperson identifizierte ihrerseits die drei Hauptgefährdungen, korrigierte die Feststellung des Arbeitgebers jedoch nur, wenn ein wichtiger oder erheblicher Gefährdungsfaktor nicht erkannt wurde. Anhand der vorgefundenen Hauptgefährdungen wurde der Arbeitgeber dann bei der Erarbeitung von Lösungswegen unterstützt, wobei er gegebenenfalls den Fokus zunächst auf strukturelle Veränderungen in der Arbeitsschutzorganisation richten sollte. Wichtig in diesem Prozess der Lösungsfindung war, dass die Aufsichtsperson dem Arbeitgeber ausdrücklich nicht „den Stift führte“, sondern Hilfe zur Selbsthilfe aus Expertenperspektive gab.

Im weiteren Verlauf wurde die Aufmerksamkeit auf die erforderlichen Abläufe zur Planung und Festlegung von Arbeitsschutzmaßnahmen gerichtet und auf die Frage, wie die

Beurteilung von Gefährdungen in das prozessuale Geschehen im Unternehmen eingebunden werden könnte. Auch hierbei galt, dass der Arbeitgeber Lösungen möglichst eigenständig entwickeln sollte. Es wurden ihm lediglich Mittel und Wege aufgezeigt, die Organisationsstruktur zu verbessern und die Gefährdungsbeurteilung in die betrieblichen Prozesse zu integrieren. Eine nachhaltige Gefährdungsvermeidung im Betrieb sollte das Ziel der Revisionstätigkeit sein.

3. Projektablauf

Das Projekt gliederte sich in vier Hauptabschnitte (siehe Abbildung 3):

1. Projektvorbereitung: Erstellung der Erhebungs- und Beratungsinstrumente sowie standortbezogene Schulungen für das Aufsichtspersonal in den hessischen Arbeitsschutzdezernaten der Regierungspräsidien zur neuen Rechtssystematik und zum angepassten Aufsichtshandeln anhand eines Beratungsleitfadens.
2. Projektphase I: Bestandsaufnahme und Anwendung des angepassten Aufsichtshandeln bei eigeninitiierten und – soweit angemessen – bei anlassbezogenen Revisionen der Arbeitsschutzaufsicht.
3. Projektphase II: Prüfung und Bewertung von Veränderungen im Sinne einer Wirksamkeitsbewertung im Vergleich zu den Ergebnissen der ersten Bestandsaufnahme.
4. Projektphase III: Nachhaltigkeitsprüfung der durch das Aufsichtshandeln ausgelösten Veränderungen.

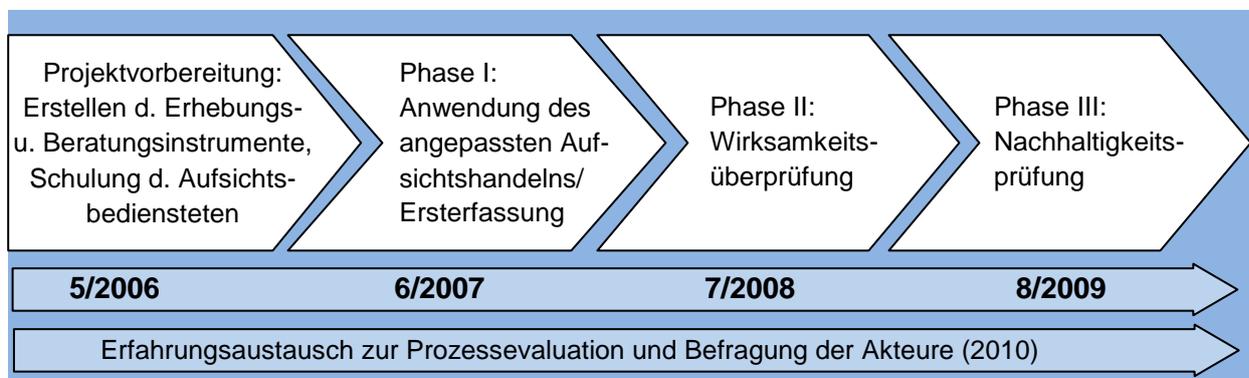


Abbildung 3: Projektablauf

Begleitend zu den Projektphasen fand in regelmäßigen Abständen ein Erfahrungsaustausch mit den Aufsichtsbediensteten statt. Ergänzend wurde im Jahr 2010 eine abschließende Befragung der Aufsichtsbediensteten durchgeführt, um ihre Erfahrungen zu dieser Revisionsstrategie und den erzielten Veränderungen zu erfragen.

Für den projektbezogenen Informationsaustausch innerhalb der hessischen Arbeitsschutzverwaltung wurden die bereits bestehenden Informations- und Kommunikationsstrukturen genutzt. Die Grundsatzsachbearbeiter zum Thema Gefährdungsbeurteilung fungierten als Ansprechpartner und Multiplikatoren für die Aufsichtsbediensteten in den Dienststellen.

3.1 Projektvorbereitung

Das Fachzentrum für systemischen Arbeitsschutz und Arbeitsgestaltung beim Regierungspräsidium Gießen erarbeitete in Abstimmung mit der zuständigen Arbeitsschutzabteilung im Hessischen Sozialministerium Beratungsmaterial, um eine einheitliche Vorgehensweise in den Unternehmen zu ermöglichen. Dazu zählten zum einen Informationsmaterialien, die sich an Unternehmen richten (z.B. ein Flyer zum Thema Gefährdungsbeurteilung für Klein- und Mittelbetriebe) sowie zum anderen Arbeitshilfen und Instrumente für die Aufsichtspersonen, unter anderem das Konzept zur Vorgehensweise im Rahmen des neuen Aufsichtshandelns sowie ergänzend ein Leitfaden zur strukturierten Gesprächsführung. Darüber hinaus wurden Unterlagen und Präsentationen für die Schulung der Arbeitsschutzinspektorinnen und -inspektoren erarbeitet.

Im Mai 2006 startete dann eine breit angelegte Schulungskampagne für alle hessischen Arbeitsschutzinspektorinnen und -inspektoren an den verschiedenen Verwaltungsstandorten. Ziel der Schulungen war einerseits, ein einheitliches Verständnis in Bezug auf die Funktion und die sachgerechte Durchführung von betrieblichen Gefährdungsbeurteilungen herzustellen. Zum anderen wurden die Projektinhalte und -abläufe sowie die im Rahmen des neuen, angepassten Aufsichtshandelns vorgesehene Vorgehensweise vermittelt. Da mit dem neuen Aufsichtshandeln auch ein verändertes Rollenverständnis der Arbeitsschutzaufsicht einherging, wurde in einem weiteren Schulungsabschnitt auf diese Aspekte eingegangen.

Die Schulungen wurden durch das Fachzentrum für systemischen Arbeitsschutz und Arbeitsgestaltung in Zusammenarbeit mit dem Hessischen Sozialministerium gestaltet und durchgeführt.

Zusätzlich wurden zwei zweitägige Seminare „Kompetent beraten und begleiten“ für die Arbeitsschutzinspektoren der hessischen Arbeitsschutzverwaltung im Juli und im November 2006 mit Unterstützung eines externen Referenten angeboten. Sie bezogen sich insbesondere auf die Stärkung der Kommunikationstechniken und Beratungskompetenzen für die Aufsichtstätigkeit.

3.2 Projektphase I: Bestandsaufnahme und Anwendung des angepassten Aufsichtshandelns

In der Projektphase I fand - neben der Anwendung der neuen Revisionsstrategie - eine Bestandsaufnahme betrieblicher Arbeitsschutzbelange statt. Hauptaugenmerk der Bestandsaufnahme lag auf den Hauptgefährdungen und dem Erstellungsprozess der Gefährdungsbeurteilung sowie auf ausgewählten Aspekten der Arbeitsschutzorganisation. Die wesentlichen Informationen dazu wurden von den zuständigen Aufsichtsbediensteten im Gespräch mit dem Arbeitgeber erhoben und während eines Betriebsrundganges und durch eine Dokumentenanalyse ergänzt. Hierzu wurde ein Erhebungsbogens (siehe Punkt 1 im Anhang) speziell entwickelt.

Die Beratung des Unternehmers, die Überprüfung und das weitere Vorgehen orientierten sich - im Sinne der zu erprobenden Revisionsstrategie - an den drei Hauptgefährdungen, die

im jeweiligen Betrieb festgestellt wurden. Dabei wurde darauf geachtet, welche Hauptgefährdungen der Arbeitgeber und welche die zuständige Aufsichtskraft benannte, und diese abgeglichen.

Als Beratungshilfe stand den Aufsichtskräften ein Gesprächsleitfaden zur Verfügung, der Argumente und Anregungen für die Vorbereitung und Gestaltung des Gespräches liefern sollte, aber auch methodische Hinweise beinhaltete, um die vorhandene Kompetenz des Arbeitgebers im Arbeitsschutz zu berücksichtigen.

Die Aufsichtsbediensteten konnten aufgrund des modularen Aufbaus der Beratungsunterlagen je nach den betrieblichen Gegebenheiten unterschiedlich vorgehen. Sie konnten die beschriebene Vorgehensweise zusammenhängend oder in mehreren Betriebsbesuchen umsetzen.

Als Ergebnis eines Betriebsbesuches wurden jeweils erforderliche Maßnahmen und Zeitpläne zu deren Umsetzung vereinbart, die schriftlich festgehalten wurden (Revisionsschreiben). Die Umsetzung der festgehaltenen Maßnahmen und Zeitpläne wurde überprüft. Weitergehend hoheitliches Aufsichtshandeln sollte dann greifen, wenn trotz der schriftlichen Vereinbarungen notwendige Maßnahmen nicht ergriffen wurden.

Bei der Auswahl der Unternehmen sollten bevorzugt solche Betriebe besucht werden, die mit der Erarbeitung der Gefährdungsbeurteilung gerade erst oder noch gar nicht begonnen hatten. Zielgruppe waren kleinere und mittlere Betriebe mit mindestens 20 bis maximal 200 Beschäftigten.

3.3 Projektphase II: Prüfung und Bewertung von Veränderungen im Sinne einer Wirksamkeitsbewertung

In der Projektphase II wurde in einem weiteren Betriebsbesuch eine Wirksamkeitsbewertung vorgenommen, d.h. es erfolgte eine Prüfung und Bewertung der Veränderungen der Situation im Betrieb gegenüber den Ergebnissen der ersten Bestandsaufnahme.

In einem Zeitraum von rund einem Jahr (10 bis 14 Monate) nach der ersten Bestandsaufnahme im Betrieb, sollten insbesondere Aussagen zu folgenden Aspekten getroffen werden:

- Erstellungsprozess der Gefährdungsbeurteilung,
- Engagement des Arbeitgebers,
- Erfolg der Gefährdungsbeurteilung,
- Arbeitsschutzorganisation und
- Integration der Gefährdungsbeurteilung in betriebliche Abläufe.

Auch für die Durchführung dieser Überprüfung stand ein Erhebungsbogen zur Verfügung, in dem die Informationen zu den genannten Aspekten dokumentiert und bewertet werden konnten (siehe Punkt 2 im Anhang). Die notwendigen Informationen wurden im Rahmen einer Betriebsbegehung, durch eine Dokumentenanalyse und/oder auch in Gesprächen mit betrieblichen Verantwortlichen erhoben.

3.4 Projektphase III: Nachhaltigkeitsprüfung der durch das Aufsichtshandeln ausgelösten Veränderungen

Im Projektabschnitt „Nachhaltigkeitsprüfung“ sollten die (in den vorherigen Projektschritten) ausgelösten Veränderungen in den Betrieben auf ihre Nachhaltigkeit überprüft werden. Dabei wurde davon ausgegangen, dass sich die Funktionsfähigkeit der Gefährdungsbeurteilung daran zeigt, dass sie integrierter Bestandteil betrieblicher Abläufe ist. Regelungen zur Ermittlung von Gefährdungen, Bewertung, Festlegung von Schutzmaßnahmen und Wirksamkeitskontrolle müssen sich somit auch in den verschiedenen Prozessen, z.B. bei der Beschaffung von neuen Arbeitsmitteln oder Arbeitsstoffen im Betrieb niederschlagen.

Zur Überprüfung der Nachhaltigkeit wurden daher bestimmte arbeitsschutzrelevante Abläufe im Unternehmen auf enthaltene Regelungen zur Gefährdungsbeurteilung überprüft. Dabei sollte möglichst ein aktuelles betriebliches Ereignis aufgegriffen werden.

Für folgende betriebliche Szenarien wurden den Aufsichtskräften Interviewleitfäden zur Verfügung gestellt:

- Beschaffung und Inbetriebnahme einer neuen Maschine,
- Beschaffung, Herstellung und Verwendung eines neuen Arbeitsstoffes,
- Untersuchung von Unfällen und Schadensfällen,
- Neubesetzung eines Arbeitsplatzes.

Dazu gehörten jeweils Ergebnisblätter zur zusammenfassenden Dokumentation der Erhebungen (siehe Punkt 3 im Anhang).

Die Informationserhebung und Bewertung im ausgewählten Szenarium erfolgte nicht ausschließlich im Rahmen von Interviews, sondern auch durch Einsichtnahme in die betriebliche Dokumentation und durch vor-Ort-Besichtigungen. Anhand folgender ausgewählter Aspekte wurde die Einbindung des Arbeitsschutzes in die betriebliche Organisation geprüft:

- Informationsbeschaffung,
- Umsetzung von Maßnahmen,
- Information und Qualifikation,
- Einbindung in betriebliche Abläufe,
- Dokumentation.

3.5 Austausch von Erfahrungen zur Prozess- und Ergebnisevaluierung

In den Dienststellen der hessischen Arbeitsschutzverwaltung übernahmen Multiplikatoren die projektkoordinierenden Aufgaben sowie die Informationsübermittlung zwischen Projektleitung und Aufsichtskräften.

In regelmäßigen Erfahrungsaustauschen mit den Multiplikatoren wurden u.a. folgende Themen besprochen und für eine Prozessevaluierung herangezogen:

- Ergebnisse der überbetrieblichen Auswertungen zu den einzelnen Projektphasen,
- Anwendung und Anwendbarkeit/Eignung der neuen Revisionsstrategie,
- Qualität der zur Verfügung gestellten Instrumente,
- Hindernisse und förderliche Bedingungen bei den Betriebsrevisionen,
- Reaktionen der Betriebe hinsichtlich der neuen Vorgehensweise (auch hinsichtlich der Mehrfachüberprüfungen) und
- Verwaltungshandeln.

Die Arbeitsschutzinspektorinnen und Arbeitsschutzinspektoren wurden somit während des laufenden Projektes mehrfach gebeten, über ihre Erfahrungen bei der Anwendung der neuen Revisionsstrategie zu berichten und bei der Entwicklung der Instrumente und Verfahren mitzuwirken. Auch die Frage, welche Schlussfolgerungen und Konsequenzen aus der Schwerpunktaktion für zukünftige Projekte zu ziehen sind, wurde diskutiert.

Im Jahr 2010 wurde zum Projektabschluss noch eine schriftliche Befragung der Sachbearbeiterinnen und Sachbearbeiter durchgeführt, um rückblickend für ausgewählte Betriebe die angestoßenen Veränderungen über die Projektphasen zu bewerten. 62 Betriebe konnten in diese qualitative Bewertung einbezogen werden. Diese Befragung sollte zusätzlich Erkenntnisse bringen, wie zukünftig das Aufsichtshandeln des staatlichen Arbeitsschutzes im Hinblick auf die betriebliche Gefährdungsbeurteilung gestaltet werden kann. Die Ergebnisse dieser Befragung werden als eigener Bericht veröffentlicht.

4 Stichprobe der untersuchten Betriebe

In der Projektphase I (Ersterfassung) wurden 594 Betriebe verschiedener Branchen und Wirtschaftszweige mit der dargestellten Revisionsstrategie untersucht. Die Branchenverteilung ist der Tabelle 1 zu entnehmen.

Branchen	Anzahl der untersuchten Betriebe
Handel und Kfz-Werkstätten	74
Metall, Maschinenbau	65
Chemie, Gummi- und Kunststoffherstellung	57
Baugewerbe	56
Verkehr und Nachrichtenübermittlung	52
Ernährungs- und Gastgewerbe	44
Unternehmerische Dienstleistungen	44
Öffentliche Dienstleistungen, Verwaltung	38
Gesundheitswesen, Sozialwesen	35
Holzgewerbe, Möbelherstellung, Recycling	34
Elektroindustrie, Feinmechanik, Optik	33
Papier-, Verlags- und Druckgewerbe	26
Sonstige	36

Tabelle 1: Branchenüberblick über die in Projektphase I untersuchten 594 Betriebe

Ein Teil dieser Betriebe – vor allem die mit Verbesserungsbedarf – wurde in die Projektphase II aufgenommen: in 340 Betrieben aus der Gruppe der 594 in Projektphase I überprüften Betriebe wurde ca. ein Jahr später die Wirksamkeitsüberprüfung durchgeführt.

In wiederum 67 dieser Betriebe wurde in der Projektphase III eine Nachhaltigkeitsprüfung vorgenommen.

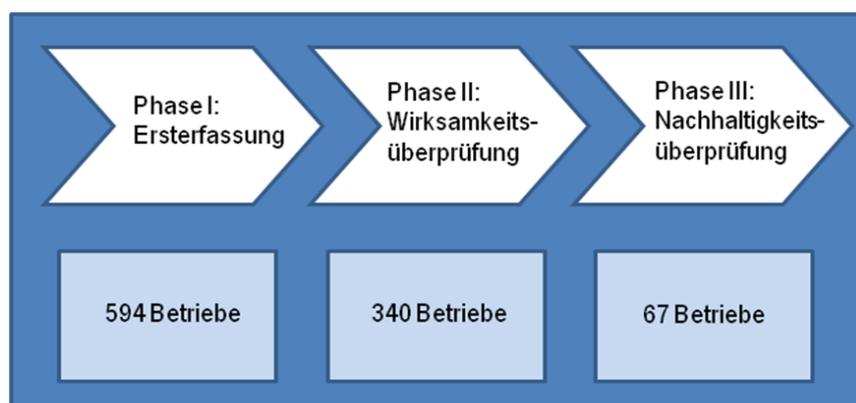


Abbildung 4: Anzahl der ausgewerteten Betriebe in den Projektphasen

5 Ergebnisdarstellung

Im Folgenden werden ausgewählte Ergebnisse der Projektphasen I, II und III dargestellt.

5.1 Ergebnisse der Projektphase I :Bestandsaufnahme und Anwendung des angepassten Aufsichtshandelns

Die Bestandsaufnahme zum betrieblichen Arbeitsschutz konzentrierte sich vor allem auf

- den Umsetzungsgrad der Gefährdungsbeurteilung,
- die Organisation der betrieblichen Gefährdungsbeurteilung und Ressourcenverfügbarkeit sowie
- die Hauptgefährdungen, die von betrieblicher und behördlicher Seite festgestellt wurden.

Umsetzungsgrad der Gefährdungsbeurteilung

Es zeigte sich, dass 52% der ausgewählten Unternehmen bereits bei der Ersterfassung brauchbare Gefährdungsbeurteilungen vorweisen konnten und 29% mit dem Erstellungsprozess begonnen hatten (vgl. Abbildung 5).

Die Projektvorgabe, Unternehmen in das Projekt einzubinden, die den Prozess der Gefährdungsbeurteilung gerade erst oder noch gar nicht begonnen hatten, traf somit nur auf einen kleinen Teil der betrieblichen Stichprobe zu. Die nachfolgenden Ergebnisse müssen vor diesem Hintergrund betrachtet werden.

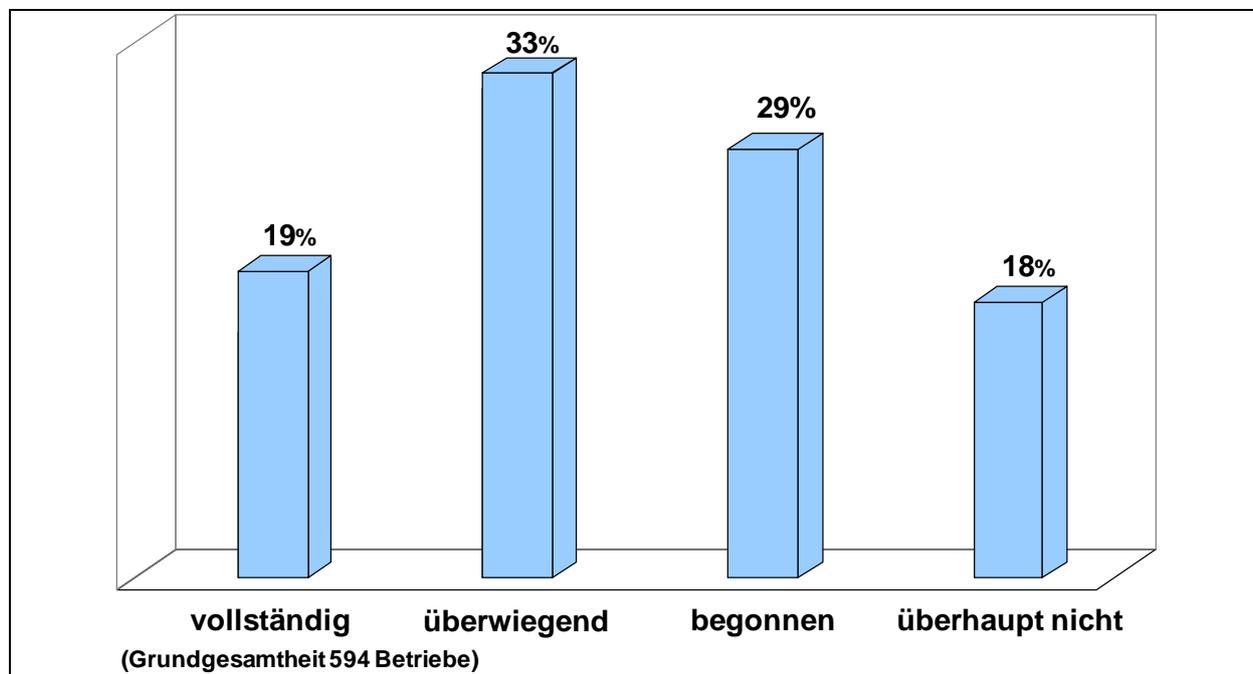


Abbildung 5: Umsetzungsgrad der Gefährdungsbeurteilung (n = 594)

Organisation der betrieblichen Gefährdungsbeurteilung

Entsprechend dem hohen Umsetzungsgrad der Gefährdungsbeurteilung in der Gruppe der untersuchten Betriebe zeigte sich, dass in einem Großteil der Unternehmen (79%) die Zuständigkeit für die Durchführung der Gefährdungsbeurteilung eindeutig geregelt war. Lediglich 13% der Unternehmen hatten hier keine Zuständigkeitsregelungen getroffen (vgl. Abbildung 6). Bei 8% der Betriebe fehlte diese Angabe.

