

Gefährdungsbeurteilung am Arbeitsplatz

Ein Handlungsleitfaden der Arbeitsschutzverwaltung NRW



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

NRW.

NÄHER AM MENSCHEN



Inhalt

Vorwort	3
Einführung	4
Die sieben Schritte der Gefährdungsbeurteilung	6
1. Vorbereiten	6
2. Ermitteln	8
3. Beurteilen	10
4. Festlegen	11
5. Durchführen	12
6. Überprüfen	13
7. Fortschreiben	14
Dokumentation	14
Rechtliche Grundlagen	16
Auszüge aus dem Arbeitsschutzgesetz (ArbSchG)	16
Auszüge zur Gefährdungsbeurteilung aus weiteren Rechtsvorschriften	20
Auswahl weiterer wichtiger staatlicher Arbeitsschutzvorschriften	25
Weitere Rechtsquellen	25
Praxishilfen	26
Checkliste Gefährdungsfaktoren	26
Erfassen der Betriebsorganisation	28
Erfassen der Arbeitsbereiche / der Verantwortlichen / der Tätigkeiten	29
Dokumentation	30
Wer hilft weiter?	31
Impressum	31



Vorwort



Der internationale Wettbewerb verlangt den Betrieben eine Menge ab: Um am Markt mitzuhalten und zu bestehen, sind hochwertige und innovative Produkte gefragt – möglichst kostengünstig hergestellt. Dazu brauchen die Betriebe optimale Arbeitsabläufe und -verfahren und motivierte, kompetente und gesunde Beschäftigte.

In den kommenden Jahren wird der Anteil junger Menschen in der Bevölkerung abnehmen und der Anteil älterer Menschen zunehmen. Gesunde Arbeitsplätze sind eine wichtige Voraussetzung dafür, dass die jetzt noch jüngeren Beschäftigten auch in Zukunft gesund arbeiten und den Betrieben die Erfahrung und Leistungsfähigkeit der Älteren erhalten bleibt.

Ein wichtiges Instrument, um Sicherheit und Gesundheit bei der Arbeit zu fördern, ist die Gefährdungsbeurteilung. Einerseits ist die Gefährdungsbeurteilung für Sie als Arbeitgeber eine Pflichtaufgabe. Das Arbeitsschutzgesetz verlangt vom Arbeitgeber, die mit der Arbeit verbundenen Gefährdungen zu ermitteln, sie zu beurteilen und entsprechende Maßnahmen festzulegen. Vor allem von Klein- und Mittelbetrieben wird immer wieder befürchtet, dass damit erhebliche zusätzliche wirtschaftliche Belastungen verbunden sind. Andererseits liegen die Vorteile einer Gefährdungsbeurteilung klar auf der Hand: Nur mit gesunden und leistungsfähigen Beschäftigten „läuft“ der Betrieb.

Wo sicher und gesund gearbeitet wird, sinken die Kosten für krankheitsbedingte Ausfalltage und Ablaufstörungen durch Unfälle.

Mit dem vorliegenden, aktualisierten Handlungsleitfaden will die Arbeitsschutzverwaltung NRW Sie dabei unterstützen, die Gefährdungsbeurteilung „Schritt für Schritt“ durchzuführen. Im Interesse Ihres Betriebes und um gesetzliche Anforderungen möglichst einfach und unbürokratisch umzusetzen.

Karl-Josef Laumann
Minister für Arbeit, Gesundheit und Soziales des
Landes Nordrhein-Westfalen

Einführung

Unfallverhütung kennt jeder. Moderner Arbeitsschutz ist mehr: Er umfasst neben der Unfallverhütung auch das Vermeiden von Gesundheitsgefahren bei der Arbeit und das Wohlbefinden am Arbeitsplatz. Denn immer gilt: Im Mittelpunkt steht die Gesundheit des Einzelnen.

Durch das Arbeitsschutzgesetz wird im deutschen Recht dieser moderne Arbeitsschutzbegriff verankert. Das Gesetz wird der Dynamik von Technik und Arbeitswelt gerecht, indem es eine fortwährende Anpassung des Arbeitsschutzes fordert. Die Verantwortung des Arbeitgebers wird betont. Es werden Ziele für den effektiven Arbeitsschutz vorgegeben.

Umsetzung des Arbeitsschutzes

Arbeitsschutz umfasst alle Maßnahmen, die dazu beitragen, Leben und Gesundheit der arbeitenden Menschen zu schützen, ihre Arbeitskraft zu erhalten und die Arbeit menschengerecht zu gestalten. Dazu gehören technische, organisatorische, ergonomische und verhaltensbezogene Maßnahmen und auch der soziale Arbeitsschutz.

So wie alle Aspekte des Arbeitslebens vom Arbeitsschutzgesetz erfasst werden, werden auch alle Beschäftigtengruppen in der Privatwirtschaft und im öffentlichen Dienst erfasst. Arbeitsschutz ist für alle und überall gleich: Die staatlichen Regelungen gelten für die gewerblichen Unternehmen, die Privatwirtschaft, die Landwirtschaft und den öffentlichen Dienst.

Damit Arbeitsschutz von allen akzeptiert und immer weiter verbessert wird, ist es wichtig, über Arbeitsschutzthemen im Betrieb zu sprechen. Die eigene Gesundheit und damit der Arbeitsschutz sollte allen wichtig sein. Ihre Beschäftigten müssen wissen, wie wichtig Ihnen selbst dieses Thema ist.

Verantwortung des Arbeitgebers

Die Verantwortung für die Umsetzung und Durchführung des betrieblichen Arbeitsschutzes liegt beim Arbeitgeber.

- Er trifft die notwendigen Maßnahmen des Arbeitsschutzes.
- Er überprüft die Maßnahmen auf ihre Wirksamkeit und passt sie an sich ändernde Gegebenheiten an.
- Er sorgt für eine geeignete Arbeitsschutzorganisation.
- Er hat die Kosten für die Maßnahmen zu tragen.

Eigenverantwortlich muss er alle Arbeitsschutzmaßnahmen planen und durchführen, um seine Beschäftigten vor gesundheitlichen Schädigungen zu schützen. Dies

gilt nicht nur für bestehende Arbeitsplätze, sondern auch für Neuplanungen und Umorganisationen. Dabei müssen die Beteiligungsrechte der Beschäftigten und deren Vertretungen beachtet werden.

Der Arbeitgeber kann auch zuverlässige und fachkundige Personen schriftlich damit beauftragen, diese ihm obliegenden Aufgaben in eigener Verantwortung wahrzunehmen.

Unterstützung durch Betriebsärzte und Fachkräfte für Arbeitssicherheit

Zu seiner Unterstützung hat der Arbeitgeber nach Maßgabe des Arbeitssicherheitsgesetzes Betriebsärzte und Fachkräfte für Arbeitssicherheit zu bestellen (siehe Seite 20 f.). Diese haben insbesondere den Arbeitgeber und die sonst für den Arbeitsschutz und die Unfallverhütung verantwortlichen Personen u. a. bei der Gefährdungsbeurteilung zu beraten.

Unterstützung durch die Beschäftigten

Die Beschäftigten werden durch das Arbeitsschutzgesetz verpflichtet, aktiv am Arbeitsschutz mitzuwirken. Im Rahmen ihrer Möglichkeiten haben sie für die eigene Sicherheit und Gesundheit zu sorgen und dürfen keinen anderen gefährden. Sie haben die Pflicht, die Weisungen ihrer Vorgesetzten zu befolgen. Darüber hinaus sollen sie aktiv Verbesserungsvorschläge zum Arbeitsschutz machen.

Das Wissen Ihrer Beschäftigten vor Ort sollten Sie zur Verbesserung des Arbeitsschutzes in Ihrem Betrieb nutzen.

Gefährdungsbeurteilung

Um eine konsequente Verbesserung im Arbeitsschutz zu erreichen, müssen alle Arbeitgeber nach dem Arbeitsschutzgesetz eine Gefährdungsbeurteilung durchführen. Dabei sind auch die weiteren spezialgesetzlichen Regelungen zur Gefährdungsbeurteilung bzw. zur Beurteilung besonderer Arbeitsbedingungen (siehe Seite 20 ff.) zu berücksichtigen. Dazu müssen die Gefährdungen am Arbeitsplatz ermittelt und beurteilt werden sowie die sich daraus ergebenden Arbeitsschutzmaßnahmen festgelegt und ihre Wirksamkeit überprüft werden. Diese Verpflichtung ist unabhängig von der Beschäftigtenzahl.

Der Prozess der Gefährdungsbeurteilung sollte im Sinne eines kontinuierlichen Verbesserungsprozesses organisiert sein und sich in die betrieblichen Führungsstrukturen einfügen.

Durch Ihre Gefährdungsbeurteilung stellen Sie sicher, dass Arbeitsschutzmaßnahmen wirksam und zielgenau durchgeführt werden.



Der Umfang Ihrer Gefährdungsbeurteilung orientiert sich an den betrieblichen Anforderungen und Gegebenheiten. Doch bestehen genug Freiräume für die Vorgehensweise. Kein Arbeitgeber muss bestimmte Handlungshilfen benutzen oder gar „wissenschaftliche“ Untersuchungen anstellen. Entscheidend ist für ihn, sich systematisch ein Bild von den Gefährdungen in seinem Betrieb zu machen, um anschließend entsprechende Schutzmaßnahmen für die Beschäftigten festzulegen und umzusetzen.

Dokumentation

Sie müssen als Arbeitgeber über eine Dokumentation verfügen,

- aus der das Ergebnis der Gefährdungsbeurteilung,
- die von Ihnen festgelegten Maßnahmen und
- das Ergebnis Ihrer Überprüfung ersichtlich ist.

Die Dokumentation stellt eine wertvolle Basis für den betrieblichen Arbeits- und Gesundheitsschutz dar. Sie dient der Transparenz der betrieblichen Arbeitsschutzsituation und Ihrer Rechtssicherheit.

Durch den Prozess der Gefährdungsbeurteilung und Dokumentation können Unfälle verhindert, arbeitsbedingte Erkrankungen vermieden und dadurch auch Kosten eingespart werden. Mit der Gefährdungsbeurteilung legen Sie einen wichtigen Grundstein zur Gesunderhaltung Ihrer Beschäftigten und Ihres Betriebes. Gleichzeitig bauen Sie hiermit wesentliche Elemente eines systematischen Arbeitsschutzhandelns auf.

Die sieben Schritte der Gefährdungsbeurteilung

Durch eine strukturierte und konsequente Vorgehensweise bei der Gefährdungsbeurteilung wird die Verbesserung im Arbeitsschutz sichergestellt. Bewährt haben sich folgende Schritte, die Sie wie ein roter Faden durch die Gefährdungsbeurteilung führen:

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

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

Weitere Informationen zum systematischen Arbeitsschutzhandelns finden Sie unter

www.arbeitsschutz.nrw.de

Menüpunkt > Praxishilfen > Betriebliches Arbeitsschutzsystem

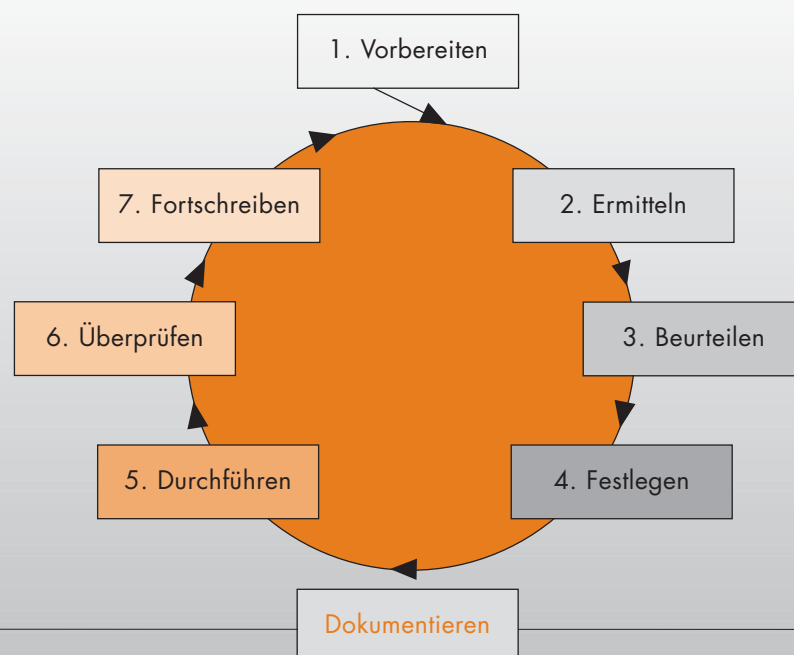
www.baua.de

Menüpunkt > Themen von A-Z > Arbeitsschutzmanagement > toolbox

www.hvbg.de

Menüpunkt > Publikationen > Fachveröffentlichungen Prävention > 5 Bausteine für einen gut organisierten Betrieb - auch in Sachen Arbeitsschutz