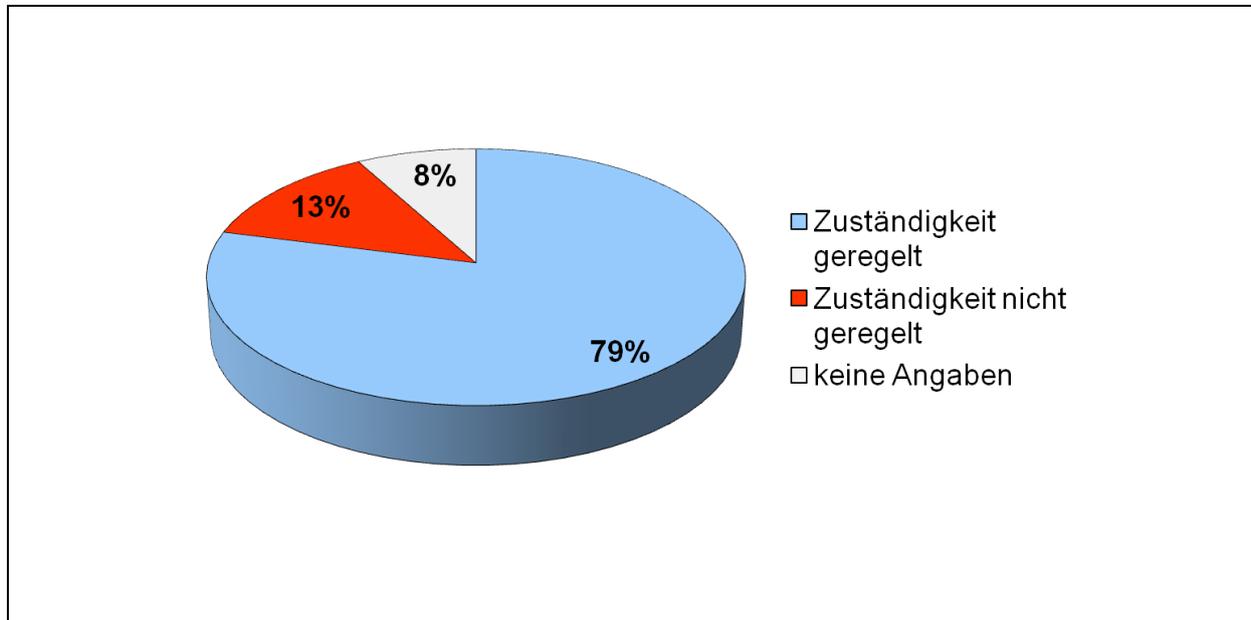


Abbildung 6: Regelungsgrad der Zuständigkeit für die Durchführung der Gefährdungsbeurteilung (n = 594)

Interessant ist die Betrachtung der Frage, welche Funktionsträger diese Aufgaben jeweils wahrnehmen (vgl. Abbildung 7): obwohl die Gefährdungsbeurteilung eine Aufgabe des Arbeitgebers bzw. der Linienverantwortlichen ist, wurde der Unternehmer nur in 21% und Führungskräfte nur in 26% der Fälle als Akteure benannt. Die Auswertung zeigt, dass in vielen Betrieben die Fachkraft für Arbeitssicherheit die Gefährdungsbeurteilung durchführt. Dabei scheint es keine wesentliche Rolle zu spielen, ob das Unternehmen über eine eigene oder eine extern bestellte Fachkraft verfügt.

Dies bestätigten Erfahrungen aus der behördlichen Aufsicht außerhalb dieses Projektes, die gezeigt haben, dass die Aufgabe des betrieblichen Arbeitsschutzes in manchen Unternehmen gänzlich der Fachkraft für Arbeitssicherheit zugeschrieben wird und der Unternehmer, als eigentlicher Adressat des Arbeitsschutzgesetzes, seine Verantwortung weder kennt noch übernimmt.

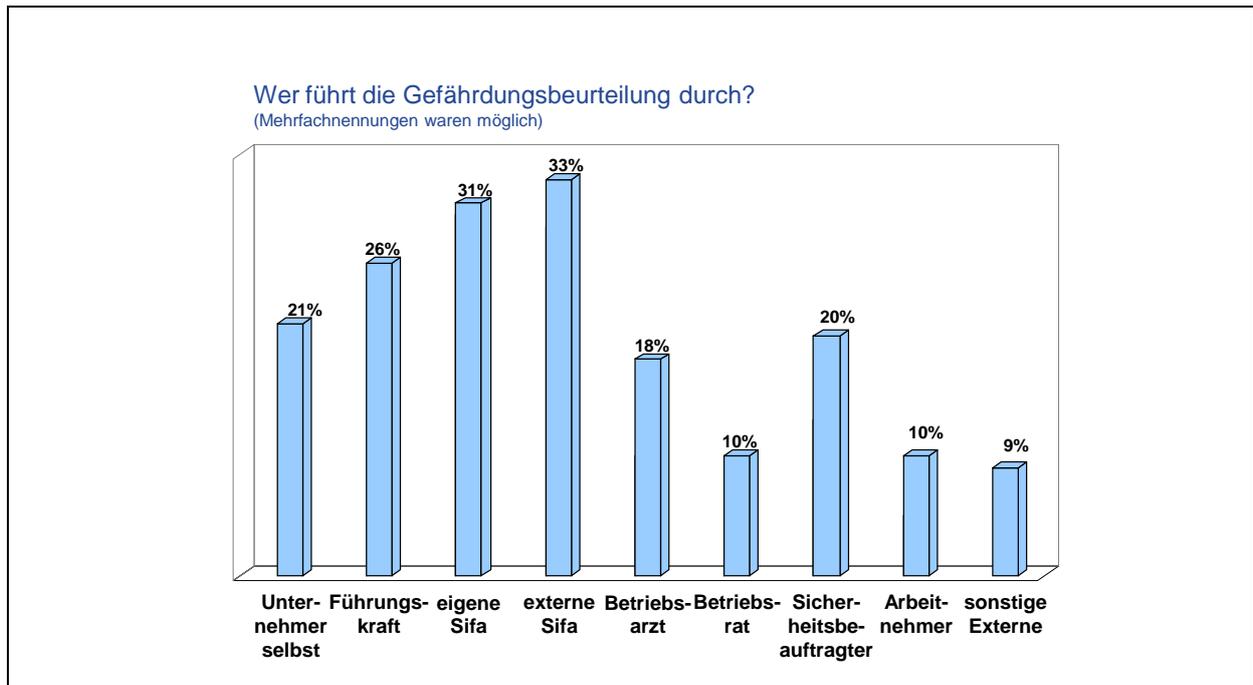


Abbildung 7: Zuständigkeitsverteilung für die Durchführung der Gefährdungsbeurteilung (Mehrfachnennung, n = 594)

Nur etwa ein Viertel der in Projektphase I untersuchten Betriebe konnte Regelungen zur Einbeziehung der Arbeitsschutzexperten in die Durchführung der Gefährdungsbeurteilung vorweisen (vgl. Abbildung 8).

Die betriebsgrößenspezifische Auswertung (siehe Punkt 4 im Anhang) zeigt, dass dieser Anteil insbesondere in kleineren Unternehmen geringer ausfällt. Dennoch wurde festgestellt, dass die Unterstützung bei der betrieblichen Gefährdungsbeurteilung von den Sicherheitsfachkräften und Betriebsärzten in der Regel als eine ihrer primären Aufgaben wahrgenommen wird.

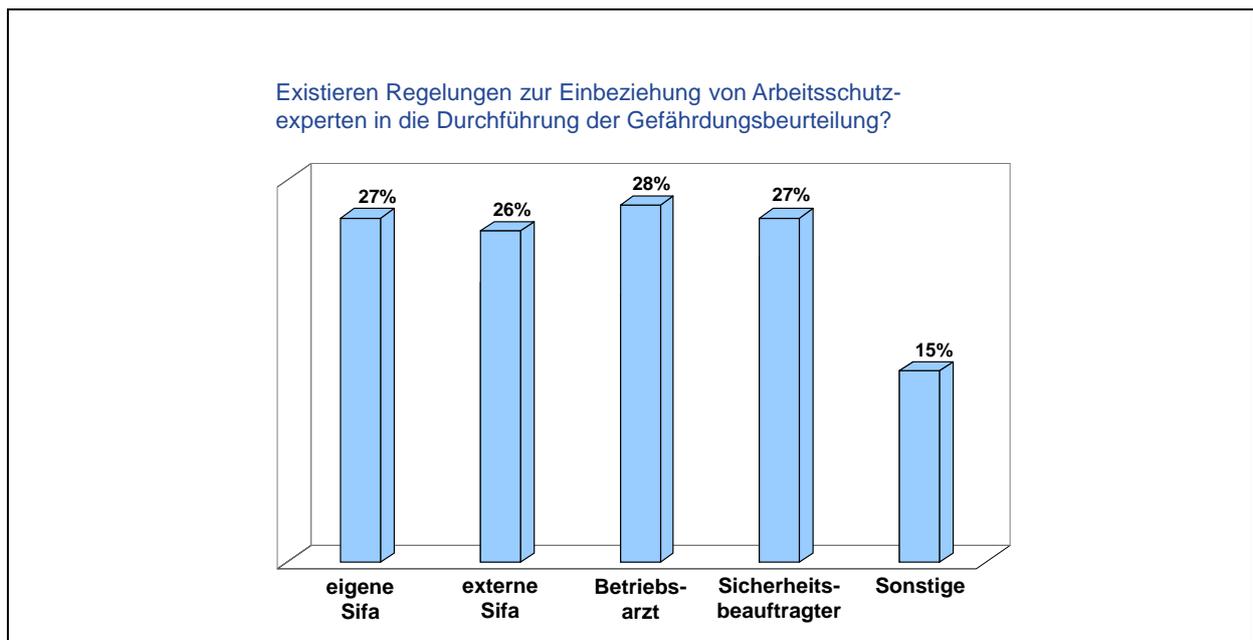


Abbildung 8: Vorhandensein von Regelungen zur Einbeziehung von Arbeitsschutzexperten (Mehrfachnennung, n = 594)

In 55% der in Projektphase I untersuchten Betriebe wurde festgestellt, dass die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter bei der Durchführung der Gefährdungsbeurteilung beteiligt sind (vgl. Abbildung 9). Allerdings lässt sich über die Intensität der Beteiligung auf dieser Basis keine Aussage treffen. Die betriebsspezifische Auswertung zeigt ein Gefälle von größeren Unternehmen, die ihre Mitarbeiter weitaus häufiger beteiligen, zu Kleinbetrieben (siehe Punkt 4 im Anhang).

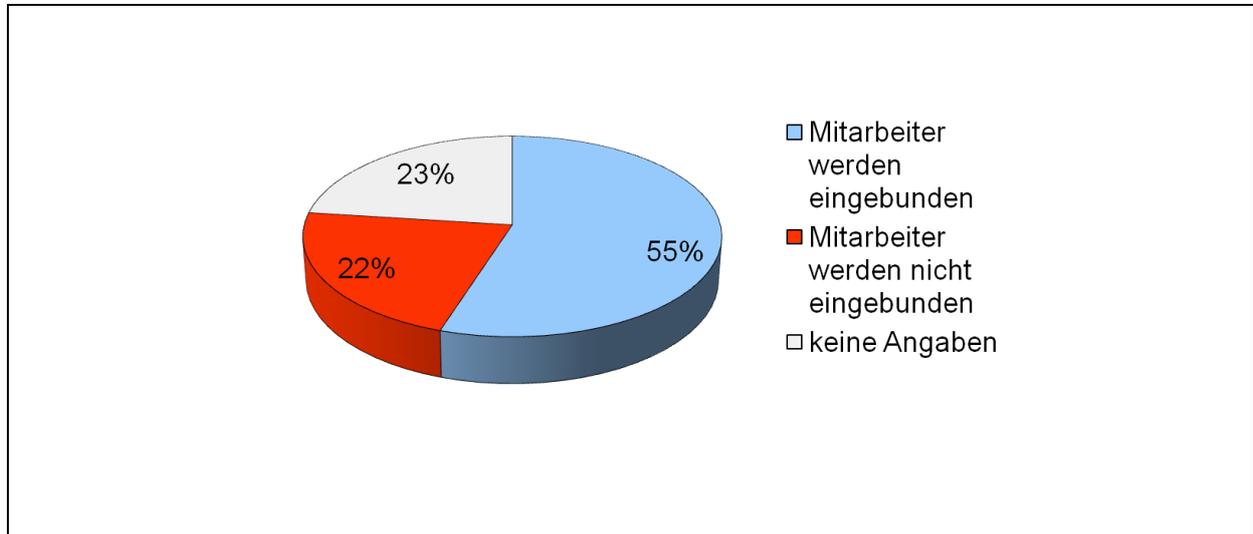


Abbildung 9: Einbindung der Mitarbeiter in die Durchführung der Gefährdungsbeurteilung (n = 594)

Bereitstellung von Ressourcen für die Erstellung der Gefährdungsbeurteilung

In den meisten Betrieben stehen, wie Abbildung 10 zeigt, ausreichend Zeit, Befugnisse und Mittel für die Durchführung der Gefährdungsbeurteilung zur Verfügung, soweit sich das im Rahmen eines Betriebsbesuches erkennen lässt. Der Zeitfaktor (13%) scheint im Vergleich noch der bedeutendste Hinderungsgrund bei der Erfüllung der gesetzlichen Vorgabe zu sein.

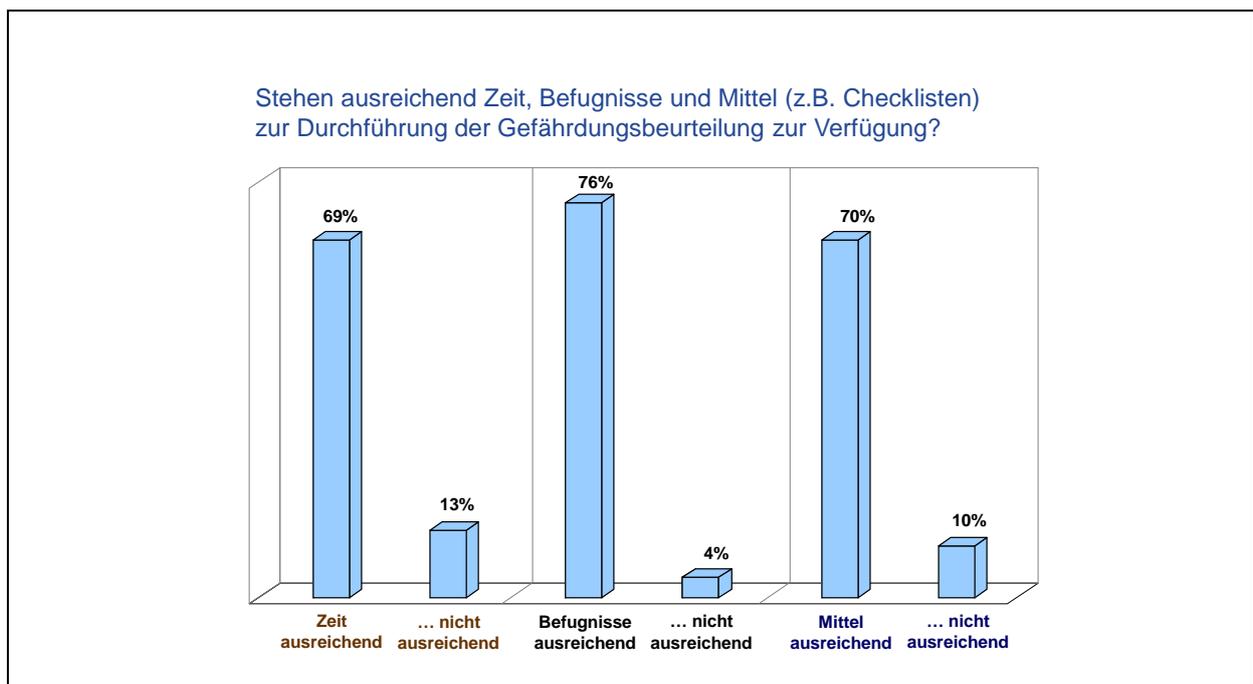


Abbildung 10: Ressourcen für die Durchführung der Gefährdungsbeurteilung (n = 594)

Hauptgefährdungen und Gefährdungsverständnis des Arbeitgebers

Im Rahmen der Bestandsaufnahme wurden als Ansatzpunkt für die zu erprobende Revisionsstrategie einerseits die Hauptgefährdungen erhoben (siehe Abbildung 11). Andererseits wurde die Übereinstimmung in den Einschätzungen der Hauptgefährdungen zwischen Aufsichtsbediensteten und Arbeitgebern ermittelt (siehe Abbildung 12).

Im Fragebogen wurden ausdrücklich die zentralen Rechtsgebiete, aus denen sich Hauptgefährdungen ergeben können, beispielsweise die Gefahrstoffverordnung, das Arbeitsstättenrecht sowie die Arbeitsmittel- und Anlagensicherheit aufgeführt. Jedem dieser Rechtsgebiete waren mögliche Mängel und Gefährdungen zugeordnet.

Am häufigsten wurden unzureichende Anweisung, Unterrichtung und Eignung der Beschäftigten als betriebliches Problemfeld und Hauptgefährdung benannt. Dies wurde sowohl an fehlenden Betriebsanweisungen und Unterweisungen als auch an unzureichender Information und Qualifikation des Personals festgemacht. Darüber hinaus wurden in vielen Unternehmen Defizite und somit Gefährdungen im Hinblick auf Verkehrswege, Flucht- und Rettungswege sowie Notausgänge identifiziert.

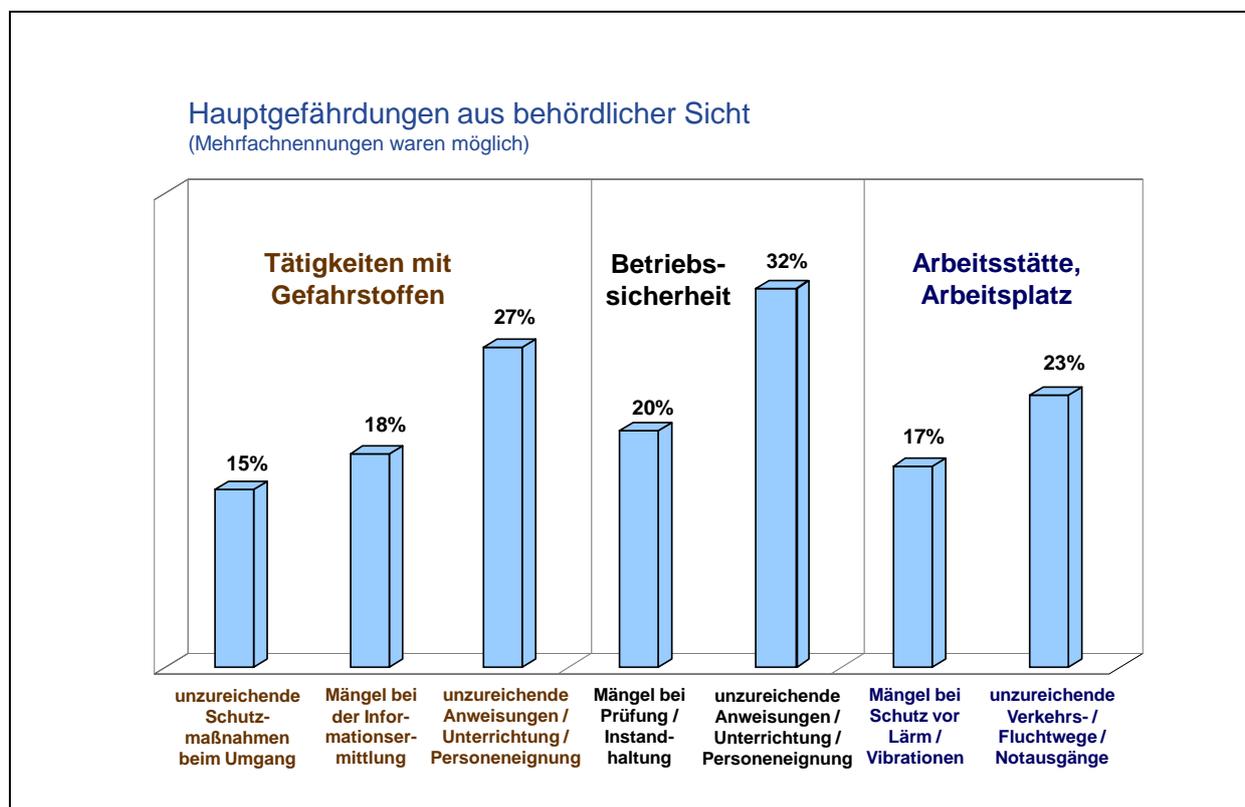


Abbildung 11: Die am häufigsten festgestellten Hauptgefährdungen aus behördlicher Sicht (Mehrfachnennungen, n = 594)

In mehr als der Hälfte der Unternehmen war eine weitgehende Übereinstimmung der behördlichen Sichtweise mit der Einschätzung des Arbeitgebers bei der Benennung der Hauptgefährdung und des erforderlichen Handlungsbedarfs gegeben (siehe Abbildung 12). Bei den größeren Unternehmen zeigte sich eine stärkere Übereinstimmung (siehe Punkt 4 im Anhang). Dem Vorgehen lag auch die Frage zugrunde, ob Hauptgefährdungen einen von beiden Seiten als relevant wahrgenommenen Ansatzpunkt für das Revisionshandeln bilden können. Es wurde festgestellt, dass in jedem zweiten Betrieb die Einschätzung des Arbeitgebers mit der behördlichen Einschätzung hinsichtlich der betrieblichen Hauptgefährdungen übereinstimmt. Bei 22% der Betriebe konnte nur eine teilweise Übereinstimmung festgestellt werden. In 19% der untersuchten Betriebe wurde zur Frage der übereinstimmenden Sichtweise keine Angabe gemacht. Von daher kann nicht ohne weiteres davon ausgegangen werden, dass Aufsicht und Betriebe zu einer ähnlichen Einschätzung der betrieblichen Risiken gelangen.

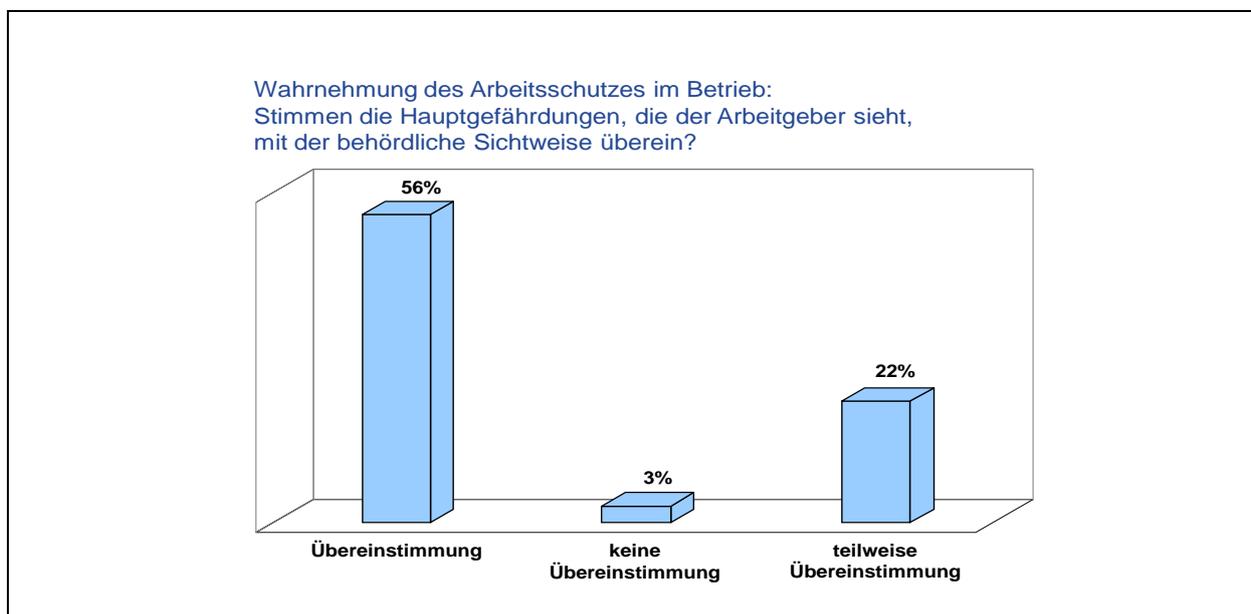


Abbildung 12: Übereinstimmung zwischen wahrgenommenen Hauptgefährdungen des Arbeitgebers und der Aufsichtskraft

Trotz der Fokussierung auf die Hauptgefährdungen muss es im Unternehmen jedoch im weiteren Verlauf gelingen, allen betriebsrelevanten Gefährdungen zu begegnen.

5.2 Ergebnisse der Projektphase II: Wirksamkeitsüberprüfung

Zunächst werden die Ergebnisse aus Phase II (Wirksamkeitsüberprüfung) den Ergebnissen auf Phase I (Bestandsaufnahme) gegenübergestellt, um so das Spektrum der initiierten Veränderungen aufzuzeigen.

Die Auswertungen zur Umsetzung der Gefährdungsbeurteilung, zum Engagement des Arbeitgebers und zur Integration der Gefährdungsbeurteilung in betriebliche Abläufe bilden Indikatoren für die Wirksamkeit der Gefährdungsbeurteilung.

Umsetzungsgrad der Gefährdungsbeurteilung

Im Rahmen der Wirksamkeitsüberprüfung wurde zunächst erneut die Umsetzung der Gefährdungsbeurteilung in den untersuchten Unternehmen abgefragt. Im Vergleich zur Ersterhebung zeigte sich eine deutlich verbesserte Umsetzungsrate. Während in Projektphase I etwa die Hälfte der Unternehmen die Gefährdungsbeurteilung vollständig oder überwiegend durchgeführt hatte, ergab die Wirksamkeitsüberprüfung eine Umsetzungsrate von 83% (siehe Abbildung 13). Dies unterstreicht, dass die Beratung und die Begleitung der Unternehmen durch die Arbeitsschutzbehörde über einen längeren Zeitraum einen durchaus positiven Einfluss auf die Entwicklung des betrieblichen Arbeitsschutzes haben.