Prozess der Gefährdungsbeurteilung



Die sieben Schritte der Gefährdungsbeurteilung

1. Vorbereiten

1.1 Wer trägt eigentlich die Verantwortung?

Sie als Arbeitgeber sind für die Durchführung der Gefährdungsbeurteilung in Ihrem Betrieb verantwortlich. Einzelne Aufgaben können Sie an zuverlässige und fachkundige Personen delegieren, dann aber schriftlich. Diese Beauftragung muss genau beschreiben, welche Aufgaben übertragen werden. Damit sind Sie aber nicht von der Gesamtverantwortung befreit! Sofern Sie Aufgaben an die Verantwortlichen der jeweiligen Arbeitsbereiche delegieren, müssen Sie sich als Arbeitgeber davon überzeugen, ob und wie die Beauftragten ihren Aufgaben nachkommen.

1.2 Wer kann mir helfen?

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

Externe Hilfe erhalten Sie von arbeitsmedizinischen und sicherheitstechnischen Diensten oder Unternehmensberatungen. Darüber hinaus beraten Sie die Arbeitsschutzexperten Ihrer zuständigen Bezirksregierung (siehe Seite 31) sowie Ihr Unfallversicherungsträger.

1.3 Wie fange ich an?

Erfassen Sie als Erstes die Betriebsorganisation (Beispiel siehe Abb. 1 unten; Vorlage siehe Praxishilfen S. 28).

Danach stellen Sie fest, welche Arbeitsbereiche es in Ihrem Betrieb gibt, wer dort die Verantwortung für den Arbeitsschutz hat und welche Tätigkeiten dort ausgeführt werden (Beispiel siehe Abb. 2, S. 7; Vorlage siehe Praxishilfen S. 29).

Denken Sie dabei auch an besondere Personengruppen wie Jugendliche, werdende und stillende Mütter, Beschäftigte ohne ausreichende Deutschkenntnisse, behinderte Menschen, Leiharbeiter, Praktikanten.

Abb. 1 Beispiel: Erfassen der Betriebsorganisation

Betrieb: *Tischlerei Müller*

Inhaber: *Herr Müller*

Betriebsrat:
 Fachkraft für Arbeitssicherheit: *Frau Schmidt*
 Betriebsarzt: *Büro für Arbeitsschutz, Herr Bosch*
 Sicherheitsbeauftragter: *Dr. Schulz*
Herr Schneider

Beschäftigte		davon				
		Jugendliche	Behinderte	Schwangere	Leiharbeiter	Sonstige*
weiblich	2	1				
männlich	12					2
Gesamt	14					

*Sonstige: z.B. Beschäftigte ohne ausreichende Deutschkenntnisse, Praktikanten o.ä.



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



1.4 Welche Gesetze und Vorschriften muss ich beachten?

Orientieren Sie sich an den im Kapitel „Rechtliche Grundlagen“ aufgeführten Arbeitsschutzvorschriften (siehe Seite 16 ff.) sowie an den Vorschriften Ihres Unfallversicherungsträgers.

1.5 Welche Unterlagen aus meinem Betrieb kann ich verwenden?

Stellen Sie alle innerbetrieblichen Regelungen zum Arbeitsschutz zusammen. Nutzen Sie die Berichte der bestellten Betriebsärzte und Fachkräfte für Arbeitssicherheit, die Erkenntnisse des Arbeitsschutzausschusses, Unfallanzeigen, Berufskrankheitenanzeigen, Verbandbücher, Krankheitsstatistiken und Gesundheitsberichte, innerbetriebliche Unterlagen zu Lärmmessungen, Gefahrstoffen und Geräteprüfungen etc. .

1.6 Wen muss ich beteiligen?

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

Tipp:

Mehrere Schultern tragen besser. Beziehen Sie alle in die Vorbereitung der Gefährdungsbeurteilung ein. Nutzen Sie, falls vorhanden, Ihren Arbeitsschutzausschuss mit seinen Mitgliedern nach dem Arbeitssicherheitsgesetz (siehe Seite 21).



2. Ermitteln

2.1 Was muss ich ermitteln?

Grundsätzlich müssen alle Gefährdungen, die Ihre Beschäftigten am Arbeitsplatz betreffen können, ermittelt werden.

Überprüfen Sie für jeden Tätigkeitsbereich Ihres Betriebes, ob und welche Gefährdungen dort auftreten können. Die nebenstehende Checkliste möglicher Gefährdungsfaktoren (siehe Beispiel S. 9 sowie Vorlage unter Praxishilfen S. 26 f.) kann Ihnen als Orientierungshilfe hierfür dienen. Berücksichtigen Sie auch die besonderen Personengruppen oder Tätigkeiten und die weiteren spezialgesetzlichen Regelungen zur Gefährdungsbeurteilung (z. B. Gefahrstoffverordnung, Betriebssicherheitsverordnung, Bildschirmarbeitsverordnung, Mutterschutzrichtlinienverordnung; siehe dazu S. 20 ff.).

2.2 Was sind Gefährdungen?

Alles, was zu Unfällen oder zu Beeinträchtigungen der Gesundheit führen kann, sind Gefährdungen.

Sie ergeben sich insbesondere aus:

- der Gestaltung und der Einrichtung der Arbeitsstätten und der Arbeitsplätze,
- physikalischen, chemischen, biologischen und psychischen Belastungen,
- der Gestaltung, der Auswahl und dem Einsatz von Arbeitsmitteln, insbesondere von Arbeitsstoffen, Maschinen, Geräten und Anlagen sowie dem Umgang damit,
- der Gestaltung von Arbeits- und Fertigungsverfahren, Arbeitsabläufen und Arbeitszeit und deren Zusammenwirken,
- der unzureichenden Qualifikation und Unterweisung der Beschäftigten.

2.3 Wo und wann treten Gefährdungen auf?

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

2.4 Wie kann ich Gefährdungen ermitteln?

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

Ersparen Sie sich doppelte Arbeit:

Bei gleichartigen Arbeitsbedingungen und gleichartiger Gefährdungssituation reicht die Ermittlung der Gefährdungsfaktoren an nur einem Arbeitsplatz oder bei nur einer Tätigkeit aus. Dies trifft z. B. auf Bildschirmarbeitsplätze in gleich konzipierten und gleich ausgestatteten Büroräumen zu.

Tipp:

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



Checkliste Gefährdungsfaktoren (Beispiel Tischlerei)

Ersteller: Herr Maier

Datum der Gefährdungsermittlung: 14.06.2006

Betriebsbereich: Lager

Arbeitsplatz/Tätigkeit: Lacke umfüllen

1. Mechanische Gefährdung	<input type="checkbox"/> 1.1 Ungeschützte bewegte Teile	<input type="checkbox"/> 1.2 Teile mit gefährlichen Oberflächen	<input checked="" type="checkbox"/> 1.3 Bewegte Transportmittel, Arbeitsmittel (z.B. Gabelstapler)
	<input type="checkbox"/> 1.4 Unkontrollierte bewegte Teile	<input type="checkbox"/> 1.5	
2. Elektrische Gefährdung	<input type="checkbox"/> 2.1 Ungeschützte unter Spannung stehende Teile	<input type="checkbox"/> 2.2 Lichtbögen	<input type="checkbox"/> 2.3 Elektrostatische Aufladungen
	<input type="checkbox"/> 2.4		
3. Gefährdung durch Stoffe	<input checked="" type="checkbox"/> 3.1 Feststoffe, Flüssigkeiten, Gase	<input checked="" type="checkbox"/> 3.2 Nebel, Dämpfe, Stäube	<input checked="" type="checkbox"/> 3.3 Belastung durch Gerüche
	<input type="checkbox"/> 3.4		
4. Biologische Gefährdung	<input type="checkbox"/> 4.1 Infektionsgefährliche Mikroorganismen (z.B. Bakterien, Viren, Pilze)	<input type="checkbox"/> 4.2 Genetisch veränderte Organismen	<input type="checkbox"/> 4.3 Allergene und toxische Stoffe von Mikroorganismen
	<input type="checkbox"/> 4.4		
5. Gefährdung, Belastung durch Arbeitsumgebungsbedingungen	<input checked="" type="checkbox"/> 5.1 Enge Räume	<input type="checkbox"/> 5.2 Verkehrswege/Fluchtwege	<input type="checkbox"/> 5.3 Beleuchtung
	<input type="checkbox"/> 5.4 Klima (Hitze, Kälte, Zugluft, Luftfeuchtigkeit)	<input type="checkbox"/> 5.5 Sturz, Ausrutschen, Stolpern, Umknicken	<input type="checkbox"/> 5.6 Absturz
	<input type="checkbox"/> 5.7 Ertrinken	<input type="checkbox"/> 5.8	
6. Gefährdung durch spezielle physikalische Einwirkungen	<input type="checkbox"/> 6.1 Lärm	<input type="checkbox"/> 6.2 Vibrationen (z.B. Ganzkörperschwingungen)	<input type="checkbox"/> 6.3 Arbeiten in Unter- oder Überdruck
	<input type="checkbox"/> 6.4 Kontakt mit heißen oder kalten Medien	<input type="checkbox"/> 6.5 Ionisierende Strahlung (z.B. Röntgenstrahlung)	<input type="checkbox"/> 6.6

In dieser Checkliste werden die vermuteten Gefährdungsfaktoren durch Ankreuzen ausgewählt. Anhand dieser Auswahl wird die anschließende vertiefte Ermittlung und Beurteilung der Gefährdung am Arbeitsplatz durchgeführt. Die daraufhin festgelegten Maßnahmen sowie die Wirksamkeitskontrolle werden mit der Vorlage auf Seite 30 dokumentiert.