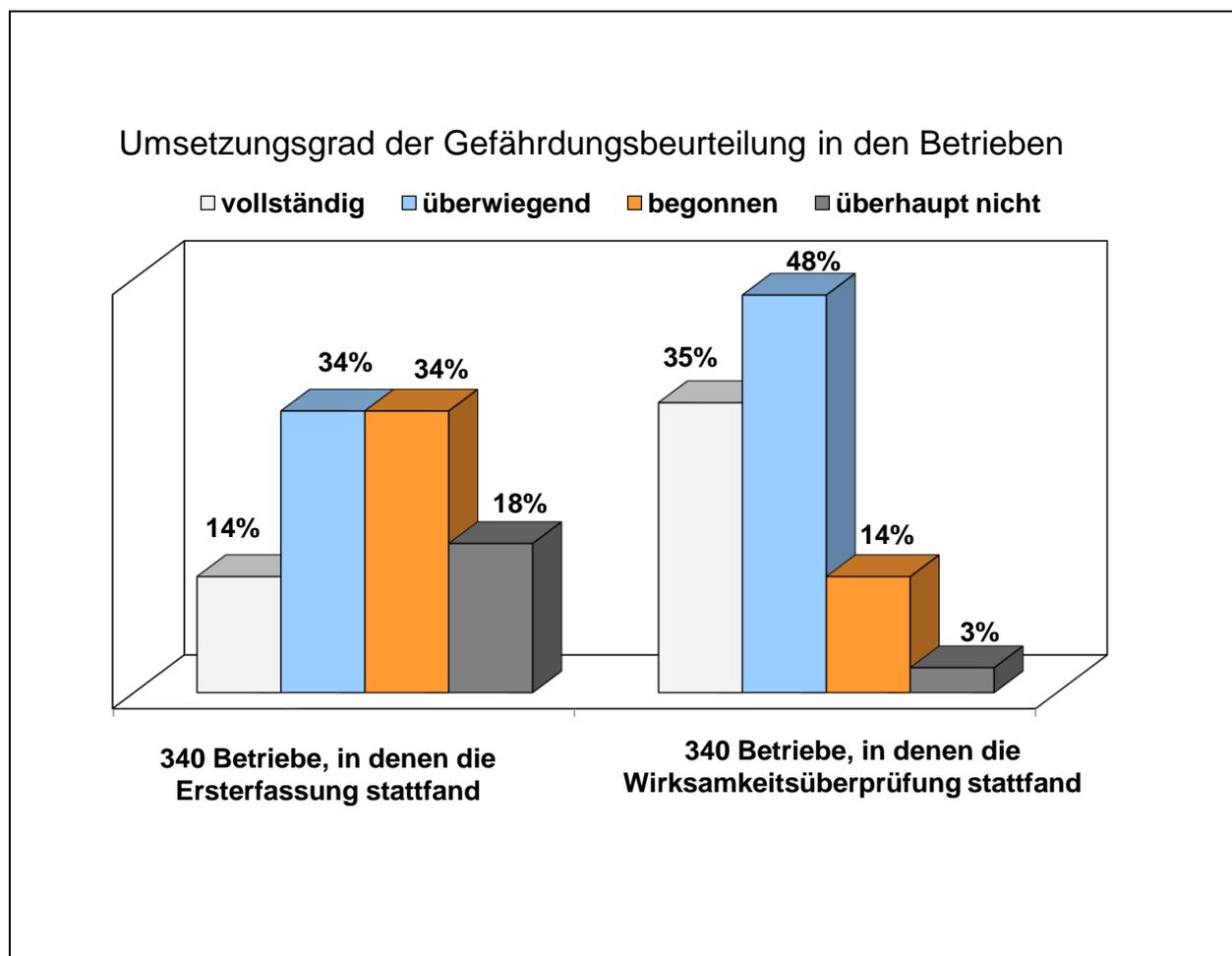


Abbildung 13: Umsetzungsgrad der Gefährdungsbeurteilung in den Phasen I und II im Vergleich (n = 340)

Organisation der Gefährdungsbeurteilung

Auch hinsichtlich der Zuständigkeitsregelungen für die Durchführung der Gefährdungsbeurteilung konnte eine Verbesserung um 8 Prozentpunkte erzielt werden. Unternehmen, die ein zweites Mal untersucht wurden, konnten in 87% Regelungen zur Zuständigkeit vorweisen (siehe Abbildung 14).

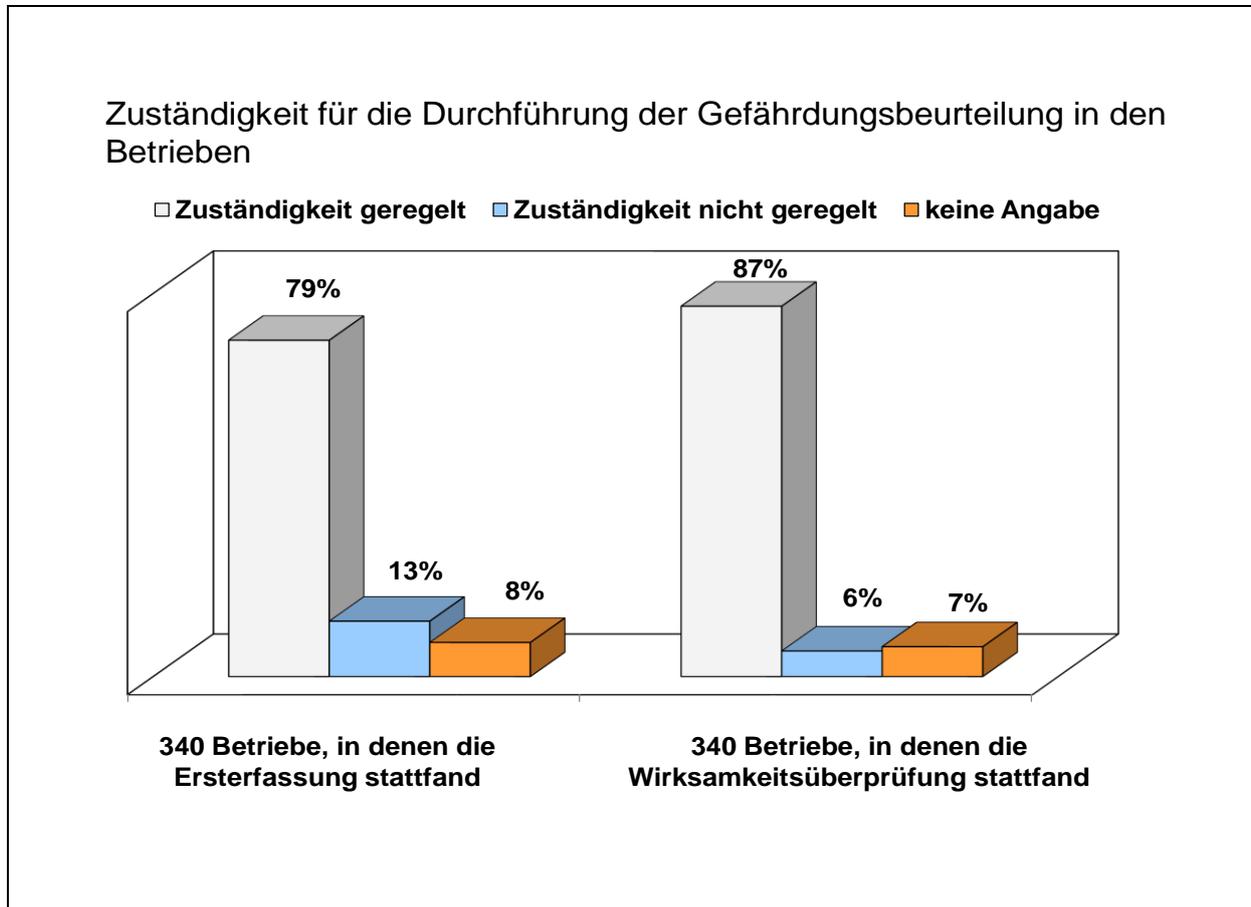


Abbildung 14: Regelungsgrad der Zuständigkeit für die Durchführung der Gefährdungsbeurteilung in den Phasen I und II im Vergleich (n = 340)

Der Anteil der Unternehmen, die ihre Beschäftigten in die Durchführung der Gefährdungsbeurteilung einbinden, wurde von 55% bei der Ersthebung auf 68% bei der Wirksamkeitsüberprüfung gesteigert (siehe Abbildung 15). Dabei ist jedoch zu beachten, dass bei der Ersterhebung in fast einem Viertel der Betriebe zu dieser Fragestellung keine Angabe gemacht wurde. Der Anteil der Betriebe ohne Beschäftigtenbeteiligung bei der Gefährdungsbeurteilung änderte sich nur unbedeutend.

Einbindung der Beschäftigten in die Durchführung der Gefährdungsbeurteilung

□ Beschäftigte eingebunden ■ Beschäftigte nicht eingebunden ■ keine Angabe

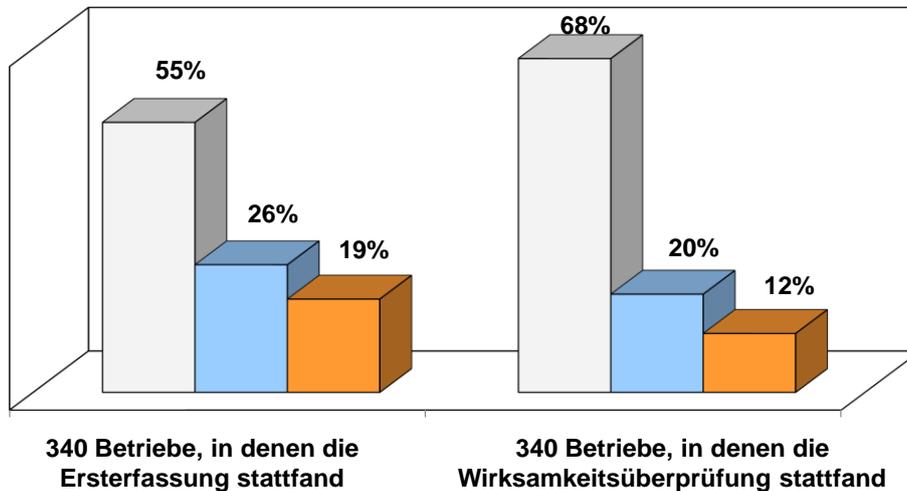


Abbildung 15: Einbindung der Mitarbeiter bei Gefährdungsbeurteilungen in den Phasen I und II im Vergleich (n = 340)

Bereitstellung von Ressourcen für die Erstellung der Gefährdungsbeurteilung

Betrachtet man die betrieblichen Rahmenbedingungen für die Durchführung der Gefährdungsbeurteilung, zeigt sich ebenfalls eine Verbesserung von Projektphase I zu Projektphase II. Bei der Wirksamkeitsüberprüfung wurde festgestellt, dass ausreichende Befugnisse in 92% und ausreichende Mittel in 91% der Fälle zur Verfügung gestellt wurden. Der Faktor „ausreichende Zeit“ erfuhr ebenfalls eine Steigerung, die jedoch deutlich geringer ausfiel. Dennoch können diese Ergebnisse als Indiz für eine Sensibilisierung der Unternehmen im Bereich der betrieblichen Gefährdungsbeurteilung gewertet werden.

Betriebliche Rahmenbedingungen für die Durchführung der Gefährdungsbeurteilung

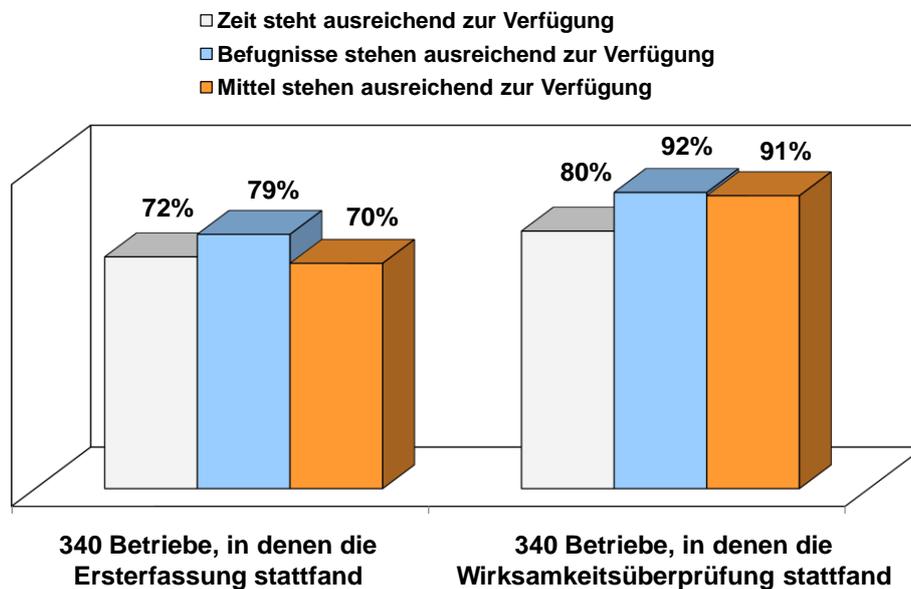


Abbildung 16: Ressourcen für die Durchführung der Gefährdungsbeurteilung in den Phasen I und II im Vergleich (n = 340)

Engagement des Arbeitgebers

Im Zuge der Wirksamkeitsüberprüfung wurde erhoben, in welchem Maße sich der Arbeitgeber in seinem Unternehmen für den Arbeitsschutz engagiert. Damit sollte aufgezeigt werden, inwieweit der Arbeitgeber eine aktive Rolle bezüglich des betrieblichen Arbeitsschutzes übernommen hat. Im Ergebnis zeigt sich, dass in etwa zwei Drittel der Betriebe ein relativ hohes Maß an Engagement festgestellt wurde. Nur etwa 10% der Arbeitgeber zeigten immer noch wenig oder gar kein Engagement für den Arbeitsschutz.

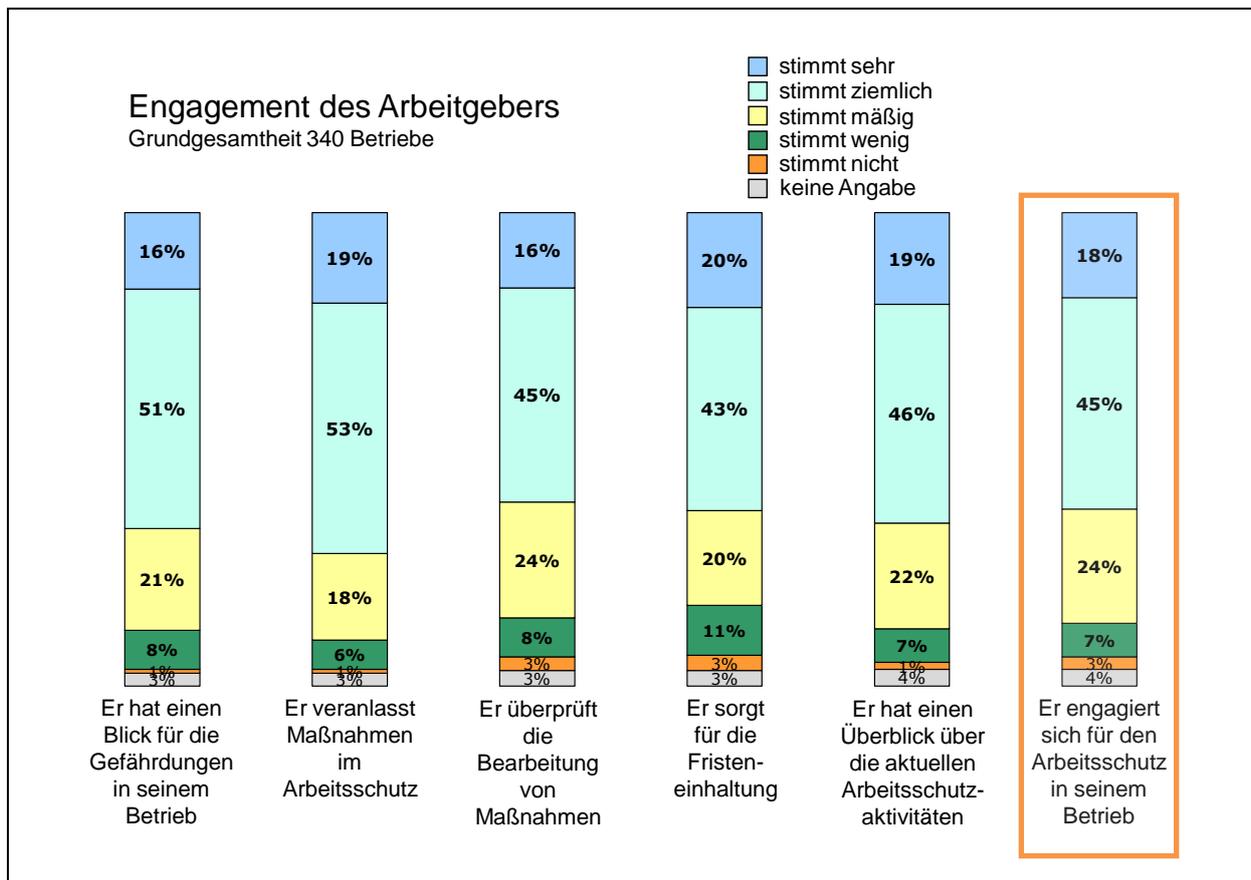


Abbildung 17: Engagement des Arbeitgebers anhand seiner Aktivitäten (n = 340)

Betriebliche Arbeitsschutzorganisation

Darüber hinaus wurden im Rahmen der Wirksamkeitsüberprüfung verschiedene Aspekte der betrieblichen Arbeitsschutzorganisation näher beleuchtet. Deren Funktionsfähigkeit wird als Grundvoraussetzung für die Einbindung der Gefährdungsbeurteilung in betriebliche Prozesse angesehen.

Es zeigte sich, dass die sicherheitstechnische und arbeitsmedizinische Betreuung in etwa drei Viertel der untersuchten Betriebe organisiert ist (Antworten „stimmt sehr“ bzw. „stimmt ziemlich“). Verbesserungswürdig erscheinen noch die Zusammenarbeit und der Informationsaustausch zwischen den Arbeitsschutzexperten (Fachkraft für Arbeitssicherheit und Betriebsarzt) und den Führungskräften. Da sich dieser Austausch in früheren Schwerpunktaktionen als besonders wichtig im Hinblick auf die Gefährdungsbeurteilung erwiesen hat, wäre ein höherer Anteil positiver Einschätzungen (momentan 62% mit „stimmt sehr“ bzw. „stimmt

ziemlich“ beantwortet) anzustreben. Die zusammenfassende Bewertung - letzte Säule in Abbildung 18 - zeigt, dass in 71% der Unternehmen der Arbeitsschutz als organisiert bzw. weitgehend organisiert eingeschätzt wurde.

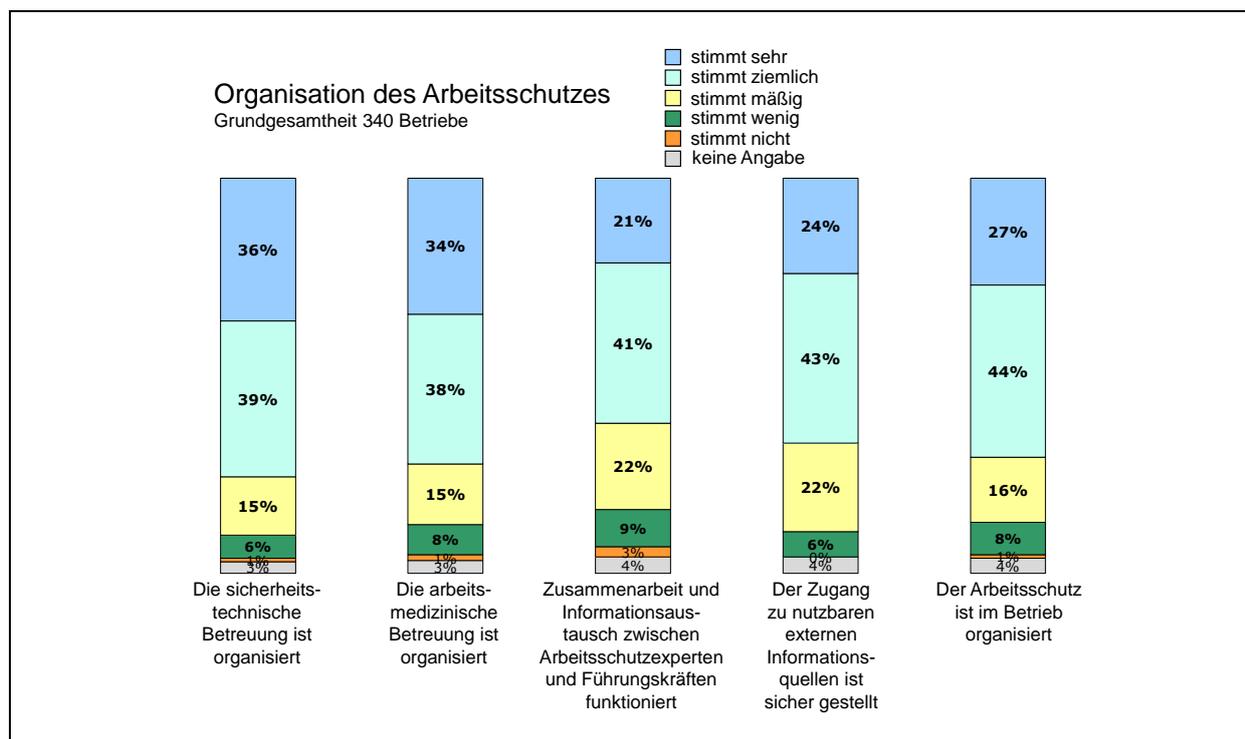


Abbildung 18: Aspekte der Arbeitsschutzorganisation (n = 340)

Indikatoren für eine erfolgreiche Gefährdungsbeurteilung

Die Umsetzung der Gefährdungsbeurteilung in den Unternehmen sollte in Projektphase II anhand verschiedener Fragestellungen überprüft werden. Eine in betrieblichen Prozessen verankerte Gefährdungsbeurteilung sollte sich auch auf die Wahrnehmung und Ausgestaltung anderer Arbeitsschutzaufgaben auswirken, z.B. auf das Erkennen neuer Gefährdungen, die Durchführung von Unterweisungen oder Arbeitsmittelprüfungen. So wurde beispielsweise geprüft, ob der Betrieb zwischenzeitlich neue Gefährdungen aufgedeckt hatte. In 40% der Fälle wurde dies mit „stimmt sehr“ bzw. mit „stimmt ziemlich“ beantwortet. Auch die betriebliche Einhaltung verschiedener Arbeitsschutzbestimmungen, wie regelmäßige Unterweisung, systematische Prüfung von Arbeitsmitteln und die sichere Handhabung gefährlicher Arbeitsstoffe, wurden als Indiz für die Umsetzung der Gefährdungsbeurteilung herangezogen. Der Anteil der positiv bewerteten Unternehmen (Antworten „stimmt sehr“ bzw. „stimmt ziemlich“) lag hier zwischen 69% und 77%, was in etwa der generellen Angabe bezüglich der Umsetzung der Gefährdungsbeurteilung (vgl. Abbildung 13) entspricht.