3. Beurteilen

3.1 Was heißt beurteilen?

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

3.2 Wie muss ich beurteilen?

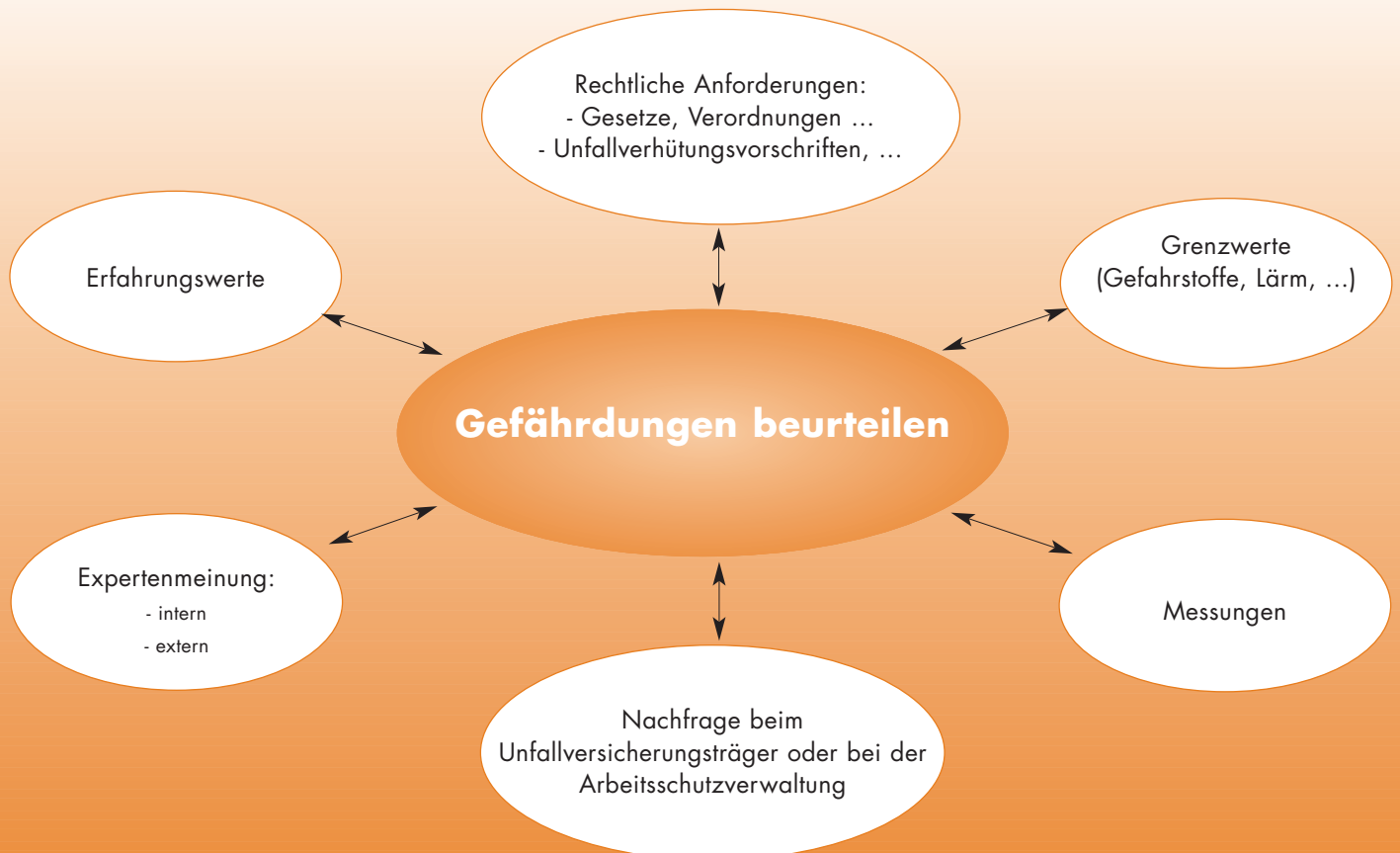
Gesetze, Verordnungen und zugehörige technische Regeln sowie die branchenspezifischen Vorschriften der Unfallversicherungsträger beinhalten Vorgaben, die bei der Beurteilung heranzuziehen sind. Dies können z. B. Grenzwerte für Gefahrstoffe und Lärmeinwirkungen oder auch Abmessungen wie z. B. Raumhöhe und Sicherheitsabstände sein (Beispiele siehe Abb. 3).

Fehlen konkrete Vorgaben, müssen Sie die Gefährdung nach Ihren Erfahrungen beurteilen. Überlegen Sie in jedem Fall, wie gravierend eine Unfallgefahr oder eine Gesundheitsbeeinträchtigung sein kann und mit welcher Wahrscheinlichkeit sie eintreten wird.

Tipp:

Können in schwierigen Fällen Ihre internen und externen Experten nicht weiterhelfen: Fragen Sie bei den Arbeitsschutzexperten Ihrer zuständigen Bezirksregierung (siehe S. 31) oder Ihrem Unfallversicherungsträger nach.

Abb. 3 Beurteilung von Gefährdungen





4. Festlegen

4.1 Was muss ich festlegen?

Legen Sie Maßnahmen zur Beseitigung der festgestellten Gefährdungen fest. Dies sind technische, organisatorische und personenbezogene Arbeitsschutzmaßnahmen (siehe Abb. 5 und Vorlage Seite 30).

4.2 Gibt es Kriterien für die Auswahl von Maßnahmen?

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

4.3 Womit soll ich anfangen?

Treffen Sie zunächst Maßnahmen zur Beseitigung der Gefährdungen, die am stärksten auf die Beschäftigten einwirken. Legen Sie weitere Maßnahmen im Hinblick auf ihre Dringlichkeit, zeitliche und praktische Durchführbarkeit fest.

4.4 Was muss ich festhalten?

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

Tipp:

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

Abb. 4 Beispiel: Gefährdungen mit Handlungsbedarf

Arbeitsbereich: Lager | **Tätigkeitsbereich:** Lacke umfüllen | **Beschäftigte/r:** Herr Schneider

Nr:	Gefährdungen/ Belastungen	Handlungs- bedarf ja /nein	Maßnahmen (technisch, organisatorisch, persönlich)	Durchführung			Überprüfung
				wer	bis wann	durchgeführt am	Wirksamkeit überprüft durch/am
1	Dämpfe beim Lack umfüllen	ja					

Abb. 5 Beispiel: Festlegen der Maßnahmen

Arbeitsbereich: Lager | **Tätigkeitsbereich:** Lacke umfüllen | **Beschäftigte/r:** Herr Schneider

Nr:	Gefährdungen/ Belastungen	Handlungs- bedarf ja /nein	Maßnahmen (technisch, organisatorisch, persönlich)	Durchführung			Überprüfung
				wer	bis wann	durchgeführt am	Wirksamkeit überprüft durch/am
1	Dämpfe beim Lack umfüllen	ja	- Absaugung installieren - Betriebsanweisung nach Gefahrstoffverordnung erstellen - Unterweisung durchführen				

5. Durchführen

5.1 Was muss ich bei der Durchführung der Maßnahmen beachten?

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

Abb. 6 Beispiel: Durchführung der Maßnahmen

Arbeitsbereich: Lager | **Tätigkeitsbereich:** Lacke umfüllen | **Beschäftigte/r:** Herr Schneider

Nr:	Gefährdungen/ Belastungen	Handlungs- bedarf ja /nein	Maßnahmen (technisch, organisatorisch, persönlich)	Durchführung			Überprüfung
				wer	bis wann	durchgeführt am	Wirksamkeit überprüft durch/am
1	Dämpfe beim Lack umfüllen	ja	- Absaugung installieren - Betriebsanweisung nach Gefahrstoffverordnung erstellen - Unterweisung durchführen	Maier Maier Maier	01.10.06 01.07.06 jährlich		



6. Überprüfen

6.1 Was muss ich überprüfen?

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

6.2 Wann muss ich überprüfen?

Es empfehlen sich Überprüfungen der Durchführung und der Wirksamkeit der Maßnahmen unmittelbar nach den vereinbarten Terminen.

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

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

Tipp:

Die Verantwortung für die Gefährdungsbeurteilung liegt bei Ihnen als Arbeitgeber auch dann, wenn Sie Aufgaben delegieren. Überprüfen Sie deshalb, ob die delegierten Aufgaben durchgeführt wurden, der Prozess der Gefährdungsbeurteilung optimal organisiert ist sowie die Erledigung und die Wirksamkeit in der Dokumentation schriftlich festgehalten wurde.

Abb. 7 Beispiel: Überprüfen der Wirksamkeit der Maßnahmen

Arbeitsbereich: Lager | **Tätigkeitsbereich:** Lacke umfüllen | **Beschäftigte/r:** Herr Schneider

Nr:	Gefährdungen/ Belastungen	Handlungs- bedarf ja /nein	Maßnahmen (technisch, organisatorisch, persönlich)	Durchführung			Überprüfung
				wer	bis wann	durchgeführt am	Wirksamkeit überprüft durch/am
1	Dämpfe beim Lack umfüllen	ja	- Absaugung installieren	Maier	01.10.06	28.09.06	Müller, 17.10.06
			- Betriebsanweisung nach Gefahrstoffverordnung erstellen	Maier	01.07.06	22.06.06	Müller, 05.07.06
			- Unterweisung durchführen	Maier	jährlich		siehe Unterweisungsunterlagen

7. Fortschreiben

7.1 Wann muss ich die Gefährdungsbeurteilung fortschreiben?

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

Anhaltspunkte hierfür sind z. B.:

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

Begegnen Sie „neu“ auftretenden Gefährdungen, indem Sie den Prozess der Gefährdungsbeurteilung erneut durchlaufen.

Regelmäßige, vollständige Wiederholungen der Gefährdungsbeurteilung sieht das Arbeitsschutzgesetz nicht vor. Im Rahmen eines systematischen Arbeitsschutzhandelns sollte der Prozess der Gefährdungsbeurteilung jedoch von Zeit zu Zeit überprüft und ggf. verbessert werden.

7.2 Muss ich beim Fortschreiben alles wiederholen?

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

Dokumentation

Was muss meine Dokumentation enthalten?

Die von Ihnen zu erstellenden Unterlagen müssen folgende Inhalte abdecken:

1. das Ergebnis Ihrer Gefährdungsbeurteilung,
2. die von Ihnen festgelegten Maßnahmen des Arbeitsschutzes,
3. das Ergebnis ihrer Überprüfung.

Wenn Sie die sieben Schritte zur Gefährdungsbeurteilung wie beschrieben durchführen und dokumentieren, haben Sie die Anforderungen des Arbeitsschutzgesetzes erfüllt. Zu Ihrer Arbeiterleichterung dient die Vorlage auf Seite 30.

Nach dem Arbeitsschutzgesetz muss jeder Arbeitgeber über eine entsprechende Unterlage bzw. Dokumentation verfügen. Dies gilt auch für Betriebe mit bis zu 10 Beschäftigten, deren Dokumentationspflicht sich aus anderen Rechtsvorschriften ableitet. So z. B. aus der Gefahrstoffverordnung und der Unfallverhütungsvorschrift BGV A2. Die Art und Weise der Dokumentation ist allerdings nicht vorgeschrieben. Berichte der Fachkräfte für Arbeitssicherheit und Checklisten der Unfallversicherungsträger können insbesondere bei Betrieben mit bis zu 10 Beschäftigten als Dokumentation anerkannt werden.

Wenn Sie weitere Fragen zur Durchführung der Gefährdungsbeurteilung haben: Die Arbeitsschutzexperten Ihrer zuständigen Bezirksregierung und Ihr Unfallversicherungsträger helfen weiter.

Tipp:

Bereits bei einem Beschäftigten raten wir Ihnen, grundsätzlich eine Dokumentation nach dieser Broschüre zu erstellen. Die Dokumentation erleichtert es Ihnen, Maßnahmen, Verantwortliche und die Termine für die Durchführung festzuhalten, und sichert Sie zudem rechtlich ab. Falls sich ein Unfall ereignen sollte, können Sie mit dieser Dokumentation nachweisen, dass Sie die Gefährdungsbeurteilung durchgeführt haben.

**Tipp:**

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

Abb. 8 Beispiel für innerbetriebliches Vorschlagswesen

Verbesserungsvorschlag zum Arbeitsschutz

Arbeitsbereich: *Lager*

Tätigkeit: *Lacke abfüllen*

Folgende Gefährdung besteht:

Einatmen organischer Dämpfe

Als Maßnahme schlage ich vor: *Absaugung installieren*

05.05.2006, Schneider

.....
Datum, Unterschrift

Rechtliche Grundlagen

Die aktuelle Fassung der folgenden Arbeitsschutzvorschriften finden Sie im Arbeitsschutzportal NRW unter www.arbeitsschutz.nrw.de; Menüpunkt > Rechtsvorschriften.

Auszüge aus dem Arbeitsschutzgesetz (ArbSchG)

Gesetz über die Durchführung von Maßnahmen des Arbeitsschutzes zur Verbesserung der Sicherheit und des Gesundheitsschutzes der Beschäftigten bei der Arbeit (Arbeitsschutzgesetz – ArbSchG) vom 7. August 1996 (BGBl. I S. 1246) zuletzt geändert durch Artikel 227 der Neunten Zuständigkeitsanpassungsverordnung vom 31. Oktober 2006.

Erster Abschnitt
Allgemeine Vorschriften

§ 1 Zielsetzung und Anwendungsbereich

(1) Dieses Gesetz dient dazu, Sicherheit und Gesundheitsschutz der Beschäftigten bei der Arbeit durch Maßnahmen des Arbeitsschutzes zu sichern und zu verbessern. Es gilt in allen Tätigkeitsbereichen.