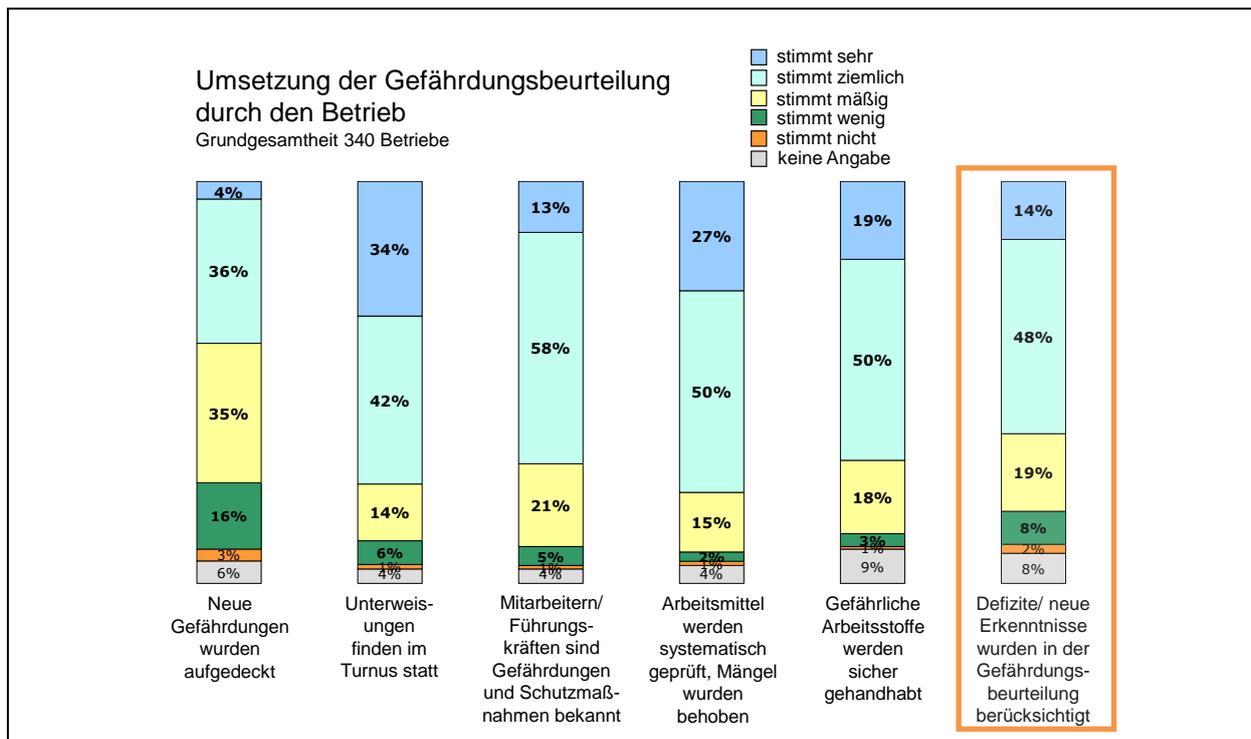


Abbildung 19: Wirksamkeit der Gefährdungsbeurteilungen in der betrieblichen Praxis¹ (n = 340)

Integration der Gefährdungsbeurteilung in betriebliche Abläufe

Die Integration der Gefährdungsbeurteilung in die betrieblichen Prozesse wurde bei der Wirksamkeitsüberprüfung anhand verschiedener Gesichtspunkte erhoben. Zunächst wurde darauf eingegangen, ob Arbeitsschutzmaßnahmen bei Änderungen oder Neuerungen im Betrieb berücksichtigt werden. In 60% der Unternehmen wurde dies mit „stimmt sehr“ bzw. „stimmt ziemlich“ beantwortet. Ein ähnlicher Anteil zeigte sich bei der Frage, ob Arbeitsschutzmängel systematisch erkannt und behoben werden. Dies könnte beispielsweise der Fall sein, wenn regelmäßige Begehungen im Betrieb stattfinden und die Behebung der Mängel mit Terminsetzungen versehen und überwacht wird. Als weiteres Indiz wurde die geregelte Weitergabe von Informationen über Gefährdungen im Betrieb an das Personal von Fremdfirmen angesehen. Da dies nur in 39% der Fälle positiv bewertet wurde, liegt hier ein Element vor, das in vielen Unternehmen noch deutlich verbesserungsfähig ist. In der zusammenfassenden Bewertung - rechte Säule in Abbildung 20 - wurde bei 55% der Betriebe eine Integration bzw. weitgehende Integration der Gefährdungsbeurteilung konstatiert. Hier zeigte sich somit in 45% der Unternehmen noch Verbesserungsbedarf.

¹ Bei den dargestellten Ergebnissen wurden teilweise die Antworten zu ähnlichen Fragen zusammengefasst.

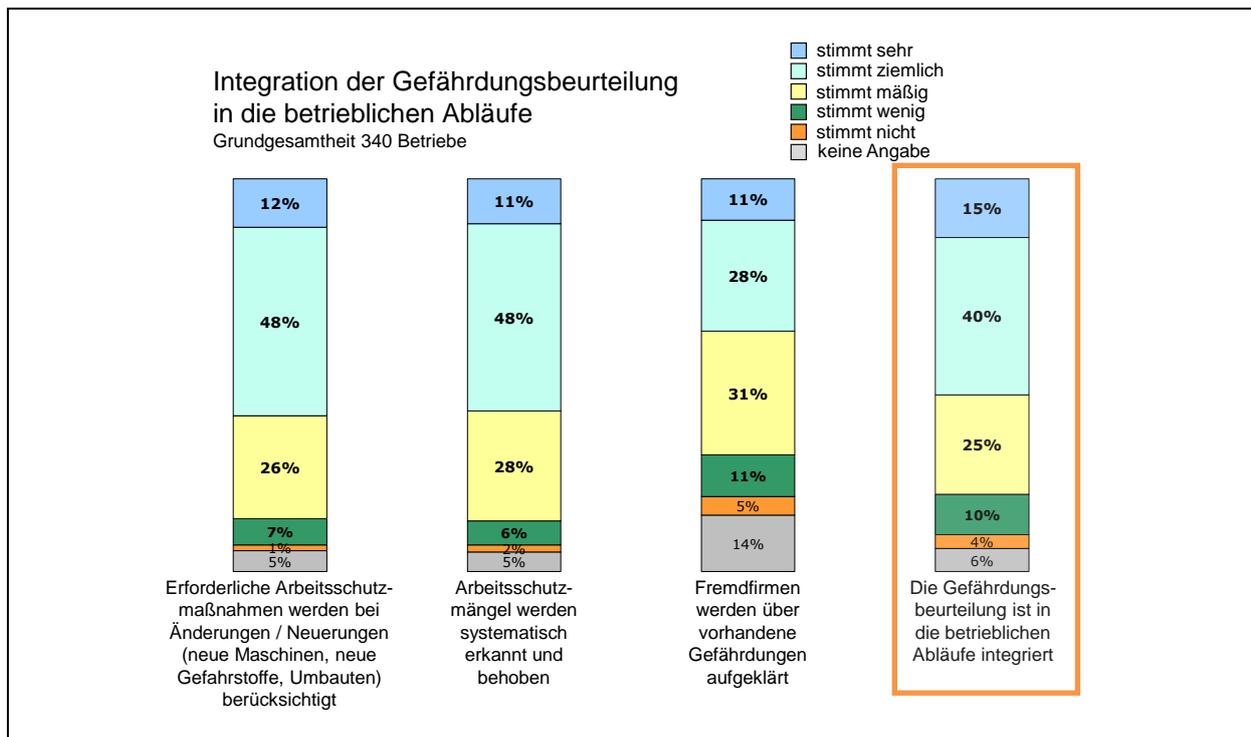


Abbildung 20: Integration der Gefährdungsbeurteilung in betriebliche Abläufe (n = 340)

Abschließende Bewertung für die Wirksamkeitsüberprüfung

Als Schlussbewertung in Projektphase II sollte von den Aufsichtsbediensteten der bisherige Erfolg der behördlichen Aktion eingeschätzt werden. In zwei Drittel der 340 Unternehmen, die eine Begleitung oder Beratung im Rahmen der Ersterhebung und der Wirksamkeitsüberprüfung erfahren hatten, wurde die Aktion als sehr erfolgreich bzw. ziemlich erfolgreich eingeschätzt. In nur 11% der Betriebe wurde die Aktion als nicht oder wenig erfolgreich eingestuft. Als „mäßig erfolgreich“ wurde die Aktion 22% der Fälle bezeichnet.

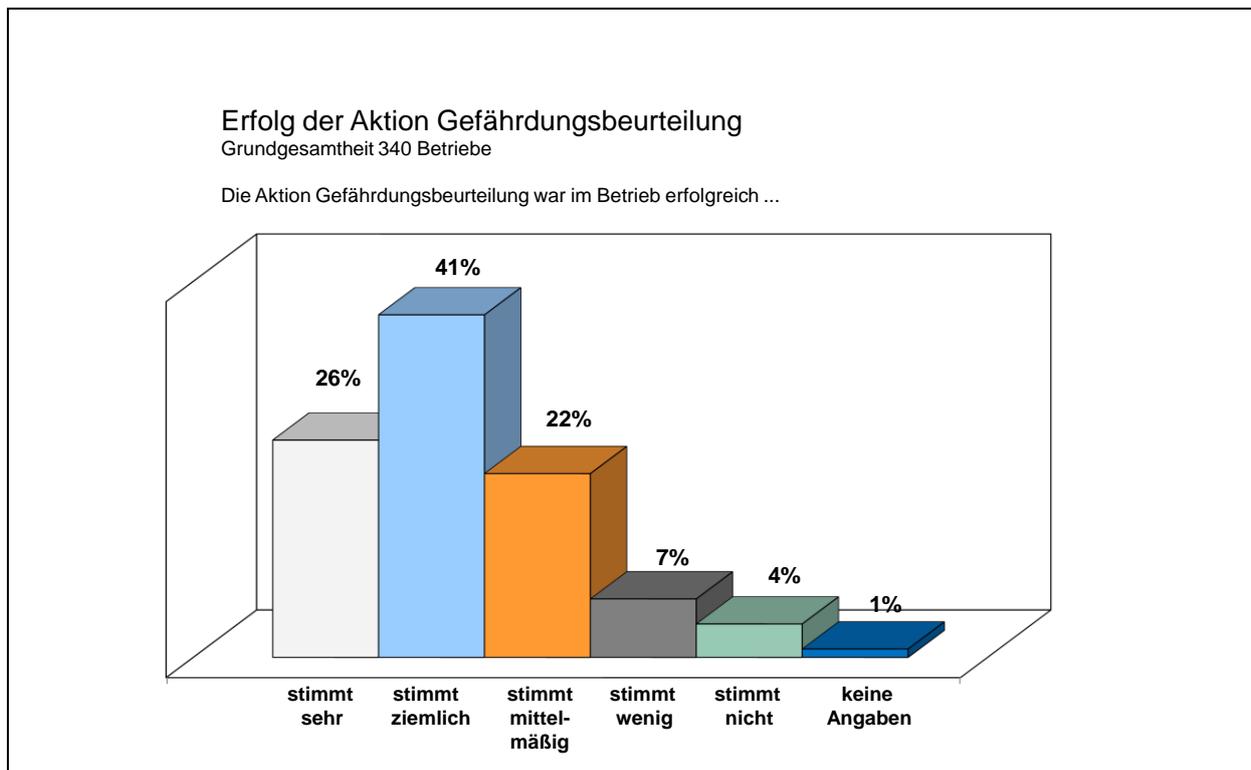


Abbildung 21: Erfolg der Aktion nach der Wirksamkeitsüberprüfung (n = 340)

5.3 Ergebnisse der Projektphase III: Nachhaltigkeitsprüfung

Die Nachhaltigkeitsprüfung erfolgte mit Hilfe von offenen Interviewleitfäden, die bestimmte typisierte betriebliche Abläufe (Szenarien) näher analysierten. Ziel dieser qualitativen Überprüfung war die Beurteilung, inwieweit die betriebliche Gefährdungsbeurteilung nachhaltig in betriebliche Prozesse integriert ist. Mindestens einer dieser betrieblichen Prozesstypen sollte dazu in jedem Unternehmen beleuchtet werden.

In einigen Betrieben wurden mehrere Prozesse daraufhin untersucht, ob erkennbar ist, dass die Gefährdungsbeurteilung nachhaltig integriert wurde. Ausgewertet wurden in dieser Projektphase die Ergebnisse von 67 Betrieben. Mit 41 Interviews wurde der Leitfaden zur Betrachtung des Ablaufs bei Neubesetzung eines Arbeitsplatzes am häufigsten eingesetzt. An zweiter Stelle standen mit jeweils 24 Interviews die Betrachtung der betrieblichen Untersuchung von Unfällen oder Schadensfällen sowie Beschaffung und Inbetriebnahme einer neuen Maschine. Der Interviewleitfaden zur Betrachtung des Ablaufs bei der Beschaffung/Herstellung und Verwendung eines neuen Arbeitsstoffes wurde in 16 Unternehmen herangezogen.

Aufgrund des geringen Stichprobenumfangs können die Ergebnisse nur auf Tendenzen hinweisen.

Auswertung Nachhaltigkeit – Häufigkeitsverteilung des Einsatzes der Interviewleitfäden (Grundgesamtheit 67 Betriebe)

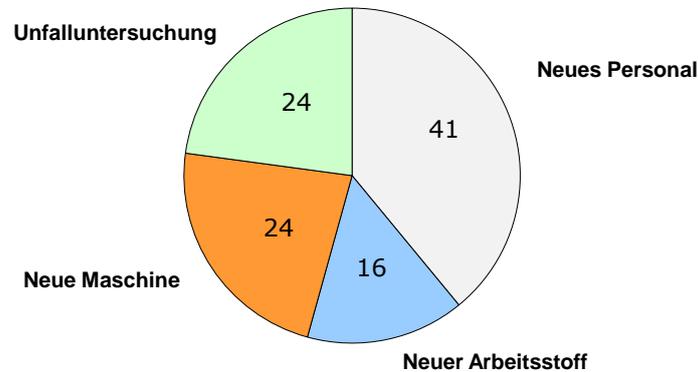


Abbildung 22: Einsatzhäufigkeit der Interviewleitfäden

Die folgenden vier Abbildungen spiegeln die Ergebnisse der Interviews wieder, wobei jeweils die rechte Säule die Gesamteinschätzung bezüglich der Einbindung der Gefährdungsbeurteilung in den betrieblichen Prozess darstellt. In der Ergebnisdarstellung sind die Antworten „gut“ und „sehr gut“ zu „gut“ und die Antworten „gar nicht“ und „schlecht“ zu „schlecht“ zusammengefasst.

Es zeigte sich, dass diese Gesamteinschätzung, inwieweit die Gefährdungsbeurteilung mit dem jeweiligen Prozess verknüpft ist, teilweise schlechter ausfällt, als die Bewertung der Antworten zu den Einzelfragen. Dies könnte ein Hinweis darauf sein, dass die Aufsichtsbediensteten weitere Informationen und Bewertungsaspekte bei der Gesamteinschätzung einbezogen haben. Diese Diskrepanz galt für den Prozess der Beschaffung und Inbetriebnahme einer neuen Maschine und für den Prozess der Unfalluntersuchungen stärker als für die anderen beiden untersuchten Prozesse.

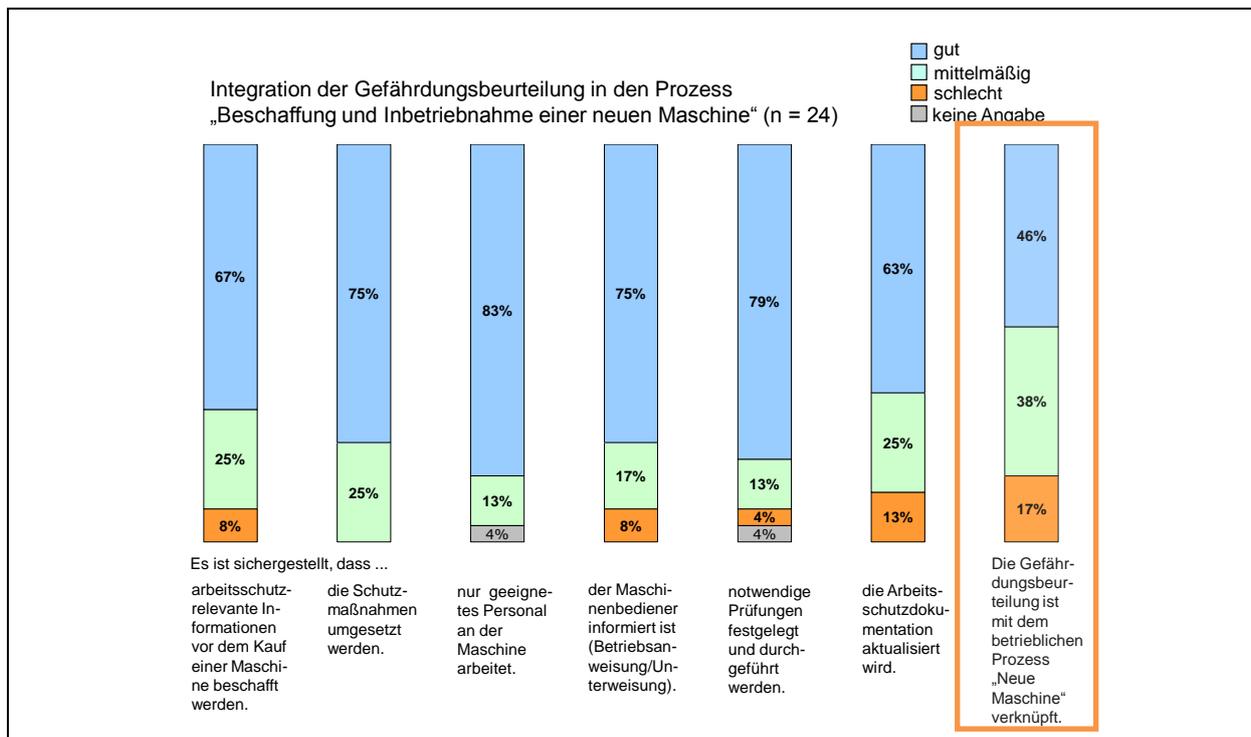


Abbildung 23: Integration der Gefährdungsbeurteilung in den betrieblichen Prozess „Beschaffung und Inbetriebnahme einer neuen Maschine“

Für die Prozessschritte „Beschaffung arbeitsschutzrelevanter Information vor dem Kauf von Maschinen“ und „Aktualisierung der Arbeitsschutzdokumentation“ bestand höherer Beratungs- und Handlungsbedarf als für andere Schritte der Prozessabwicklung. In immerhin etwa 75% der Betriebe wurde die „Sicherstellung der Umsetzung von Schutzmaßnahmen“ als gut und bei den übrigen Betrieben mindestens als mittelmäßig bewertet. Auch die Eignung des Bedienpersonals ist ein Faktor, auf den die überwiegende Mehrheit der Betriebe achtet (siehe Abbildung 23).

Hinsichtlich des Szenarios „Beschaffung/Herstellung und Verwendung eines neuen Arbeitsstoffes“ ist darauf hinzuweisen, dass in einem Drittel der Betriebe die Festlegung und Durchführung notwendiger Messungen kaum gesichert war. Weiterhin wurde auch für die Sicherstellung der arbeitsmedizinischen Vorsorge ein höherer Beratungs- und Handlungsbedarf festgestellt (siehe Abbildung 24).

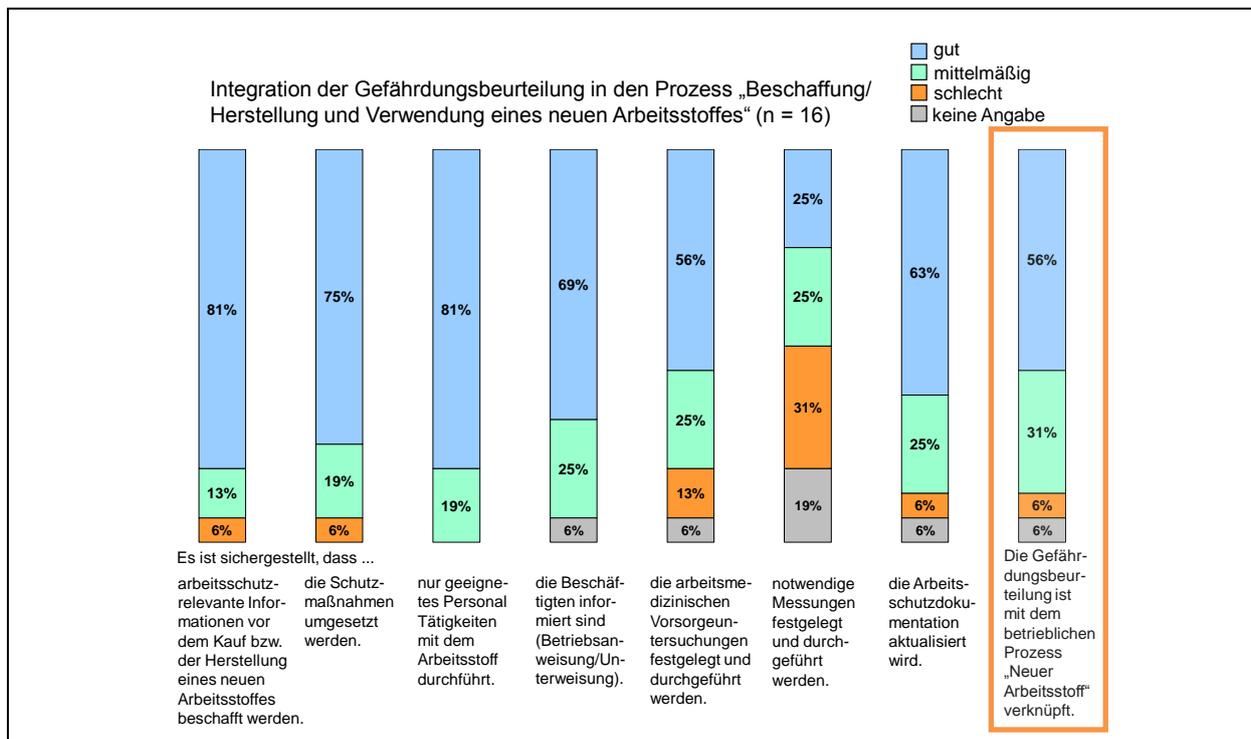


Abbildung 24: Integration der Gefährdungsbeurteilung in den betrieblichen Prozess „Beschaffung/ Herstellung und Verwendung eines neuen Arbeitsstoffes“

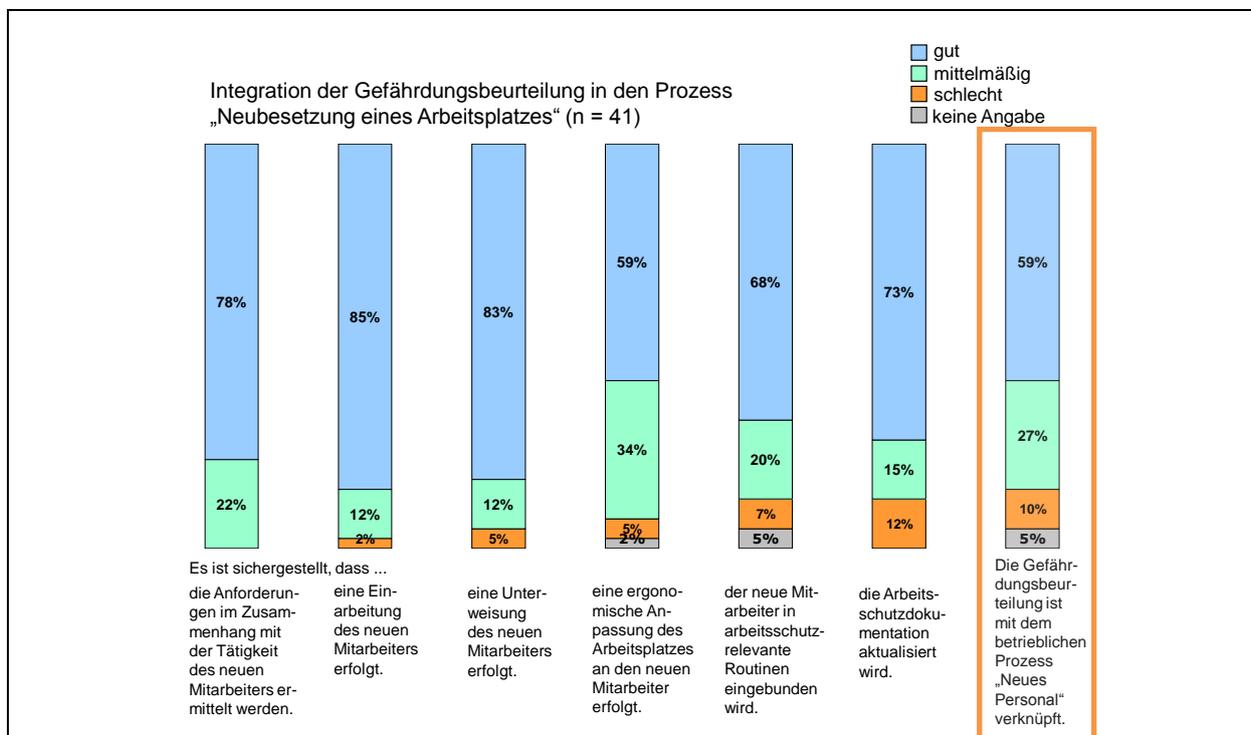


Abbildung 25: Integration der Gefährdungsbeurteilung in den betrieblichen Prozess „Neubesetzung eines Arbeitsplatzes“

Bei der Prüfung des Szenarios „Neubesetzung eines Arbeitsplatzes“ wurde festgestellt, dass die Ermittlung der Tätigkeitsanforderungen sowie die Einarbeitung und Unterweisung neuer

Beschäftigter in der Mehrzahl der untersuchten Betriebe sichergestellt waren. Die Berücksichtigung der neuen Mitarbeiter in Arbeitsschutz-Routinen und Dokumente, wie beispielsweise in Weiterbildungsplänen, Vorsorgekarteien, Gefährdungsbeurteilung, funktionierte zwar meist auch, aber in immerhin 12% der Betriebe wurden hier deutliche Mängel vorgefunden.