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

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

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

§ 2 Begriffsbestimmungen

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

(2) Beschäftigte im Sinne dieses Gesetzes sind:

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

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

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

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

Zweiter Abschnitt
Pflichten des Arbeitgebers

§ 3 Grundpflichten des Arbeitgebers

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

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

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



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

§ 4 Allgemeine Grundsätze

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

1. Die Arbeit ist so zu gestalten, daß eine Gefährdung für Leben und Gesundheit möglichst vermieden und die verbleibende Gefährdung möglichst gering gehalten wird;
2. Gefahren sind an ihrer Quelle zu bekämpfen;
3. bei den Maßnahmen sind der Stand von Technik, Arbeitsmedizin und Hygiene sowie sonstige gesicherte arbeitswissenschaftliche Erkenntnisse zu berücksichtigen;
4. Maßnahmen sind mit dem Ziel zu planen, Technik, Arbeitsorganisation, sonstige Arbeitsbedingungen, soziale Beziehungen und Einfluß der Umwelt auf den Arbeitsplatz sachgerecht zu verknüpfen;
5. individuelle Schutzmaßnahmen sind nachrangig zu anderen Maßnahmen;
6. spezielle Gefahren für besonders schutzbedürftige Beschäftigtengruppen sind zu berücksichtigen;
7. den Beschäftigten sind geeignete Anweisungen zu erteilen;
8. mittelbar oder unmittelbar geschlechtsspezifisch wirkende Regelungen sind nur zulässig, wenn dies aus biologischen Gründen zwingend geboten ist.

§ 5 Beurteilung der Arbeitsbedingungen

(1) Der Arbeitgeber hat durch eine Beurteilung der für die Beschäftigten mit ihrer Arbeit verbundenen Gefährdung zu ermitteln, welche Maßnahmen des Arbeitsschutzes erforderlich sind.

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

(3) Eine Gefährdung kann sich insbesondere ergeben durch

1. die Gestaltung und die Einrichtung der Arbeitsstätte und des Arbeitsplatzes,
2. physikalische, chemische und biologische Einwirkungen,
3. die Gestaltung, die Auswahl und den Einsatz von Arbeitsmitteln, insbesondere von Arbeitsstoffen, Maschinen, Geräten und Anlagen sowie den Umgang damit,
4. die Gestaltung von Arbeits- und Fertigungsverfahren, Arbeitsabläufen und Arbeitszeit und deren Zusammenwirken,

5. unzureichende Qualifikation und Unterweisung der Beschäftigten.

§ 6 Dokumentation

(1) Der Arbeitgeber muß über die je nach Art der Tätigkeiten und der Zahl der Beschäftigten erforderlichen Unterlagen verfügen, aus denen das Ergebnis der Gefährdungsbeurteilung, die von ihm festgelegten Maßnahmen des Arbeitsschutzes und das Ergebnis ihrer Überprüfung ersichtlich sind. Bei gleichartiger Gefährdungssituation ist es ausreichend, wenn die Unterlagen zusammengefaßte Angaben enthalten. Soweit in sonstigen Rechtsvorschriften nichts anderes bestimmt ist, gilt Satz 1 nicht für Arbeitgeber mit zehn oder weniger Beschäftigten; die zuständige Behörde kann, wenn besondere Gefährdungssituationen gegeben sind, anordnen, daß Unterlagen verfügbar sein müssen. Bei der Feststellung der Zahl der Beschäftigten nach Satz 3 sind Teilzeitbeschäftigte mit einer regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit von nicht mehr als 20 Stunden mit 0,5 und nicht mehr als 30 Stunden mit 0,75 zu berücksichtigen.

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

§ 7 Übertragung von Aufgaben

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

§ 8 Zusammenarbeit mehrerer Arbeitgeber

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

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

§ 9 Besondere Gefahren

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

(2) Der Arbeitgeber hat Vorkehrungen zu treffen, daß alle Beschäftigten, die einer unmittelbaren erheblichen Gefahr ausgesetzt sind oder sein können, möglichst frühzeitig über diese Gefahr und die getroffenen oder zu treffenden Schutzmaßnahmen unterrichtet sind. Bei unmittelbarer erheblicher Gefahr für die eigene Sicherheit oder die Sicherheit anderer Personen müssen die Beschäftigten die geeigneten Maßnahmen zur Gefahrenabwehr und Schadensbegrenzung selbst treffen können, wenn der zuständige Vorgesetzte nicht erreichbar ist; dabei sind die Kenntnisse der Beschäftigten und die vorhandenen technischen Mittel zu berücksichtigen. Den Beschäftigten dürfen aus ihrem Handeln keine Nachteile entstehen, es sei denn, sie haben vorsätzlich oder grob fahrlässig ungeeignete Maßnahmen getroffen.

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

§ 10 Erste Hilfe und sonstige Notfallmaßnahmen

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

Bergung und der Brandbekämpfung eingerichtet sind.

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

§ 11 Arbeitsmedizinische Vorsorge

Der Arbeitgeber hat den Beschäftigten auf ihren Wunsch unbeschadet der Pflichten aus anderen Rechtsvorschriften zu ermöglichen, sich je nach den Gefahren für ihre Sicherheit und Gesundheit bei der Arbeit regelmäßig arbeitsmedizinisch untersuchen zu lassen, es sei denn, auf Grund der Beurteilung der Arbeitsbedingungen und der getroffenen Schutzmaßnahmen ist nicht mit einem Gesundheitsschaden zu rechnen.

§ 12 Unterweisung

(1) Der Arbeitgeber hat die Beschäftigten über Sicherheit und Gesundheitsschutz bei der Arbeit während ihrer Arbeitszeit ausreichend und angemessen zu unterweisen. Die Unterweisung umfaßt Anweisungen und Erläuterungen, die eigens auf den Arbeitsplatz oder den Aufgabenbereich der Beschäftigten ausgerichtet sind. Die Unterweisung muß bei der Einstellung, bei Veränderungen im Aufgabenbereich, der Einführung neuer Arbeitsmittel oder einer neuen Technologie vor Aufnahme der Tätigkeit der Beschäftigten erfolgen. Die Unterweisung muß an die Gefährdungsentwicklung angepaßt sein und erforderlichenfalls regelmäßig wiederholt werden.