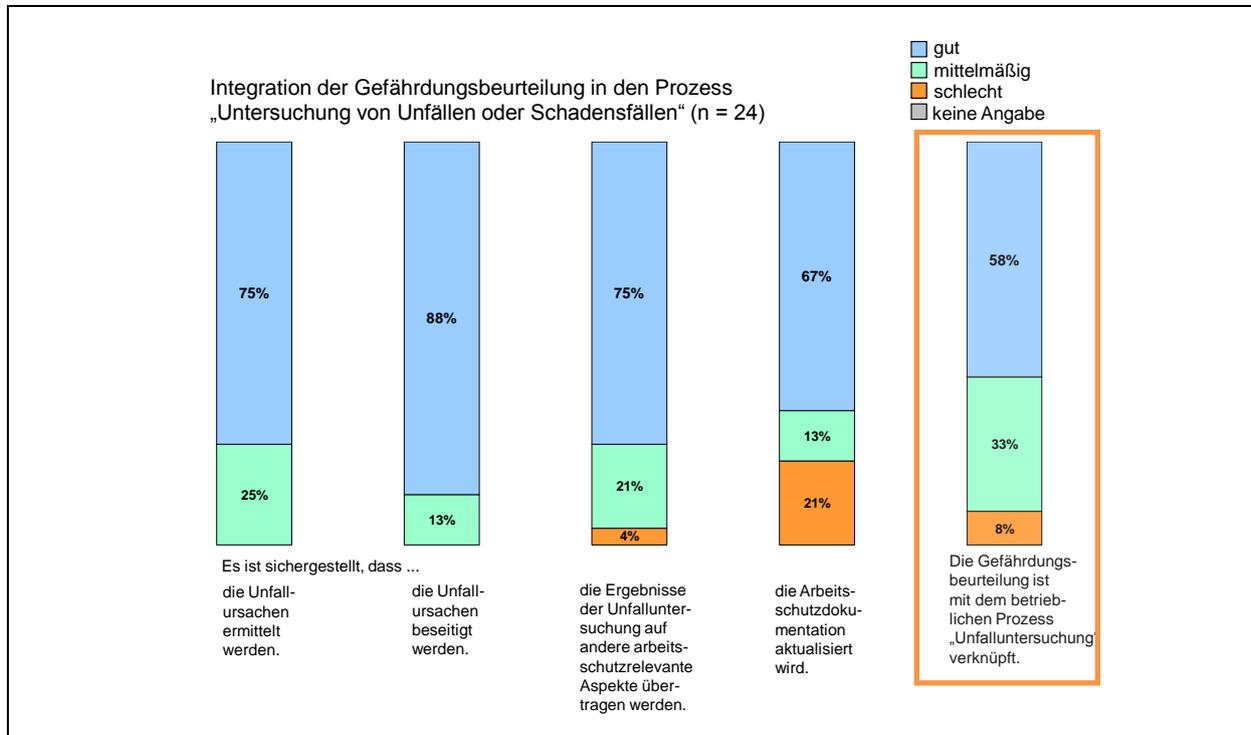


Abbildung 26: Integration der Gefährdungsbeurteilung in den betrieblichen Prozess „Untersuchung von Unfällen oder Schadensfällen“

Auffällig ist, dass die Aktualisierung der Dokumentationen ein Aspekt ist, der besonders kritisch zu bewerten ist.

Stellt man die Gesamteinschätzungen zur Verknüpfung der Gefährdungsbeurteilung mit den jeweiligen Prozessen nebeneinander, die nach Anwendung der unterschiedlichen Interviewleitfäden getroffen wurden, zeigt sich ein relativ einheitliches Bild. Die Spanne der Unternehmen, in denen die Integration der Gefährdungsbeurteilung in den jeweiligen betrieblichen Prozess als gut bewertet wurde, liegt zwischen 46% und 59%. Nimmt man die mit „mittelmäßig“ bewerteten Fälle hinzu, ergibt sich ein noch einheitlicheres Bild: zwischen 84% und 91%.

6 FAZIT

Die Schwerpunktaktion „Anpassung des Aufsichtshandelns aufgrund novellierten Arbeitsschutzrechts“ umfasste eine Zeitspanne von 5 Jahren².

Ziele des Projektes waren

- a) die Eigenverantwortung des Arbeitgebers für den Arbeitsschutz zu stärken und
- b) in Struktur und Prozess den Aufbau einer nachhaltigen Gefährdungsbeurteilung zu fördern sowie
- c) eine neue Revisionsstrategie mit einem an die Novellierung des Arbeitsschutzrechtes angepassten, gefährdungsorientierten Aufsichtshandeln in der hessischen Arbeitsschutzverwaltung zu erproben.

Besondere Bedeutung hatte dabei, dass der Arbeitgeber die Rolle, die ihm das Arbeitsschutzgesetz zugewiesen hat, erkennt und aktiv übernimmt. Konkret soll er Handlungsbedarf und -möglichkeiten zur Problemlösung weitestgehend eigenständig erkennen bzw. Bereitschaft und Fähigkeit zum eigenständigen Arbeitsschutzhandeln entwickeln. Der Einstieg erfolgte über die betrieblichen Hauptgefährdungen, die der Unternehmer im Abgleich mit der Einschätzung der Aufsichtskraft benannte. Neben der unmittelbaren Beseitigung der Defizite wurden für diese Hauptproblembereiche Lösungswege gesucht, die sich auf die Verbesserung der betrieblichen Organisationsstrukturen und Abläufe bezogen. Dem erneuten Auftreten ähnlicher Defizite sollte dadurch systematisch vorgebeugt werden und weiterhin die Basis für eine systematische Beurteilung der übrigen Gefährdungen im Betrieb geschaffen werden. Die Aufsichtsbeamten und -beamtinnen gaben hauptsächlich Hilfe zur Selbsthilfe und begleiteten den betrieblichen Entwicklungsprozess. Gelang dies in einem Unternehmen nicht, nahm die Behörde wieder ihre hoheitliche Aufsichtsrolle ein. Maßnahmen des Arbeitsschutzes wurden dann – notfalls mit Verwaltungszwang – eingefordert.

In diesem Zeitraum von 2007 bis 2009 wurde eine große Anzahl von Betrieben durch die zuständigen Aufsichtsbediensteten mehrfach revidiert und beraten. Im Zuge dieser Aktion wurden zahlreiche Unternehmen aus dem KMU-Bereich erreicht, Startimpulse für eine prozessorientierte Gefährdungsbeurteilung gegeben und funktionsfähige Strukturen für die künftige Durchführung dieser zentralen Aufgabe des Arbeitsschutzes geschaffen.

Hauptgefährdungen als Einstieg und Konzentration auf das Wesentliche

Mit der Vorgehensweise, zunächst die Hauptgefährdungen des jeweiligen Betriebes ins Blickfeld zu rücken, sollte ein schrittweiser Einstieg in die Gefährdungsbeurteilung und die Integration der Arbeitsschutzbelange in die betriebliche Organisation erleichtert werden. Wesentliche Voraussetzung für diesen Einstieg ist, dass der Arbeitgeber die Hauptgefährdungen in seinem Betrieb erkennt, um im Weiteren adäquat tätig zu werden. Die Ergebnisse des Projektes zeigen, dass die Gefährdungslage im Betrieb durch die Verantwortlichen im Wesentlichen korrekt eingeschätzt wird. Das Wissen um die Arbeitsschutzthemen ist also meist vorhanden.

Engagement und Eigenverantwortung des Unternehmers für den Arbeitsschutz

² In den Jahren 2006 bis 2009 fand die Vorbereitung und Durchführung des Projektes statt; in 2010, dem fünften Jahr, erfolgte die interne Fragebogenaktion (siehe 3.1).

In den beteiligten Betrieben verbesserte sich über die Phasen I und II sowohl das Engagement der Arbeitgeber als auch der Anteil von Betrieben mit einer guten Organisation und Umsetzung der Gefährdungsbeurteilung. Zwei Drittel der Arbeitgeber wurde als engagiert eingeschätzt. Allerdings gab es am Ende der Aktion - trotz intensiver Beratung - weiterhin einen gewissen Anteil von Arbeitgebern, die nur im Fall klarer behördlicher Vorgaben tätig wurden. Bei der Bewertung dieses Ergebnisses muss aber berücksichtigt werden, dass eine grundsätzliche Kooperationsbereitschaft des Arbeitgebers die Voraussetzung für die Beteiligung an dieser beratungsintensiven Schwerpunktaktion darstellte.

Veränderungen im Betrieb durch systematische Einbindung des Arbeitsschutzes in die betriebliche Organisation

Ausgangspunkt der Schwerpunktaktion ist unter anderem die Annahme gewesen, dass guter Arbeitsschutz quasi zum „Selbstläufer“ wird, wenn er in die Aufbau- und Ablauforganisation des Betriebes nachhaltig implementiert wird. Eine Integration des Arbeitsschutzes und insbesondere der Gefährdungsbeurteilung in die betriebliche Arbeitsschutzorganisation konnte sowohl in Phase II als auch in Phase III in den meisten Betrieben erreicht werden.

Das Projekt zeigte jedoch auf, dass dies allein oftmals nicht ausreicht. Im Rahmen verschiedener Erfahrungsaustausche wiesen die Aufsichtspersonen darauf hin, dass die grundsätzliche Annahme sehr skeptisch betrachtet werden müsse: Offenbar funktioniert dieses Konzept nur in solchen Betrieben, die intrinsisch zum Arbeits- und Gesundheitsschutz motiviert sind und ihre einmal geschaffene Arbeitsschutzorganisation auch selbst dauerhaft stabilisieren. Auch eine gute Beratung und Unterstützung durch die Arbeitsschutzaufsicht kann diese betriebliche Motivation nicht ersetzen oder herstellen; durch Thematisieren offensichtlicher Mängel im Revisionsverlauf kann bestenfalls ein Anfangsimpuls für das Aufgreifen des Themas gegeben werden.

Allerdings ist hier zu berücksichtigen, dass die Einschätzungen und Bewertungen der Aufsichtspersonen widergegeben werden. Für weitergehende und differenzierte Analysen dieser Fragestellung müssten andere Datenquellen erschlossen bzw. ein wissenschaftliches Forschungsprojekt realisiert werden.

Als ein wesentliches Ergebnis der Aktion ist festzuhalten, dass auch bei intensiver Beratung zur systematischen Integration von Arbeitsschutzaspekten in die betrieblichen Abläufe in vielen Betrieben über längere Zeiträume hinweg Impulse der Arbeitsschutzbehörde oder anderer externer Arbeitsschutzexperten in den Unternehmen erforderlich sind, um die betriebliche Arbeitsschutzorganisation zu stabilisieren.

Rolle der Aufsicht

Wichtiger und von an Anfang kontrovers diskutierter Bestandteil des Projektes war ein modifiziertes Rollenverständnis der Aufsicht, das dadurch gekennzeichnet war, dass die Aufsichtsbeamten gezielt dort ansetzen sollten, wo der Arbeitgeber mit seinem Wissen, seinen Erfahrungen und dem bisherigen Arbeitsschutzstatus in seinem Betrieb stand. Die Intention lag darin, den Arbeitgeber in seiner Kompetenz zu stärken, ihn in seinem Handeln lediglich zu begleiten und seitens der Aufsicht nicht selbst als Initiator aufzutreten. Es war durchaus beabsichtigt, dass die Aufsichtsbediensteten in dieser Phase der Beratung in gewissem Maße sich von ihrer Expertenrolle distanzieren. Vielmehr sollten sie in diesem Projekt in erster Linie als Prozessbegleiter agieren und somit auch ihr eigenes Methodenrepertoire erweitern.

Im gesamten Projektverlauf gab es jedoch Hinweise darauf, dass die Umsetzung dieser Rollenmodifikation als problematisch wahrgenommen wurde: dabei waren es zunächst die Aufsichtspersonen selbst, denen die Handlungssicherheit in dieser neuen Rolle fehlte. Hinzu kam, dass auch die Arbeitgeber die Arbeitsschutzaufsicht in der Expertenrolle sahen und Gestaltungsvorschläge, Impulse und Hinweise auf Defizite erwarteten. Die Erfahrungen in diesem Projekt zeigen, dass eine Modifikation der Rollenwahrnehmung der Aufsichtsbediensteten – wenn überhaupt – nur als längerfristige Entwicklung möglich ist. Diesen Fragen wurde mit einer Abschlussbefragung der Aufsichtspersonen detaillierter nachgegangen; die diesbezüglichen Ergebnisse und Schlussfolgerungen werden gesondert publiziert.

Prozessuale Betrachtung der Gefährdungsbeurteilung durch die Aufsicht

Bei der Gesamtbewertung der Aktion gilt es zu berücksichtigen, dass neben der Außenwirkung, d.h. der Verbesserung der Arbeitsschutzsituation in den Betrieben, das Projekt auch Wirkungen auf die Arbeitsschutzbehörde selbst gehabt hat: im Verlauf der unterschiedlichen Projektphasen hat sich eine erweiterte Vorstellung von Gefährdungsbeurteilungen und deren zentraler Funktion für den betrieblichen Arbeitsschutz im Bewusstsein und im Handeln der hessischen Arbeitsschutzverwaltung etabliert. Die Projektergebnisse zeigen, dass die hessische Arbeitsschutzverwaltung den Schritt vollzogen hat, in ihrer Aufsichtstätigkeit der betrieblichen Gefährdungsbeurteilung eine zentrale Rolle beizumessen. Sie ist mit den erforderlichen Schritten zur Erstellung und Umsetzung der Gefährdungsbeurteilung vertraut und sieht die Konsequenzen, die sich in dem Zusammenhang für die Überprüfung der betrieblichen Arbeitsschutzorganisation ergeben.

Das Verständnis für Gefährdungsbeurteilungen als Entwicklungsprozess, den es im Betrieb zu implementieren gilt, war vor den Projektaktivitäten nur in Ansätzen vorhanden. Die Durchführung des Projektes, die Schulungen zum Projekt und der intensive Erfahrungsaustausch zwischen den Projektteilnehmern führte dazu, dass diese prozessualen Ansätze insbesondere bei den Aufsichtsbediensteten in Hessen heute deutlich stärker verankert sind. Auch nach Abschluss des Projektes greift diese veränderte Sichtweise und fließt bei der Durchführung der Regelrevisionen in das Aufsichtshandeln ein.

Zusammenfassung

Als Gesamtfazit des Projektes ist festzuhalten, dass innerhalb der Aufsicht eine Sensibilisierung für das Thema stattgefunden hat, die sich auch in einem erweiterten Verständnis dessen, was unter einer Gefährdungsbeurteilung als betrieblichem Prozess zu verstehen ist, niedergeschlagen hat. Als Folge wird das Thema sowohl innerhalb der Aufsicht als auch bei den angesprochenen Betrieben systematischer angegangen. Eine Aufsichtsstrategie, in der sich die staatliche Arbeitsschutzbehörde auf die Rolle als Impulsgeber beschränkt und das Ziel verfolgt, den Arbeitgeber bei der Wahrnehmung seiner Verantwortung im Arbeitsschutz im Sinne der Hilfe zur Selbsthilfe zu unterstützen, ist aus heutiger Sicht nur in einem Teil der Betriebe erfolgversprechend.

Auch gilt es, in einer Gesamtbilanz die erzielten Fortschritte gegen den hohen Aufwand abzuwägen. Der Betreuungsaufwand, der sich aus mehreren Betriebsbesuchen und einer hohen Beratungsintensität ergab, kann nur in einer begrenzten Zahl von Unternehmen realisiert werden. Sinnvoll wäre es, Kriterien zu benennen, in denen ein solches Vorgehen erfolgversprechend erscheint. In Betrieben beispielsweise, die grundsätzlich kaum kooperationswillig oder -fähig sind, ist ein so hoher Zeitaufwand der Aufsichtspersonen nicht zielführend und auch letztlich nicht zu rechtfertigen und daher eine andere Aufsichtsstrategie

angemessener. Die Erfahrungen deuten darauf hin, dass letztlich nur der Einsatz des gesamten Handlungsrepertoires (Informieren – Beraten – Überwachen – Sanktionieren) einen zielführenden Arbeitsschutz dauerhaft realisieren kann.

Anhang

zum Ergebnisbericht des Projektes der Hessischen Arbeitsschutzverwaltung „Anpassung des Aufsichtshandelns aufgrund novellierten Arbeitsschutzrechts“ in den Jahren 2006 bis 2009

Inhalt

1.	Erhebungsbogen Projektphase I – Ersterfassung.....	35
2.	Erhebungsbogen Projektphase II – Wirksamkeitsüberprüfung	38
3.	Interviewleitfäden und Ergebnisblätter Projektphase III – Nachhaltigkeitsüberprüfung.....	42
4.	Betriebsgrößenspezifische Ergebnisdarstellung aus Projektphase I.....	66

1. Erhebungsbogen Projektphase I – Ersterfassung

Statistische Erhebung: Gefährdungsbezogene Revision

1 Betriebsgröße	
1.1	<p>Wieviele Beschäftigte hat das Unternehmen? Bitte Anzahl unbedingt auch in der Beschäftigtenzahlen-Maske in IFAS eintragen!</p> <p>männlich weiblich</p>
2 Stand der Gefährdungsbeurteilung	
2.1	<p>Wie kann der Umsetzungsgrad des Themas Gefährdungsbeurteilung im Betrieb beschrieben werden?</p> <p>vollständig <input type="checkbox"/> überwiegend <input type="checkbox"/> begonnen <input type="checkbox"/> überhaupt nicht <input type="checkbox"/> ⇒ Frageblock 4 überspringen</p>
3 Hauptgefährdungen aus Sicht des Arbeitgebers	
3.1	<p>Bitte die drei größten bestehenden Gefährdungen notieren, die <u>von Seiten des Arbeitgebers</u> gesehen werden</p> <p>Beispiele: - Belastung durch bestimmten Gefahrstoff - Benutzung eines bestimmten Arbeitsmittels - Tätigkeit mit Brand- / Explosionsgefahr - zugestellte Verkehrswege/ Fluchtwege - Lärm</p> <p>1. 2. 3.</p>
4 Organisation der betrieblichen Gefährdungsbeurteilung	
4.1	<p>Ist die Zuständigkeit für die Durchführung der Gefährdungsbeurteilung eindeutig geregelt?</p> <p>ja <input type="checkbox"/> nein <input type="checkbox"/></p>
4.2	<p>Wer führt die Gefährdungsbeurteilung durch?</p> <p>Unternehmer selbst <input type="checkbox"/> Führungskraft <input type="checkbox"/> eigene Fachkraft für Arbeitssicherheit <input type="checkbox"/> externe Fachkraft für Arbeitssicherheit <input type="checkbox"/> Betriebsarzt <input type="checkbox"/> Betriebsrat <input type="checkbox"/> Sicherheitsbeauftragter <input type="checkbox"/> Arbeitnehmer <input type="checkbox"/> sonstige externe Institutionen <input type="checkbox"/></p>
4.3	<p>Stehen folgende Faktoren für die Durchführung der Gefährdungsbeurteilung in ausreichendem Maße zur Verfügung:</p> <p>- Zeit? ja <input type="checkbox"/> nein <input type="checkbox"/> - Befugnisse? ja <input type="checkbox"/> nein <input type="checkbox"/> - Mittel (z.B. Checklisten, Regelwerke)? ja <input type="checkbox"/> nein <input type="checkbox"/></p>

4.4	Existieren Regelungen zur Einbeziehung folgender Arbeitsschutz-Experten in die Durchführung der Gefährdungsbeurteilung?	eigene Fachkraft für Arbeitssicherheit <input type="checkbox"/> externe Fachkraft für Arbeitssicherheit <input type="checkbox"/> Betriebsarzt <input type="checkbox"/> Sicherheitsbeauftragter <input type="checkbox"/> Sonstige <input type="checkbox"/>
4.5	Werden die Mitarbeiter in die Durchführung der Gefährdungsbeurteilung eingebunden?	ja <input type="checkbox"/> nein <input type="checkbox"/>

5	Behördliche Sichtweise: Mängel, aus denen Hauptgefährdungen resultieren	
	Bitte im Folgenden die Mängel ankreuzen, die <u>aus behördlicher Sicht</u> die Hauptgefährdungen im Betrieb nach sich ziehen	Insgesamt bitte max. 3 Kreuze setzen 

5.1	Mängel bei Tätigkeiten mit Gefahrstoffen hinsichtlich ...	
5.1.1	... Schutzmaßnahmen bzw. offensichtliche Mängel bei Tätigkeiten mit Gefahrstoffen (Nichteinhaltung von Grenzwerten)	<input type="checkbox"/>
5.1.2	... Informationsermittlung (Verzeichnis der Gefahrstoffe mit Querverweis auf Sicherheitsdatenblätter, Eigenschaften der Gefahrstoffe, Substitutionsmöglichkeiten, Expositionswege)	<input type="checkbox"/>
5.1.3	... Betriebsanweisungen, Unterweisungen, Unterrichtungen, Eignung der Personen	<input type="checkbox"/>

5.2	Mängel in der Betriebssicherheit (Arbeitsmittel inklusive überwachungsbedürftige Anlagen) hinsichtlich ...	
5.2.1	... Eignung der Arbeitsmittel (auch fehlende Schutzmaßnahmen, offensichtliche Mängel)	<input type="checkbox"/>
5.2.2	... Prüfung, Wartung, Instandhaltung (Service, Materialerhaltung)	<input type="checkbox"/>
5.2.3	... Betriebsanweisungen, Unterweisungen, Unterrichtungen, Eignung der Personen	<input type="checkbox"/>

5.3	Mängel in der Arbeitsstätte bzw. an den Arbeitsplätzen hinsichtlich ...	
5.3.1	... der Eignung von Räumen (Größe, Tageslicht, Belüftung etc.)	<input type="checkbox"/>
5.3.2	... klimatischer Verhältnisse (Temperatur, Luftfeuchtigkeit, Zugluft etc.)	<input type="checkbox"/>
5.3.3	... Lärm oder Vibrationen	<input type="checkbox"/>
5.3.4	... der Ergonomie (Lastenhandhabung, Bewegungsraum, Zwangshaltungen)	<input type="checkbox"/>
5.3.5	... Verkehrswegen, Flucht- und Rettungswegen, Notausgängen	<input type="checkbox"/>

5.4	Mängel in anderen Bereichen des Arbeits- und Gesundheitsschutzes:	
5.4.1	Tätigkeiten mit biologischen Arbeitsstoffen	<input type="checkbox"/>
5.4.2	Strahlenschutz (Röntgeneinrichtungen)	<input type="checkbox"/>
5.4.3	Arbeitszeitgestaltung (Umsetzung des Arbeitszeitgesetzes)	<input type="checkbox"/>
5.4.4	Mutterschutz	<input type="checkbox"/>
5.4.5	Jugendarbeitsschutz	<input type="checkbox"/>
5.4.6	Psychische Fehlbelastungen durch die Arbeitsaufgabe	<input type="checkbox"/>
5.4.7	Psychische Fehlbelastung durch die Arbeitsorganisation	<input type="checkbox"/>

6	Wahrnehmung der Arbeitsschutzsituation im Betrieb	
6.1	Stimmen die Sichtweisen überein: Hauptgefährdungen, die Arbeitgeber sieht (3.1) und auslösende Mängel aus Sicht der Behörde?	ja <input type="checkbox"/> nein <input type="checkbox"/> teilweise <input type="checkbox"/>
6.2	Falls 6.1 mit nein oder teilweise beantwortet wurde: Bitte die Nummern der angekreuzten Mängel notieren, die vom Arbeitgeber <u>nicht erkannt</u> wurden.	1. 2. 3.

2. Erhebungsbogen Projektphase II – Wirksamkeitsüberprüfung

Projekt „Anpassung des Aufsichtshandelns aufgrund novelliertem Arbeitsschutzrecht“ Erhebungsbogen für die Überprüfung der Wirksamkeit

Die Informationen für die Ausfüllung des Fragebogens sind auf verschiedenen Wegen zu erhalten:

Begehung, Dokumentenanalyse, Gespräch mit dem Arbeitgeber etc.

1 Allgemeines	
1.1	Wurde dieser Betrieb im Zeitraum der letzten 10 – 14 Monate bereits in IFAS dokumentiert? ja <input type="checkbox"/> nein <input type="checkbox"/>
2 Stand und Organisation der betrieblichen Gefährdungsbeurteilung	
2.1	Wie kann der Umsetzungsgrad des Themas Gefährdungsbeurteilung zum jetzigen Zeitpunkt im Betrieb beschrieben werden? vollständig <input type="checkbox"/> überwiegend <input type="checkbox"/> begonnen <input type="checkbox"/> überhaupt nicht <input type="checkbox"/>
2.2	Ist die Zuständigkeit für die Durchführung der Gefährdungsbeurteilung eindeutig geregelt? ja <input type="checkbox"/> nein <input type="checkbox"/>
2.3	Wer führt die Gefährdungsbeurteilung durch? - Mehrfachnennungen sind möglich - Unternehmer selbst <input type="checkbox"/> Führungskraft <input type="checkbox"/> eigene Fachkraft für Arbeitssicherheit <input type="checkbox"/> externe Fachkraft für Arbeitssicherheit <input type="checkbox"/> Betriebsarzt <input type="checkbox"/> Betriebsrat <input type="checkbox"/> Sicherheitsbeauftragter <input type="checkbox"/> Arbeitnehmer <input type="checkbox"/> sonstige externe Institutionen <input type="checkbox"/>
2.4	Stehen folgende Faktoren für die Durchführung der Gefährdungsbeurteilung in ausreichendem Maße zur Verfügung: - Zeit? ja <input type="checkbox"/> nein <input type="checkbox"/> - Befugnisse? ja <input type="checkbox"/> nein <input type="checkbox"/> - Mittel (z.B. Checklisten, Regelwerke)? ja <input type="checkbox"/> nein <input type="checkbox"/>
2.5	Existieren Regelungen zur Einbeziehung folgender Arbeitsschutz-Experten in die Durchführung der Gefährdungsbeurteilung? eigene Fachkraft für Arbeitssicherheit <input type="checkbox"/> externe Fachkraft für Arbeitssicherheit <input type="checkbox"/> Betriebsarzt <input type="checkbox"/> Sicherheitsbeauftragter <input type="checkbox"/> Betriebs-/Personalrat <input type="checkbox"/> Sonstige <input type="checkbox"/>
2.6	Werden die Mitarbeiter in die Durchführung der Gefährdungsbeurteilung eingebunden? ja <input type="checkbox"/> nein <input type="checkbox"/>

2.7	Welches sind die drei Gefährdungen, auf die sich der Betrieb während der Aktion (vergangenen 10 – 14 Monate) konzentriert hat?	1. 2. 3.
-----	--	----------------

3	Engagement des Arbeitgebers	1 stimmt nicht	2 stimmt wenig	3 stimmt mäßig	4 stimmt ziemlich	5 stimmt sehr
3.1	Er hat einen Blick für die Gefährdungen in seinem Betrieb.					
3.2	Er veranlasst Maßnahmen im Arbeitsschutz.					
3.3	Er überprüft die Bearbeitung von Maßnahmen.					
3.4	Er sorgt für die Fristeneinhaltung.					
3.5	Er hat einen Überblick über die aktuellen Arbeitsschutzaktivitäten.					
3.6	Er engagiert sich für den Arbeitsschutz in seinem Betrieb.					

4	Umsetzung der Gefährdungsbeurteilung durch den Betrieb	1 nie	2 selten	3 gelegentlich	4 oft	5 immer
4.1	Neue Gefährdungen wurden aufgedeckt.					
4.2	Erkenntnisse der Betriebsbegehungen fließen in die Gefährdungsbeurteilung ein.					
4.3	Unterweisungen finden im Turnus statt.					
4.4	Mitarbeitern/ Führungskräfte sind Gefährdungen und Schutzmaßnahmen in ihren jeweiligen Bereichen bekannt.					
4.5	Arbeitsmittel werden systematisch geprüft.					
4.6	Defekte Arbeitsmittel wurden ausgetauscht oder instand gesetzt.					
4.7	Gefährliche Arbeitsstoffe werden sicher gehandhabt.					
4.8	Notwendige persönliche Schutzausrüstung wird durchgängig getragen.					
4.9	Defizite im Arbeitsschutz wurden in der Gefährdungsbeurteilung berücksichtigt.					

5	Organisation des Arbeitsschutzes	1 nicht	2 wenig	3 mittel- mäßig	4 ziemlich	5 sehr
5.1	Die sicherheitstechnische Betreuung ist organisiert.					
5.2	Die arbeitsmedizinische Betreuung ist organisiert.					
5.3	Zusammenarbeit und der Informationsaustausch zwischen Arbeitsschutzexperten und Führungskräften funktioniert.					
5.4	Der Zugang zu nutzbaren externen Informationsquellen ist sicher gestellt.					
5.5	Der Arbeitsschutz ist im Betrieb organisiert.					

6	Integration der Gefährdungsbeurteilung in die betrieblichen Abläufe	1 nicht	2 wenig	3 mittel- mäßig	4 ziemlich	5 sehr
6.1	Erforderliche Arbeitsschutzmaßnahmen werden bei Änderungen / Neuerungen (neue Maschinen, neue Gefahrstoffe, Umbauten) berücksichtigt.					
6.2	Arbeitsschutzmängel werden systematisch erkannt und behoben.					
6.3	Fremdfirmen werden über vorhandene Gefährdungen aufgeklärt.					
6.4	Die Gefährdungsbeurteilung ist in die betrieblichen Abläufe integriert.					

7	Erfolg der Aktion Gefährdungsbeurteilung	1 stimmt nicht	2 stimmt wenig	3 stimmt mäßig	4 stimmt ziemlich	5 stimmt sehr
7.1	Die Aktion Gefährdungsbeurteilung war im Betrieb erfolgreich.					

3. Interviewleitfäden und Ergebnisblätter Projektphase III – Nachhaltigkeitsüberprüfung

Projekt „Anpassung des Aufsichtshandelns aufgrund novelliertem Arbeitsschutzrecht“
Interviewleitfaden „Neue Maschine“ zur Überprüfung der Nachhaltigkeit

Zielstellung:

Die Nachhaltigkeit betrieblicher Regelungen zur Gefährdungsbeurteilung soll mit diesem Interviewleitfaden überprüft werden. Dazu wird am Beispiel **Beschaffung und Inbetriebnahme einer neuen Maschine**³ hinterfragt, ob die erforderlichen Abläufe im Hinblick auf den Arbeitsschutz geregelt sind. Nach Bewertung der Ergebnisse soll eine Aussage darüber getroffen werden, ob die Gefährdungsbeurteilung nachhaltig in den Betriebsalltag integriert ist.

Hinweise zur Anwendung:

Zur Überprüfung der betrieblichen Abläufe sollen verschiedene organisatorische Aspekte, die bei der Beschaffung und Inbetriebnahme einer neuen Maschine relevant sind, im Betrieb beleuchtet werden.

Folgende Aspekte werden in den einzelnen Kapiteln behandelt:

1. Beschaffung arbeitsschutzrelevanter Informationen vor dem Kauf einer Maschine
2. Festlegung und Umsetzung von Schutzmaßnahmen
3. Geeignetes Personal zur Bedienung der Maschine
4. Information der Maschinenbediener (Betriebsanweisung / Unterweisung)
5. Festlegung und Durchführung notwendiger Prüfungen
6. Aktualisierung der Arbeitsschutz-Dokumentation

Die vorformulierten Fragen in den jeweiligen Kapiteln können zur Gestaltung des Gespräches herangezogen werden. Gesprächspartner kann der Unternehmer selbst oder eine Führungskraft, die für den Bereich Arbeitsschutz im Unternehmen zuständig ist, oder eine interne Fachkraft für Arbeitssicherheit sein. Ergänzend kann es notwendig sein, die Aussagen des Gesprächspartners durch eine Dokumenteneinsicht oder durch eine Vor-Ort-Besichtigung abzusichern.

Anhand einer kürzlich erfolgten Neubeschaffung kann der Gesprächspartner schildern, welche Maßnahmen erfolgt sind. Getroffene Maßnahmen können Anzeichen dafür sein, dass diesbezüglich bestimmte Regelungen im Betrieb existieren.

Zum Mitschreiben der Antworten steht in den einzelnen Kapiteln jeweils Raum zur Verfügung.

³ Der Begriff Maschine steht hier für ein größeres Arbeitsmittel. Der Leitfaden ist im Hinblick auf Kleingeräte weniger geeignet. Ersatzbeschaffung oder Austausch sollten nicht betrachtet werden.

Ergebnisdarstellung:

Anhand der Antworten des Gesprächspartners sollen die betrieblichen Regelungen und deren Um-setzung auf einem separaten Ergebnisblatt bewertet werden. Abschließend soll eine zusammen-fassende Beurteilung hinsichtlich der nachhaltigen Verknüpfung der Gefährdungsbeurteilung mit dem betrieblichen Prozess bzw. mit dem Betriebsalltag erfolgen.

1. Beschaffung arbeitsschutzrelevanter Informationen vor dem Kauf einer Maschine

Im Gespräch sollte herausgefunden werden, ob betriebliche Regelungen sicherstellen, dass arbeitsschutzrelevante Informationen vor dem Kauf einer Maschine beschafft werden. Dazu können die folgenden Fragen hilfreich sein:

- Wird darauf geachtet, dass nur EU-konforme Maschinen beschafft werden (mit Konformitätserklärung, CE-Kennzeichnung, Betriebsanleitung)?
- Wird im Vorfeld ermittelt, welche neuen Gefährdungen durch die Maschine entstehen können (z.B. Lärm, Vibrationen, stoffliche Gefährdungen an der Maschine)?
- Werden die damit verbundenen notwendigen Schutzmaßnahmen betrachtet?
- Werden die Anforderungen an den Aufstellungsort und an die Umgebung der neuen Maschine berücksichtigt?
- Wird im Vorfeld ermittelt, welche Qualifikation die Bedienung der neuen Maschine erfordert?
- Wird ermittelt, ob Genehmigungen oder Anzeigen für die neue Maschine erforderlich sind?
- Werden die Anforderungen bezüglich Prüfung und Instandhaltung der neuen Maschine berücksichtigt?
- Wer ist zuständig / verantwortlich für die Beschaffung der arbeitsschutzrelevanten Informationen?
- Werden die Sifa / der Betriebsarzt beteiligt?

2. Festlegung und Umsetzung von Schutzmaßnahmen

Im Gespräch sollte herausgefunden werden, ob betriebliche Regelungen existieren, die die Festlegung und Umsetzung der notwendigen Schutzmaßnahmen für den Betrieb der Maschine sicherstellen. Dazu können die folgenden Fragen hilfreich sein:

- Wer ist zuständig / verantwortlich für die Festlegung und Umsetzung von Schutzmaßnahmen?
- Werden die Sifa / der Betriebsarzt hinsichtlich der Schutzmaßnahmen beteiligt?
- Ist sichergestellt, dass die notwendigen technischen Schutzmaßnahmen umgesetzt werden?
- Ist sichergestellt, dass ein evtl. notwendiger Lärmbereich ausgewiesen wird?
- Ist sichergestellt, dass ein evtl. notwendiger Ex-Bereich ausgewiesen wird?
- Wie werden evtl. notwendige Zutrittsbeschränkungen sichergestellt?
- Wer bringt die damit verbundenen Kennzeichnungen an?
- Wer legt fest, welche PSA notwendig ist und wer beschafft sie?
- Ist sichergestellt, dass die für die Bedienung der Maschine notwendigen ergonomischen Anforderungen berücksichtigt werden (z.B. ergonomisch günstige Arbeitsabläufe, Stehhilfen)?
- Ist sichergestellt, dass bei den Schutzmaßnahmen auch Wechselwirkungen mit bestehenden Gefährdungen berücksichtigt werden?

3. Geeignetes Personal zur Bedienung der Maschine

Im Gespräch sollte herausgefunden werden, ob betriebliche Regelungen existieren, die sicherstellen, dass die Maschine von geeignetem Personal bedient wird. Dazu können die folgenden Fragen hilfreich sein:

- Wer ist zuständig / verantwortlich für die Gewährleistung von geeignetem Bedienpersonal?
- Wer ermittelt die Anforderungen an das Bedienpersonal?
- Wie erfolgt die Personalauswahl?
- Wie wird sichergestellt, dass das Bedienpersonal ausreichend qualifiziert wird?

- Ist eine Erfolgskontrolle der Qualifizierungsmaßnahmen vorgesehen?
- Ist sichergestellt, dass eine Einarbeitungsphase gewährt wird?

4. Information der Maschinenbediener (Betriebsanweisung / Unterweisung)

Im Gespräch sollte herausgefunden werden, ob betriebliche Regelungen existieren, die die notwendige Information der Maschinenbediener sicherstellen. Dazu können die folgenden Fragen hilfreich sein:

- Wer ermittelt die Informationen des Herstellers (z.B. aus Betriebsanleitung), die für den Bediener der Maschine wichtig sind?
- Wer überträgt diese Informationen in die Betriebsanweisung bzw. Unterweisungsunterlagen der Maschinenbediener?
- Ist sichergestellt, dass die Ergebnisse der Gefährdungsbeurteilung in die Betriebsanweisung bzw. Unterweisungsunterlagen einfließen?
- Ist sichergestellt, dass den Maschinenbedienern eine Betriebsanweisung zur Verfügung steht?
- Wie stellen Sie sicher, dass die Unterweisungen vor Beginn der Tätigkeit und jährlich wiederkehrend erfolgen?
- Wer unterweist? Werden die Sifa / der Betriebsarzt beteiligt?
- Gibt es Probleme bei den Unterweisungen, weil Arbeitnehmer schlecht deutsch verstehen? Wie gehen Sie damit um?
- Wie kontrollieren Sie (der Unterweiser), ob die Inhalte verstanden wurden?
- Werden die Unterweisungen dokumentiert?
- Kontrollieren Sie, ob die erforderlichen Unterweisungen durchgeführt werden?

5. Festlegung und Durchführung notwendiger Prüfungen

Im Gespräch sollte herausgefunden werden, ob betriebliche Regelungen existieren, die die Festlegung und Durchführung notwendiger Prüfungen sicherstellen. Dazu können die folgenden Fragen hilfreich sein:

- Ist sichergestellt, dass die Prüferfordernisse für die Maschine ermittelt werden?
- Wer ist zuständig / verantwortlich für die Festlegung von Prüfungen? Wird die Sifa beteiligt?
- Wer legt Prüfart und Prüfumfang fest?
- Wer legt die Prüfzeiten für die Maschine fest?
- Nach welchen Kriterien werden die Prüfzeiten festgelegt?
- Wer legt den Prüfer der Maschine fest?
- Ist sichergestellt, dass die Prüfzeiten überwacht werden?
- Durch wen wird die Prüfung der Maschine letztlich veranlasst?
- Ist die Dokumentation der Prüfungen geregelt?
- Wie wird sichergestellt, dass die bei Prüfungen festgestellten Mängel beseitigt werden?

6. Aktualisierung der Arbeitsschutz-Dokumentation

Im Gespräch sollte herausgefunden werden, ob betriebliche Regelungen existieren, die die Aktualisierung der Arbeitsschutz-Dokumentation sicherstellen. Dazu können die folgenden Fragen hilfreich sein:

- Wer aktualisiert die Dokumentation der Gefährdungsbeurteilung?
- Wer aktualisiert sonstige Arbeitsschutz-Dokumente (z.B. Lärminderungsprogramm, Prüfverzeichnis für Arbeitsmittel)
- Wie ist die Aktualisierung sichergestellt?

Projekt „Anpassung des Aufsichtshandelns aufgrund novelliertem Arbeitsschutzrecht“
Ergebnisblatt „Neue Maschine“

Hinweise zur Anwendung:

Anhand der gewonnenen Erkenntnisse soll die Qualität der bestehenden Regelungen und deren Umsetzung bei der Beschaffung und Inbetriebnahme einer neuen Maschine mittels einer fünfstufigen Skala bewertet werden. Der letzte Punkt stellt eine zusammenfassende Beurteilung dieses Prozesses dar.

1. Beschaffung arbeitsschutzrelevanter Informationen vor dem Kauf einer Maschine					
Es ist sichergestellt, dass arbeitsschutzrelevante Informationen vor dem Kauf einer Maschine beschafft werden.	<input type="checkbox"/>				
	gar nicht	schlecht	mittelmäß.	gut	sehr gut
2. Umsetzung von Schutzmaßnahmen					
Es ist sichergestellt, dass die Schutzmaßnahmen umgesetzt werden.	<input type="checkbox"/>				
	gar nicht	schlecht	mittelmäß.	gut	sehr gut
3. Geeignetes Personal zur Bedienung der Maschine					
Es ist sichergestellt, dass nur geeignetes Personal an der Maschine arbeitet.	<input type="checkbox"/>				
	gar nicht	schlecht	mittelmäß.	gut	sehr gut
4. Information der Maschinenbediener (Betriebsanweisung / Unterweisung)					
Es ist sichergestellt, dass der Maschinenbediener informiert ist (Betriebsanweisung/Unterweisung).	<input type="checkbox"/>				
	gar nicht	schlecht	mittelmäß.	gut	sehr gut
5. Festlegung und Durchführung notwendiger Prüfungen					
Es ist sichergestellt, dass notwendige Prüfungen festgelegt und durchgeführt werden.	<input type="checkbox"/>				
	gar nicht	schlecht	mittelmäß.	gut	sehr gut
6. Aktualisierung der Arbeitsschutz-Dokumentation					
Es ist sichergestellt, dass die Arbeitsschutz-Dokumentation aktualisiert wird.	<input type="checkbox"/>				
	gar nicht	schlecht	mittelmäß.	gut	sehr gut
Zusammenfassende Bewertung					
Die vorgefundenen Regelungen und deren Umsetzung zeigen, dass die Gefährdungsbeurteilung mit dem Prozess „Beschaffung und Inbetriebnahme einer neuen Maschine“ verknüpft ist.	<input type="checkbox"/>				
	gar nicht	schlecht	mittelmäß.	gut	sehr gut

Projekt „Anpassung des Aufsichtshandelns aufgrund novelliertem Arbeitsschutzrecht“ Interviewleitfaden „Neuer Arbeitsstoff“ zur Überprüfung der Nachhaltigkeit

Zielstellung:

Die Nachhaltigkeit betrieblicher Regelungen zur Gefährdungsbeurteilung soll mit diesem Interviewleitfaden überprüft werden. Dazu wird am Beispiel **Beschaffung/Herstellung und Verwendung eines neuen Arbeitsstoffes**⁴ hinterfragt, ob die erforderlichen Abläufe im Hinblick auf den Arbeitsschutz geregelt sind. Nach Bewertung der Ergebnisse soll eine Aussage darüber getroffen werden, ob die Gefährdungsbeurteilung nachhaltig in den Betriebsalltag integriert ist.

Hinweise zur Anwendung:

Zur Überprüfung der betrieblichen Abläufe sollen verschiedene organisatorische Aspekte, die bei der Beschaffung/Herstellung und Verwendung eines neuen Arbeitsstoffes relevant sind, im Betrieb beleuchtet werden.

Folgende Aspekte werden in den einzelnen Kapiteln behandelt:

1. Beschaffung arbeitsschutzrelevanter Informationen vor dem Kauf bzw. der Herstellung eines neuen Arbeitsstoffes
2. Festlegung und Umsetzung von Schutzmaßnahmen
3. Geeignetes Personal für Tätigkeiten mit dem neuen Arbeitsstoff
4. Information der Beschäftigten (Betriebsanweisung / Unterweisung)
5. Festlegung und Durchführung arbeitsmedizinischer Vorsorgeuntersuchungen
6. Festlegung und Durchführung notwendiger Messungen
7. Aktualisierung der Arbeitsschutz-Dokumentation

Die vorformulierten Fragen in den jeweiligen Kapiteln können zur Gestaltung des Gespräches herangezogen werden. Gesprächspartner kann der Unternehmer selbst oder eine Führungskraft, die für den Bereich Arbeitsschutz im Unternehmen zuständig ist, oder eine interne Fachkraft für Arbeitssicherheit sein. Ergänzend kann es notwendig sein, die Aussagen des Gesprächspartners durch eine Dokumenteneinsicht oder durch eine Vor-Ort-Besichtigung abzusichern.

Anhand einer kürzlich erfolgten Neubeschaffung oder Veränderung im Herstellungsprozess kann der Gesprächspartner schildern, welche Maßnahmen erfolgt sind. Getroffene Maßnahmen können Anzeichen dafür sein, dass diesbezüglich bestimmte Regelungen im Betrieb existieren.

Zum Mitschreiben der Antworten steht in den einzelnen Kapiteln jeweils Raum zur Verfügung.

⁴ Der Begriff „neuer Arbeitsstoff“ steht hier für ein einen neuen Gefahrstoff oder biologischen Arbeitsstoff. Ersatzbeschaffung oder Austausch sollten nicht betrachtet werden.

Ergebnisdarstellung:

Anhand der Antworten des Gesprächspartners sollen die betrieblichen Regelungen und deren Um-setzung auf einem separaten Ergebnisblatt bewertet werden. Abschließend soll eine zusammen-fassende Beurteilung hinsichtlich der nachhaltigen Verknüpfung der Gefährdungsbeurteilung mit dem betrieblichen Prozess bzw. mit dem Betriebsalltag erfolgen.

1. Beschaffung arbeitsschutzrelevanter Informationen vor dem Kauf bzw. der Herstellung eines neuen Arbeitsstoffes

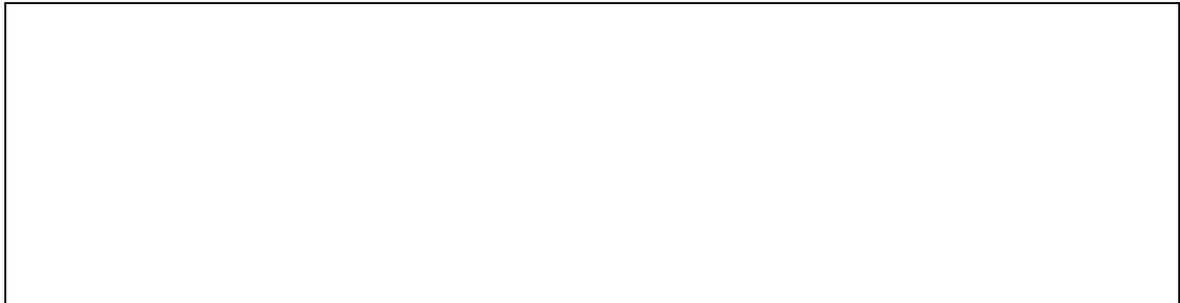
Im Gespräch sollte herausgefunden werden, ob betriebliche Regelungen sicherstellen, dass arbeitsschutzrelevante Informationen vor dem Kauf bzw. der Herstellung eines Arbeitsstoffes beschafft werden. Dazu können die folgenden Fragen hilfreich sein:

- Wird darauf geachtet, dass bei der Beschaffung immer ein EU-Sicherheitsdatenblatt vom Hersteller mitgeliefert wird?
- Wird darauf geachtet, ob die geplante Verwendung vom Hersteller vorgesehen ist, oder ggf. eigene, umfangreichere Ermittlungen zur Verwendungsart erfolgen müssen?
- Werden Sicherheitsfachkraft und Betriebsarzt bei den Ermittlungen hinzugezogen/beteiligt?
- Wird im Vorfeld ermittelt, welche neuen Gefährdungen durch den Arbeitsstoff entstehen können (z.B. inhalative, dermale oder orale Exposition für Beschäftigte, Brand- und Explosionsgefahren)?
- Werden die Anforderungen an den vorgesehenen Arbeitsbereich berücksichtigt?
- Werden die mit der Verwendung- bzw. Herstellung verbundenen notwendigen Schutzmaßnahmen betrachtet?
- Wird geprüft, ob ggf. ein anderer Stoff mit geringerem Gefährdungspotential eingesetzt werden kann?
- Wird im Vorfeld ermittelt, welche Qualifikation die Tätigkeit mit dem neuen Arbeitsstoff (z.B. Sachkundenachweis, Befähigungsschein) erfordert?
- Wird ermittelt, ob Erlaubnisse/Ausnahmen oder Anzeigen/Mitteilungen für die Tätigkeit mit dem neuen Arbeitsstoff erforderlich sind?
- Werden die Anforderungen bezüglich arbeitsmedizinischer Vorsorge, Messverpflichtungen, Prüfung best. Parameter für den neuen Arbeitsstoff ermittelt?
- Wer ist zuständig / verantwortlich für die Beschaffung der arbeitsschutzrelevanten Informationen?

2. Festlegung und Umsetzung von Schutzmaßnahmen

Im Gespräch sollte herausgefunden werden, ob betriebliche Regelungen existieren, die die Festlegung und Umsetzung der notwendigen Schutzmaßnahmen für die Verwendung des Arbeitsstoffes sicherstellen. Dazu können die folgenden Fragen hilfreich sein:

- Wer ist zuständig / verantwortlich für die Festlegung und Umsetzung von Schutzmaßnahmen?
- Werden Sicherheitsfachkraft und Betriebsarzt eingebunden?
- Ist sichergestellt, dass die für die Verwendung/Herstellung notwendigen technischen Schutzmaßnahmen (z.B. geschlossenes System, technische Absaugung, Desinfektionseinrichtungen) zur Verfügung stehen?
- Ist sichergestellt, dass evtl. notwendige zusätzliche Brandschutzmaßnahmen getroffen werden?
- Ist sichergestellt, dass evtl. notwendige Ex-Zonen festgelegt und ausgewiesen werden?
- Werden die entsprechenden Ex-Schutzmaßnahmen durchgeführt?
- Wer legt fest, ob und welche PSA notwendig ist und wer beschafft sie?
- Wie werden evtl. notwendige Zutrittsbeschränkungen sichergestellt?
- Wer bringt die damit verbundenen Kennzeichnungen an?
- Ist sichergestellt, dass bei den Schutzmaßnahmen auch Wechselwirkungen mit bestehenden Gefährdungen berücksichtigt werden?



3. Geeignetes Personal für Tätigkeiten mit dem neuen Arbeitsstoff

Im Gespräch sollte herausgefunden werden, ob betriebliche Regelungen existieren, die sicherstellen, dass die Tätigkeiten mit dem Arbeitsstoff von geeignetem Personal durchgeführt werden. Dazu können die folgenden Fragen hilfreich sein:

- Wer ist zuständig / verantwortlich, dass nur geeignete Beschäftigte für die Tätigkeit eingesetzt werden?
- Wer ermittelt die Anforderungen an das Personal (z.B. besondere Sachkunde)?
- Wie erfolgt die Personalauswahl?

- Wie wird sichergestellt, dass die Beschäftigten ausreichend qualifiziert werden?
- Ist eine Erfolgskontrolle der Qualifizierungsmaßnahmen vorgesehen?
- Ist sichergestellt, dass eine Einarbeitungsphase gewährt wird?

4. Information der Beschäftigten (Betriebsanweisung / Unterweisung)

Im Gespräch sollte herausgefunden werden, ob betriebliche Regelungen existieren, die die notwendige Information der Beschäftigten sicherstellen. Dazu können die folgenden Fragen hilfreich sein:

- Wer ermittelt die Informationen, die für die Tätigkeit mit dem neuen Arbeitsstoff für die Beschäftigten wichtig sind (z.B. aus dem Sicherheitsdatenblatt bzw. durch eigene Ermittlungen)?
- Wer überträgt diese Informationen in Betriebsanweisungen bzw. Unterweisungsunterlagen?
- Werden Sicherheitsfachkraft und Betriebsarzt (z.B. zur Unterweisung, Erstellung von Betriebsanweisungen, arbeitsmedizinisch-toxikologischen Beratung) eingebunden?
- Ist sichergestellt, dass den Beschäftigten eine Betriebsanweisung zur Verfügung steht?
- Wie stellen Sie sicher, dass die Unterweisungen vor Beginn der Tätigkeit und jährlich wiederkehrend erfolgen?
- Wer unterweist?
- Gibt es Probleme bei den Unterweisungen, weil Arbeitnehmer schlecht deutsch verstehen? Wie gehen Sie damit um?
- Wie kontrollieren Sie (der Unterweiser), ob die Inhalte verstanden wurden?
- Werden die Unterweisungen dokumentiert?
- Kontrollieren Sie, ob die erforderlichen Unterweisungen durchgeführt werden?

5. Festlegung und Durchführung arbeitsmedizinischer Vorsorgeuntersuchungen

Im Gespräch sollte herausgefunden werden, ob betriebliche Regelungen existieren, die die Festlegung und Durchführung notwendiger arbeitsmedizinischer Vorsorgeuntersuchungen sicherstellen. Dazu können die folgenden Fragen hilfreich sein:

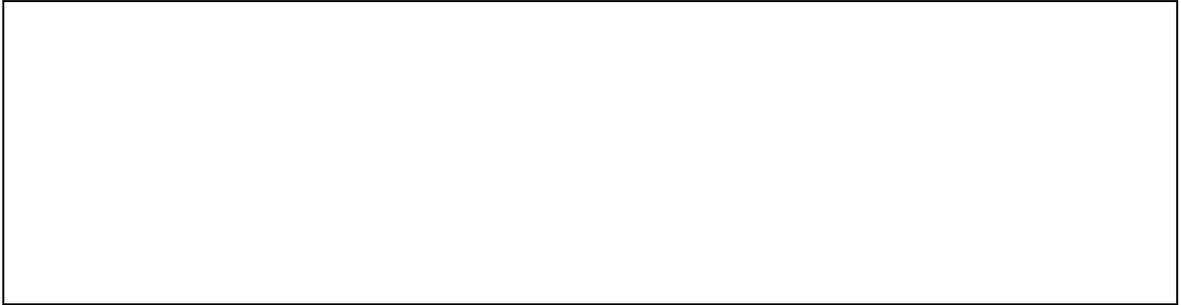
- Ist sichergestellt, dass die ggf. erforderlichen arbeitsmedizinischen Vorsorgeuntersuchungen ermittelt werden?
- Wer ist zuständig / verantwortlich für die Organisation (Terminverfolgung, Sicherstellung der Durchführung)?
- Wer führt die Vorsorgekartei?
- Wer ist zuständig für die Information der Beschäftigten?
- Wird der Betriebsarzt informiert, falls er nicht selbst die Untersuchungen durchführt?

6. Festlegung und Durchführung notwendiger Messungen

Im Gespräch sollte herausgefunden werden, ob betriebliche Regelungen existieren, die die Festlegung und Durchführung notwendiger Messungen sicherstellen. Dazu können die folgenden Fragen hilfreich sein:

- Ist sichergestellt, dass Messerfordernisse für die Tätigkeiten mit neuen Arbeitsstoffen (z.B. Grenzwerteinhaltung, Überwachung von Kühlschmierstoffen) ermittelt werden?
- Wer ist zuständig / verantwortlich für die Festlegung von Messungen?
- Wird die Sicherheitsfachkraft eingebunden?
- Nach welchen Vorgaben werden Messungen festgelegt?
- Wer legt Art und Umfang von Messungen fest?
- Ist sichergestellt, dass die Fristen für Messungen überwacht werden?
- Durch wen werden Messungen letztlich veranlasst?

- Ist die Dokumentation der Messungen geregelt?
- Wie wird sichergestellt, dass die bei negativen Messergebnissen entspr. Maßnahmen organisiert werden?



7. Aktualisierung der Arbeitsschutz-Dokumentation

Im Gespräch sollte herausgefunden werden, ob betriebliche Regelungen existieren, die die Aktualisierung der Arbeitsschutz-Dokumentation sicherstellen. Dazu können die folgenden Fragen hilfreich sein:

- Wer aktualisiert die Dokumentation der Gefährdungsbeurteilung?
- Wer aktualisiert sonstige Arbeitsschutz-Dokumente (z.B. Gefahrstoffverzeichnis, Vorsorgekartei, Unterweisungsverzeichnis)?
- Wie ist die Aktualisierung sichergestellt?



Projekt „Anpassung des Aufsichtshandelns aufgrund novelliertem Arbeitsschutzrecht“
Ergebnisblatt „Neuer Arbeitsstoff“

Hinweise zur Anwendung:

Anhand der gewonnenen Erkenntnisse soll die Qualität der bestehenden Regelungen und deren Umsetzung bei der Beschaffung/Herstellung und Verwendung eines neuen Arbeitsstoffes mittels einer fünfstufigen Skala bewertet werden. Der letzte Punkt stellt eine zusammenfassende Beurteilung dieses Prozesses dar.

1. Beschaffung arbeitsschutzrelevanter Informationen vor dem Kauf bzw. der Herstellung eines neuen Arbeitsstoffes					
Es ist sichergestellt, dass arbeitsschutzrelevante Informationen vor dem Kauf bzw. der Herstellung eines neuen Arbeitsstoffes beschafft werden.	<input type="checkbox"/>				
	gar nicht	schlecht	mittelmäß.	gut	sehr gut
2. Umsetzung von Schutzmaßnahmen					
Es ist sichergestellt, dass die Schutzmaßnahmen umgesetzt werden.	<input type="checkbox"/>				
	gar nicht	schlecht	mittelmäß.	gut	sehr gut
3. Geeignetes Personal für Tätigkeiten mit dem neuen Arbeitsstoff					
Es ist sichergestellt, dass nur geeignetes Personal Tätigkeiten mit dem Arbeitsstoff durchführt.	<input type="checkbox"/>				
	gar nicht	schlecht	mittelmäß.	gut	sehr gut
4. Information der Beschäftigten (Betriebsanweisung / Unterweisung)					
Es ist sichergestellt, dass die Beschäftigten informiert sind (Betriebsanweisung / Unterweisung).	<input type="checkbox"/>				
	gar nicht	schlecht	mittelmäß.	gut	sehr gut
5. Festlegung und Durchführung arbeitsmedizinischer Vorsorgeuntersuchungen					
Es ist sichergestellt, dass die arbeitsmedizinischen Vorsorgeuntersuchungen festgelegt und durchgeführt werden.	<input type="checkbox"/>				
	gar nicht	schlecht	mittelmäß.	gut	sehr gut
6. Festlegung und Durchführung notwendiger Messungen					
Es ist sichergestellt, dass notwendige Messungen festgelegt und durchgeführt werden.	<input type="checkbox"/>				
	gar nicht	schlecht	mittelmäß.	gut	sehr gut
7. Aktualisierung der Arbeitsschutz-Dokumentation					
Es ist sichergestellt, dass die Arbeitsschutz-Dokumentation aktualisiert wird.	<input type="checkbox"/>				
	gar nicht	schlecht	mittelmäß.	gut	sehr gut
Zusammenfassende Bewertung					
Die vorgefundenen Regelungen und deren Umsetzung zeigen, dass die Gefährdungsbeurteilung mit dem Prozess „Beschaffung/Herstellung und Verwendung eines neuen Arbeitsstoffes“ verknüpft ist.	<input type="checkbox"/>				
	gar nicht	schlecht	mittelmäß.	gut	sehr gut

Projekt „Anpassung des Aufsichtshandelns aufgrund novelliertem Arbeitsschutzrecht“ **Interviewleitfaden „Neues Personal“ zur Überprüfung der Nachhaltigkeit**

Zielstellung:

Die Nachhaltigkeit betrieblicher Regelungen zur Gefährdungsbeurteilung soll mit diesem Interviewleitfaden überprüft werden. Dazu wird am Beispiel **Neubesetzung eines Arbeitsplatzes**⁵ hinterfragt, ob die erforderlichen Abläufe im Hinblick auf den Arbeitsschutz geregelt sind. Nach Bewertung der Ergebnisse soll eine Aussage darüber getroffen werden, ob die Gefährdungsbeurteilung nachhaltig in den Betriebsalltag integriert ist.

Hinweise zur Anwendung:

Zur Überprüfung der betrieblichen Abläufe sollen verschiedene organisatorische Aspekte, die bei der Neubesetzung eines Arbeitsplatzes relevant sind, im Betrieb beleuchtet werden.

Folgende Aspekte werden in den einzelnen Kapiteln behandelt:

1. Ermittlung der Anforderungen im Zusammenhang mit der Tätigkeit
2. Einarbeitung
3. Unterweisung
4. Ergonomische Anpassung des Arbeitsplatzes an den Mitarbeiter
5. Einbindung in arbeitsschutzrelevante Abläufe
6. Aktualisierung der Arbeitsschutz-Dokumentation

Die vorformulierten Fragen in den jeweiligen Kapiteln können zur Gestaltung des Gespräches herangezogen werden. Gesprächspartner kann der Unternehmer selbst oder eine Führungskraft, die für den Bereich Arbeitsschutz im Unternehmen zuständig ist, sein. Ergänzend kann es notwendig sein, die Aussagen des Gesprächspartners durch eine Dokumenteneinsicht oder durch eine Vor-Ort-Besichtigung abzusichern. Anhand einer aktuellen personellen Veränderung im Betrieb kann der Gesprächspartner schildern, welche Maßnahmen erfolgt sind. Getroffene Maßnahmen können Anzeichen dafür sein, dass diesbezüglich bestimmte Regelungen im Betrieb existieren. Zum Mitschreiben der Antworten steht in den einzelnen Kapiteln jeweils Raum zur Verfügung.

Ergebnisdarstellung:

Anhand der Antworten des Gesprächspartners sollen die betrieblichen Regelungen und deren Umsetzung auf einem separaten Ergebnisblatt bewertet werden. Abschließend soll eine zusammenfassende Beurteilung hinsichtlich der nachhaltigen Verknüpfung der Gefährdungsbeurteilung mit dem betrieblichen Prozess bzw. mit dem Betriebsalltag erfolgen.

⁵ Unter der Neubesetzung eines Arbeitsplatzes kann auch eine interne Versetzung, die Anstellung eines Leiharbeitnehmers oder die Vergabe von Tätigkeiten an Mitarbeiter von Fremdfirmen im Rahmen eines Werkvertrages verstanden werden.

1. Ermittlung der Anforderungen im Zusammenhang mit der Tätigkeit

Im Gespräch sollte herausgefunden werden, ob betriebliche Regelungen existieren, die die Ermittlung der Anforderungen an den neuen Mitarbeiter bzw. Leiharbeitnehmer sicherstellen. Dazu können die folgenden Fragen hilfreich sein:

- Wird vor der Neubesetzung eines Arbeitsplatzes eine Stellenbeschreibung / ein Anforderungsprofil formuliert?
- Gibt es für die Tätigkeit / den Arbeitsplatz bereits eine Gefährdungsbeurteilung?
- Werden besondere Schutzbestimmungen, z.B. für Jugendliche oder werdende Mütter, ermittelt?
- Wird festgelegt, welche Ausbildung und Qualifikationen seitens des neuen Mitarbeiters bzw. Leiharbeitnehmers erforderlich sind?
- Werden gesundheitliche Voraussetzungen oder körperliche Anforderungen an den neuen Mitarbeiter bzw. Leiharbeitnehmer ermittelt?
- Wird ermittelt, ob Einstellungsuntersuchungen notwendig sind?
- Werden die Sifa / der Betriebsarzt / ggf. die Arbeitnehmervertretung beteiligt / eingebunden?
- Falls die Stelle mit einem Leiharbeitnehmer besetzt wird, ist die Kommunikation mit dem Verleiher sichergestellt? Wer ist Ansprechpartner für den Verleiher? Werden die Sifa / der Betriebsarzt über den Einsatz des Leiharbeitnehmers informiert?

2. Einarbeitung

Im Gespräch sollte herausgefunden werden, ob betriebliche Regelungen existieren, die die Einarbeitung des neuen Mitarbeiters bzw. Leiharbeitnehmers sicherstellen. Dazu können die folgenden Fragen hilfreich sein:

- Wer ist zuständig / verantwortlich für die Einarbeitung des neuen Mitarbeiters bzw. Leiharbeitnehmers?
- Wird eine Einarbeitungsphase festgelegt?
- Wird ein Einweiser / Ansprechpartner benannt?
- Gibt es Vorgaben für den Einweiser / Ansprechpartner, was er vermitteln soll?
- Wird die Arbeitsschutzphilosophie des Unternehmens vermittelt?
- Erfolgt eine Unterrichtung über allgemeine Gefahren im Unternehmen (z.B. explosionsgefährliche Bereiche auf dem Betriebsgelände)?
- Wird der neue Mitarbeiter bzw. Leiharbeitnehmer darüber informiert, wer Sifa, Betriebsarzt, Sicherheitsbeauftragter, Ersthelfer und evtl. Betriebsrat ist?
- Falls die Stelle mit einem Leiharbeitnehmer besetzt wird, kennt dieser seine betrieblichen Ansprechpartner?

- Wie ist sichergestellt, dass der neuen Mitarbeiter bzw. Leiharbeitnehmer ggf. notwendige Qualifizierungsmaßnahmen erhält?
- Wie stellen Sie sicher, dass der neue Mitarbeiter bzw. Leiharbeitnehmer vor Beginn der Tätigkeit die erforderliche geeignete Schutzausrüstung bekommt und sie richtig anwendet?
- Wie wird kontrolliert, ob die Einarbeitung erfolgreich war?

3. Unterweisung

Im Gespräch sollte herausgefunden werden, ob betriebliche Regelungen existieren, die die Unterweisung des neuen Mitarbeiters bzw. Leiharbeitnehmers sicherstellen. Dazu können die folgenden Fragen hilfreich sein:

- Wer ist zuständig / verantwortlich für die Unterweisungen?
- Werden die Sifa / der Betriebsarzt beteiligt?
- Wie stellen Sie sicher, dass die Unterweisungen vor Beginn der Beschäftigung und wiederkehrend erfolgen?
- Gibt es Probleme bei den Unterweisungen, weil Mitarbeiter bzw. Leiharbeitnehmer schlecht deutsch verstehen? Wie gehen Sie damit um?
- Wie kontrollieren Sie (der Unterweiser), ob die Inhalte verstanden wurden?
- Werden die Unterweisungen dokumentiert?
- Kontrollieren Sie, ob die erforderlichen Unterweisungen durchgeführt werden?

4. Ergonomische Anpassung des Arbeitsplatzes an den Mitarbeiter

Im Gespräch sollte herausgefunden werden, ob betriebliche Regelungen existieren, die die Anpassung des Arbeitsplatzes an den neuen Mitarbeiter bzw. an den Leiharbeitnehmer sicherstellen. Dazu können die folgenden Fragen hilfreich sein:

- Berücksichtigen Sie den Gefährdungsfaktor „Ergonomie“ in Ihrer Gefährdungsbeurteilung?
- Erfolgt ggf. eine Anpassung der Möbel / Arbeitsmittel an den neuen Mitarbeiter bzw. an den Leiharbeitnehmer?
- Wer ist zuständig / verantwortlich für die ergonomische Anpassung des Arbeitsplatzes an den neuen Mitarbeiter bzw. an den Leiharbeitnehmer?
- Werden die Sifa / der Betriebsarzt / ggf. Arbeitnehmervertretung beteiligt?

5. Einbindung in arbeitsschutzrelevante Abläufe

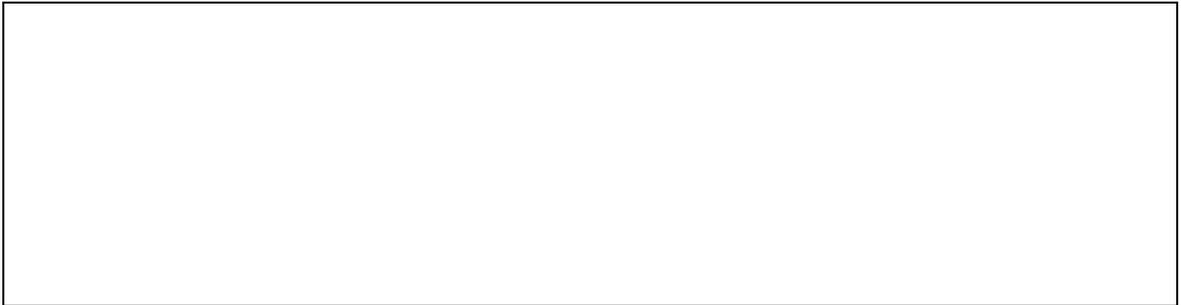
Im Gespräch sollte herausgefunden werden, ob betriebliche Regelungen existieren, die die Einbindung des neuen Mitarbeiters bzw. Leiharbeitnehmers in arbeitsschutzrelevante Abläufe sicherstellen. Dazu können die folgenden Fragen hilfreich sein:

- Erfolgt eine Aufnahme des neuen Mitarbeiters bzw. Leiharbeitnehmers in Unterweisungspläne?
- Erfolgt eine Aufnahme in Fortbildungspläne?
- Wie stellen Sie sicher, dass eine ggf. erforderliche Fachkunde / Sachkunde des neuen Mitarbeiters bzw. Leiharbeitnehmer regelmäßig aktualisiert wird?
- Erfolgt eine Aufnahme des neuen Mitarbeiters bzw. Leiharbeitnehmers in die Routine der arbeitsmedizinischen Vorsorge? (Leiharbeitnehmer: Die Vorsorgekartei führt der Verleiher!)

6. Aktualisierung der Arbeitsschutz-Dokumentation

Im Gespräch sollte herausgefunden werden, ob betriebliche Regelungen existieren, die die Aktualisierung der Arbeitsschutz-Dokumentation sicherstellen. Dazu können die folgenden Fragen hilfreich sein:

- Wer aktualisiert die Dokumentation der Gefährdungsbeurteilung?
- Wer aktualisiert sonstige Arbeitsschutz-Dokumente (z.B. Unterweisungsplan)?
- Wie ist die Aktualisierung sichergestellt?



Projekt „Anpassung des Aufsichtshandelns aufgrund novelliertem Arbeitsschutzrecht“
Ergebnisblatt „Neues Personal“

Hinweise zur Anwendung:

Anhand der gewonnenen Erkenntnisse soll die Qualität der bestehenden Regelungen und deren Umsetzung bei der Neubesetzung eines Arbeitsplatzes mittels einer fünfstufigen Skala bewertet werden. Der letzte Punkt stellt eine zusammenfassende Beurteilung dieses Prozesses dar.

1. Ermittlung der Anforderungen im Zusammenhang mit der Tätigkeit					
Es ist sichergestellt, dass die Anforderungen im Zusammenhang mit der Tätigkeit des neuen Mitarbeiters ermittelt werden.	<input type="checkbox"/>				
	gar nicht	schlecht	mittelmäß.	gut	sehr gut
2. Einarbeitung					
Es ist sichergestellt, dass eine Einarbeitung des neuen Mitarbeiters erfolgt.	<input type="checkbox"/>				
	gar nicht	schlecht	mittelmäß.	gut	sehr gut
3. Unterweisung					
Es ist sichergestellt, dass eine Unterweisung des neuen Mitarbeiters erfolgt.	<input type="checkbox"/>				
	gar nicht	schlecht	mittelmäß.	gut	sehr gut
4. Ergonomische Anpassung des Arbeitsplatzes an den Mitarbeiter					
Es ist sichergestellt, dass eine ergonomische Anpassung des Arbeitsplatzes an den neuen Mitarbeiter erfolgt.	<input type="checkbox"/>				
	gar nicht	schlecht	mittelmäß.	gut	sehr gut
5. Einbindung in arbeitsschutzrelevante Abläufe					
Es ist sichergestellt, dass der neue Mitarbeiter in arbeitsschutzrelevante Routinen eingebunden wird.	<input type="checkbox"/>				
	gar nicht	schlecht	mittelmäß.	gut	sehr gut
6. Aktualisierung der Arbeitsschutz-Dokumentation					
Es ist sichergestellt, dass die Arbeitsschutz-Dokumentation aktualisiert wird.	<input type="checkbox"/>				
	gar nicht	schlecht	mittelmäß.	gut	sehr gut
Zusammenfassende Bewertung					
Die vorgefundenen Regelungen und deren Umsetzung zeigen, dass die Gefährdungsbeurteilung mit dem Prozess „Neubesetzung eines Arbeitsplatzes“ verknüpft ist.	<input type="checkbox"/>				
	gar nicht	schlecht	mittelmäß.	gut	sehr gut

Projekt „Anpassung des Aufsichtshandelns aufgrund novelliertem Arbeitsschutzrecht“ Interviewleitfaden „Unfalluntersuchung“ zur Überprüfung der Nachhaltigkeit

Zielstellung:

Die Nachhaltigkeit betrieblicher Regelungen zur Gefährdungsbeurteilung soll mit diesem Interviewleitfaden überprüft werden. Dazu wird am Beispiel **Untersuchung von Unfällen oder Schadensfällen**⁶ hinterfragt, ob die erforderlichen Abläufe im Hinblick auf den Arbeitsschutz geregelt sind. Nach Bewertung der Ergebnisse soll eine Aussage darüber getroffen werden, ob die Gefährdungsbeurteilung nachhaltig in den Betriebsalltag integriert ist.

Hinweise zur Anwendung:

Zur Überprüfung der betrieblichen Abläufe sollen verschiedene organisatorische Aspekte, die bei der Untersuchung von Unfällen oder Schadensfällen relevant sind, im Betrieb beleuchtet werden.

Folgende Aspekte werden in den einzelnen Kapiteln behandelt:

1. Ermittlung der Unfallursachen
2. Beseitigung der Unfallursachen
3. Übertragung der Ergebnisse auf andere arbeitsschutzrelevante Abläufe
4. Aktualisierung der Arbeitsschutz-Dokumentation

Die vorformulierten Fragen in den jeweiligen Kapiteln können zur Gestaltung des Gespräches herangezogen werden. Gesprächspartner ist der Unternehmer selbst oder eine Führungskraft, die für den Bereich Arbeitsschutz im Unternehmen zuständig ist. Eventuell kann auch die Person, die den Unfall untersucht hat, Gesprächspartner sein. Ergänzend kann es notwendig sein, die Aussagen des Gesprächspartners durch eine Dokumenteneinsicht oder durch eine Vor-Ort-Besichtigung abzusichern.

Anhand eines aktuellen Unfalles kann der Gesprächspartner schildern, welche Maßnahmen erfolgt sind. Getroffene Maßnahmen können Anzeichen dafür sein, dass diesbezüglich bestimmte Regelungen im Betrieb existieren.

Zum Mitschreiben der Antworten steht in den einzelnen Kapiteln jeweils Raum zur Verfügung.

Ergebnisdarstellung:

Anhand der Antworten des Gesprächspartners sollen die betrieblichen Regelungen und deren Um-setzung auf einem separaten Ergebnisblatt bewertet werden. Abschließend soll eine zusammen-fassende Beurteilung hinsichtlich der nachhaltigen Verknüpfung der Gefährdungsbeurteilung mit dem betrieblichen Prozess bzw. mit dem Betriebsalltag erfolgen.

⁶ Die Begrifflichkeit „Untersuchung von Unfällen oder Schadensfällen“ schließt auch die Analyse von kritischen Situationen mit ein.

1. Ermittlung der Unfallursachen

Im Gespräch sollte herausgefunden werden, ob betriebliche Regelungen existieren, die die Ermittlung von Unfallursachen sicherstellen? Dazu können die folgenden Fragen hilfreich sein:

- Wer ist zuständig / verantwortlich für die Ermittlung der Unfallursachen?
- Ist sichergestellt, dass die Sifa / der Betriebsarzt an der Unfalluntersuchung beteiligt werden?
- Ist sichergestellt, dass die Unfallbeteiligten in die Unfalluntersuchung eingebunden werden?
- Werden Unfallzeugen befragt?
- Ist sichergestellt, dass alle potentiellen Unfallursachen (siehe Tabelle) betrachtet werden?
- Ist die Dokumentation der Ursachenermittlung geregelt?

technische Ursachen	defekte oder ungeeignete Arbeitsmittel, unzureichende Schutzeinrichtungen
organisatorische Ursachen	mangelnde Kenntnis, mangelnde Qualifikation, fehlende Informationen, unzureichende Kennzeichnung, Zeit-druck, Überforderung
menschliches Fehlverhalten	Bequemlichkeit, falsches „Heldentum“, nachlässige Aufgabenwahrnehmung (ggf. auch in der vorgesetzten Ebene)
mangelhafte Umgebungsfaktoren	räumliche Enge, Lärm, Vibrationen, schlechte Beleuchtung, schlechte Belüftung etc.
Zusammenwirken verschiedener Ursachen	

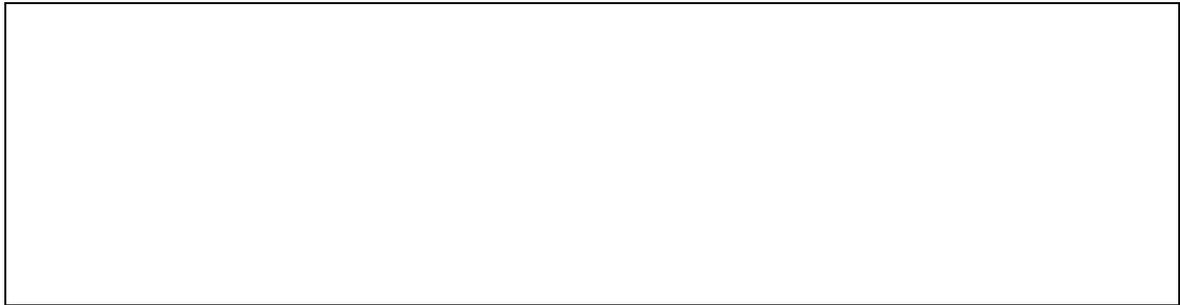
2. Beseitigung der Unfallursachen

Im Gespräch sollte herausgefunden werden, ob betriebliche Regelungen existieren, die die Beseitigung der Unfallursachen sicherstellen. Dazu können die folgenden Fragen hilfreich sein:

- Wer ist zuständig / verantwortlich für die Beseitigung der Unfallursachen?
- Ist sichergestellt, dass die Sifa / der Betriebsarzt an der Beseitigung der Unfallursachen beteiligt werden?
- Ist sichergestellt, dass die Beschäftigten in die Beseitigung der Unfallursachen eingebunden werden?
- Ist geregelt, dass nach einem Unfall die Arbeiten sofort gestoppt werden?
- Wer sorgt für das Treffen von Sofortmaßnahmen bei Gefahr im Verzug?
- Wer legt Schutzmaßnahmen für die Aufräumarbeiten fest?
- Werden aufgrund der Ursachenermittlung Maßnahmen abgeleitet?

Das heißt: Existieren Regelungen zur Aktualisierung / Nachbesserung der Gefährdungsbeurteilung?

- Wer sorgt für die Umsetzung der Maßnahmen?
- Ist die Dokumentation der Maßnahmen geregelt?
- Werden die Maßnahmen auf gleichartige Arbeiten übertragen?



3. Übertragung der Ergebnisse auf andere arbeitsschutzrelevante Abläufe

Im Gespräch sollte herausgefunden werden, ob betriebliche Regelungen existieren, durch die die Ergebnisse der Unfalluntersuchung in folgende Abläufe einfließen. Dazu können die folgenden Fragen hilfreich sein:

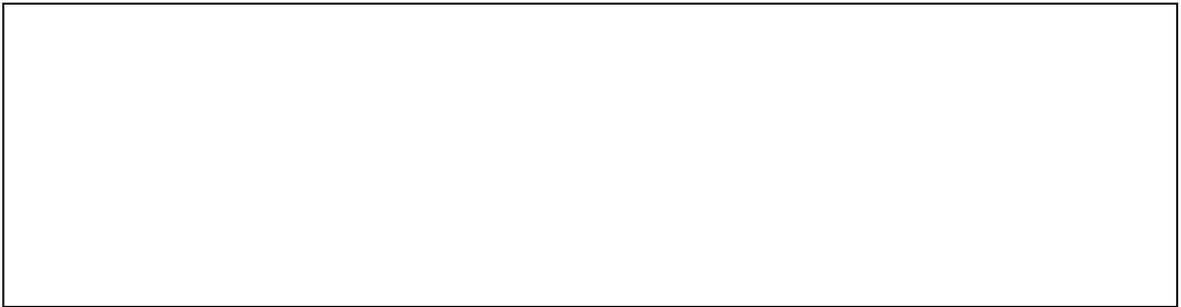
- Erfolgt eine Aktualisierung der Betriebsanweisungen?
- Werden erneute Unterweisungen durchgeführt?
- Erfolgen Änderungen im Hinblick auf die Prüfung von Arbeitsmitteln, z.B. Verkürzung von Prüf Fristen?
- Erfolgen Änderungen im Hinblick auf die Durchführung von Begehungen (z.B. Verkürzung der Begehungsintervallen)?
- Erfolgen Änderungen im Hinblick auf die Durchführung von Vorsorgeuntersuchungen?



4. Aktualisierung der Arbeitsschutz-Dokumentation

Im Gespräch sollte herausgefunden werden, ob betriebliche Regelungen existieren, die die Aktualisierung der Arbeitsschutz-Dokumentation sicherstellen. Dazu können die folgenden Fragen hilfreich sein:

- Wer aktualisiert die Dokumentation der Gefährdungsbeurteilung?
- Wer aktualisiert die Arbeitsschutz-Dokumente, die aufgrund der Ergebnisse der Unfalluntersuchung angepasst werden müssen?
- Wie ist die Aktualisierung sichergestellt?



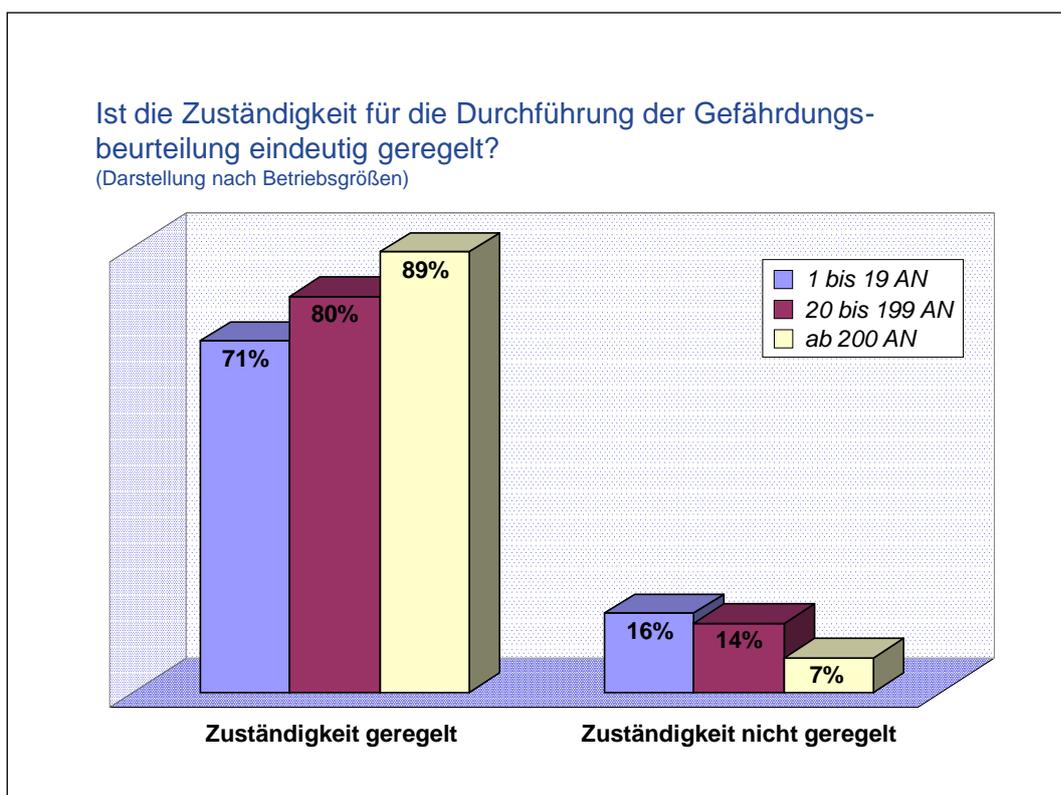
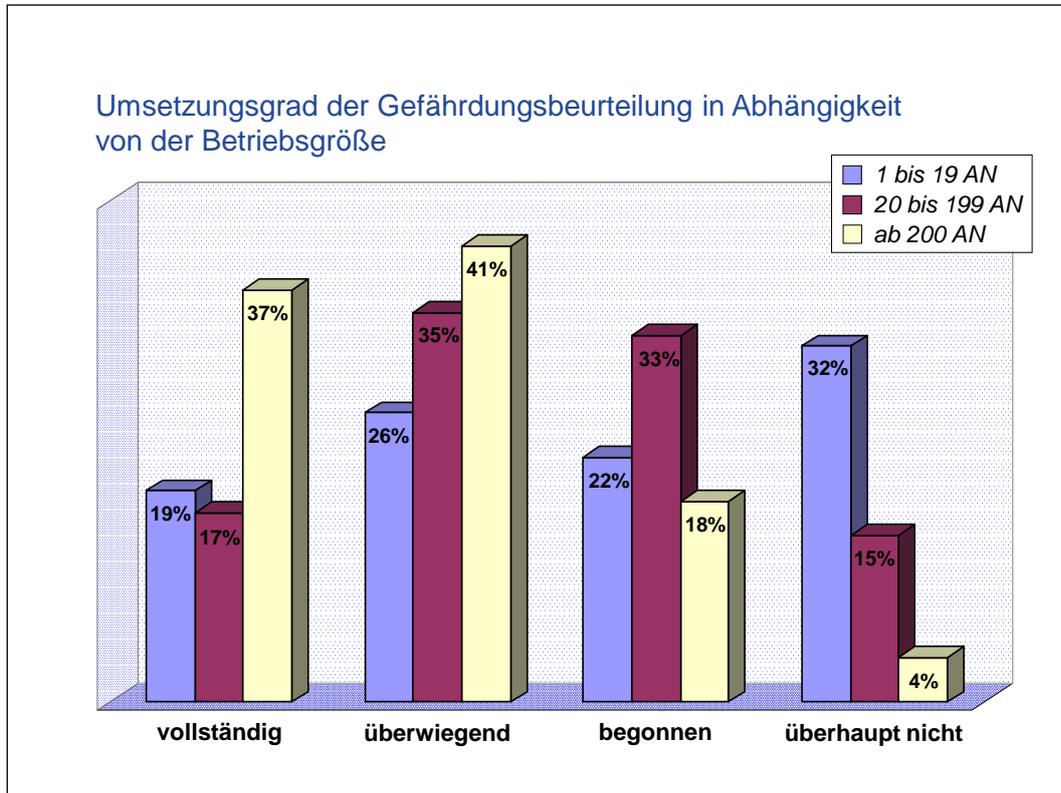
Projekt „Anpassung des Aufsichtshandelns aufgrund novelliertem Arbeitsschutzrecht“
Ergebnisblatt „Unfalluntersuchung“

Hinweise zur Anwendung:

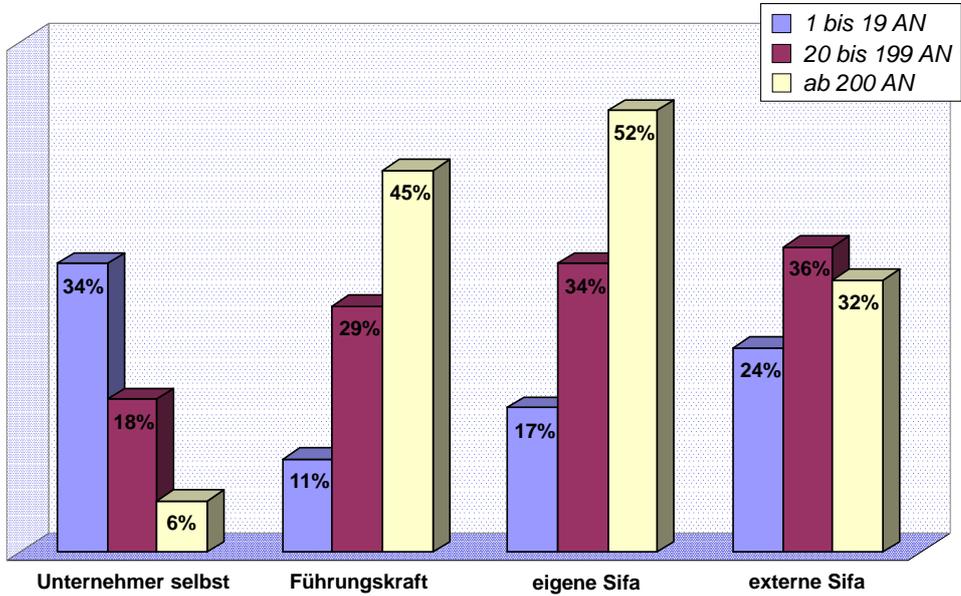
Anhand der gewonnenen Erkenntnisse soll die Qualität der bestehenden Regelungen und deren Umsetzung bei der Untersuchung von Unfällen oder Schadensfällen mittels einer fünfstufigen Skala bewertet werden. Der letzte Punkt stellt eine zusammenfassende Beurteilung dieses Prozesses dar.

1. Ermittlung der Unfallursachen					
Es ist sichergestellt, dass die Unfallursachen ermittelt werden.	<input type="checkbox"/>				
	gar nicht	schlecht	mittelmäß.	gut	sehr gut
2. Beseitigung der Unfallursachen					
Es ist sichergestellt, dass die Unfallursachen beseitigt werden.	<input type="checkbox"/>				
	gar nicht	schlecht	mittelmäß.	gut	sehr gut
3. Übertragung der Ergebnisse auf andere arbeitsschutzrelevante Abläufe					
Es ist sichergestellt, dass die Ergebnisse der Unfalluntersuchung auf andere arbeitsschutzrelevante Aspekte übertragen werden.	<input type="checkbox"/>				
	gar nicht	schlecht	mittelmäß.	gut	sehr gut
4. Aktualisierung der Arbeitsschutz-Dokumentation					
Es ist sichergestellt, dass die Arbeitsschutz-Dokumentation aktualisiert wird.	<input type="checkbox"/>				
	gar nicht	schlecht	mittelmäß.	gut	sehr gut
Zusammenfassende Bewertung					
Die vorgefundenen Regelungen und deren Umsetzung zeigen, dass die Gefährdungsbeurteilung mit dem Prozess „Untersuchung von Unfällen oder Schadensfällen“ verknüpft ist.	<input type="checkbox"/>				
	gar nicht	schlecht	mittelmäß.	gut	sehr gut

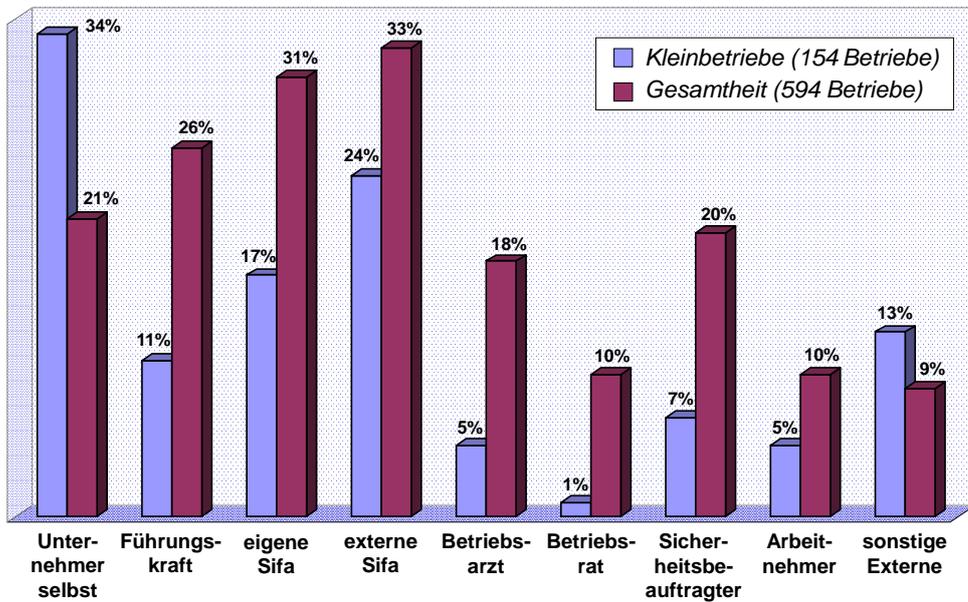
4. Betriebsgrößenspezifische Ergebnisdarstellung aus Projektphase I



Wer führt die Gefährdungsbeurteilung durch? (Darstellung nach Betriebsgrößen)

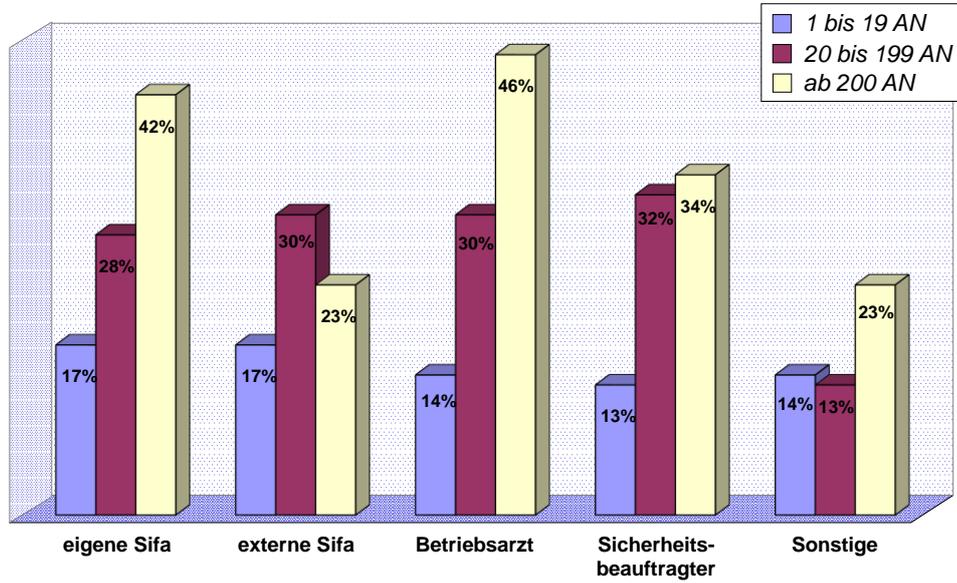


Wer führt die Gefährdungsbeurteilung durch? (Kleinbetriebe – 1 bis 19 AN – im Vergleich zur Gesamtheit der Betriebe)



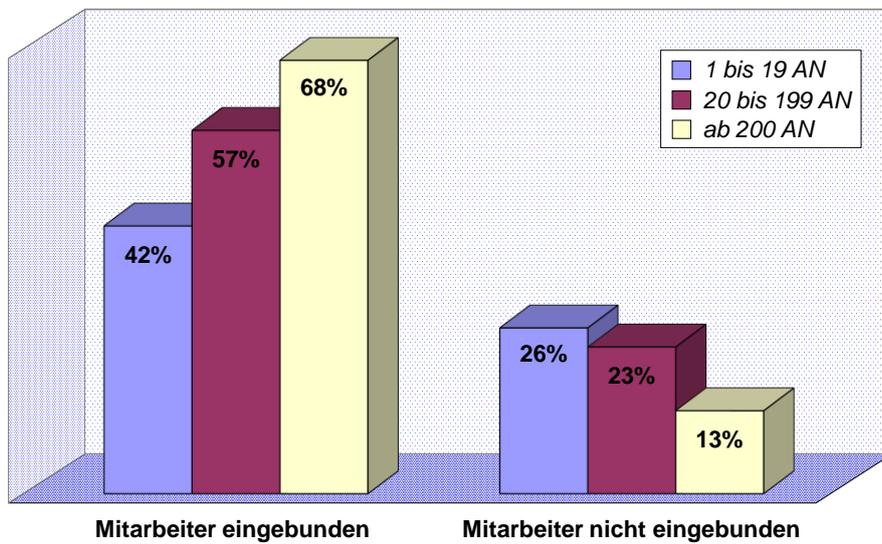
Existieren Regelungen zur Einbeziehung von Arbeitsschutz-Experten in die Durchführung der Gefährdungsbeurteilung?

(Darstellung nach Betriebsgrößen)



Werden die Mitarbeiter in die Durchführung der Gefährdungsbeurteilung eingebunden?

(Darstellung nach Betriebsgrößen)



Arbeitsschutz-Wahrnehmung: Stimmen die Hauptgefährdungen,
die der Arbeitgeber sieht, mit der behördliche Sichtweise überein?
(Darstellung nach Betriebsgrößen)