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



§ 13

Verantwortliche Personen

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

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

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

§ 14

Unterrichtung und Anhörung der Beschäftigten des öffentlichen Dienstes

(1) Die Beschäftigten des öffentlichen Dienstes sind vor Beginn der Beschäftigung und bei Veränderungen in ihren Arbeitsbereichen über Gefahren für Sicherheit und Gesundheit, denen sie bei der Arbeit ausgesetzt sein können, sowie über die Maßnahmen und Einrichtungen zur Verhütung dieser Gefahren und die nach § 10 Abs. 2 getroffenen Maßnahmen zu unterrichten.

(2) Soweit in Betrieben des öffentlichen Dienstes keine Vertretung der Beschäftigten besteht, hat der Arbeitgeber die Beschäftigten zu allen Maßnahmen zu hören, die Auswirkungen auf Sicherheit und Gesundheit der Beschäftigten haben können.

Dritter Abschnitt

Pflichten und Rechte der Beschäftigten

§ 15

Pflichten der Beschäftigten

(1) Die Beschäftigten sind verpflichtet, nach ihren Möglichkeiten sowie gemäß der Unterweisung und Weisung des Arbeitgebers für ihre Sicherheit und Gesundheit bei der Arbeit Sorge zu tragen. Entsprechend Satz 1 haben die Beschäftigten auch für die Sicherheit und Gesundheit der Personen zu sorgen, die von ihren Handlungen oder Unterlassungen bei der Arbeit betroffen sind.

(2) Im Rahmen des Absatzes 1 haben die Beschäftigten insbesondere Maschinen, Geräte, Werkzeuge, Arbeitsstoffe, Transportmittel und sonstige Arbeitsmittel sowie Schutzvorrichtungen und die ihnen zur Verfügung gestellte persönliche Schutzausrüstung bestimmungsgemäß zu verwenden.

§ 16

Besondere Unterstützungspflichten

(1) Die Beschäftigten haben dem Arbeitgeber oder dem zuständigen Vorgesetzten jede von ihnen festgestellte unmittelbare erhebliche Gefahr für die Sicherheit und Gesundheit sowie jeden an den Schutzsystemen festgestellten Defekt unverzüglich zu melden.

(2) Die Beschäftigten haben gemeinsam mit dem Betriebsarzt und der Fachkraft für Arbeitssicherheit den Arbeitgeber darin zu unterstützen, die Sicherheit und den Gesundheitsschutz der Beschäftigten bei der Arbeit zu gewährleisten und seine Pflichten entsprechend den behördlichen Auflagen zu erfüllen. Unbeschadet ihrer Pflicht nach Absatz 1 sollen die Beschäftigten von ihnen festgestellte Gefahren für Sicherheit und Gesundheit und Mängel an den Schutzsystemen auch der Fachkraft für Arbeitssicherheit, dem Betriebsarzt oder dem Sicherheitsbeauftragten nach § 22 des Siebten Buches Sozialgesetzbuch mitteilen.

§ 17

Rechte der Beschäftigten

(1) Die Beschäftigten sind berechtigt, dem Arbeitgeber Vorschläge zu allen Fragen der Sicherheit und des Gesundheitsschutzes bei der Arbeit zu machen. Für Beamtinnen und Beamte des Bundes ist § 171 des Bundesbeamtengesetzes anzuwenden. § 60 des Beamtenrechtsrahmengesetzes und entsprechendes Landesrecht bleiben unberührt.

(2) Sind Beschäftigte auf Grund konkreter Anhaltspunkte der Auffassung, daß die vom Arbeitgeber getroffenen Maßnahmen und bereitgestellten Mittel nicht ausreichen, um die Sicherheit und den Gesundheitsschutz bei der Arbeit zu gewährleisten, und hilft der Arbeitgeber darauf gerichteten Beschwerden von Beschäftigten nicht ab, können sich diese an die zuständige Behörde wenden. Hierdurch dürfen den Beschäftigten keine Nachteile entstehen. Die in Absatz 1 Satz 2 und 3 genannten Vorschriften sowie die Vorschriften der Wehrbeschwerdeordnung und des Gesetzes über den Wehrbeauftragten des Deutschen Bundestages bleiben unberührt.

Auszüge zur Gefährdungsbeurteilung aus weiteren Rechtsvorschriften

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

§ 1 Grundsatz

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

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

...

§ 3 Aufgaben der Betriebsärzte

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

1. den Arbeitgeber und die sonst für den Arbeitsschutz und die Unfallverhütung verantwortlichen Personen zu beraten, insbesondere bei
 - a) der Planung, Ausführung und Unterhaltung von Betriebsanlagen und von sozialen und sanitären Einrichtungen,
 - b) der Beschaffung von technischen Arbeitsmitteln und der Einführung von Arbeitsverfahren und Arbeitsstoffen,
 - c) der Auswahl und Erprobung von Körperschutzmitteln,
 - d) arbeitsphysiologischen, arbeitspsychologischen und sonstigen ergonomischen sowie arbeitshygienischen Fragen, insbesondere des Arbeitsrhythmus, der Arbeitszeit und der Pausenregelung, der Gestaltung der Arbeitsplätze, des Arbeitsablaufs und der Arbeitsumgebung,
 - e) der Organisation der „Ersten Hilfe“ im Betrieb,
 - f) Fragen des Arbeitsplatzwechsels sowie der Eingliederung und Wiedereingliederung Behinderter in den Arbeitsprozeß,

- g) der Beurteilung der Arbeitsbedingungen,
2. die Arbeitnehmer zu untersuchen, arbeitsmedizinisch zu beurteilen und zu beraten sowie die Untersuchungsergebnisse zu erfassen und auszuwerten,
 3. die Durchführung des Arbeitsschutzes und der Unfallverhütung zu beobachten und im Zusammenhang damit
 - a) die Arbeitsstätten in regelmäßigen Abständen zu begehen und festgestellte Mängel dem Arbeitgeber oder der sonst für den Arbeitsschutz und die Unfallverhütung verantwortlichen Person mitzuteilen, Maßnahmen zur Beseitigung dieser Mängel vorzuschlagen und auf deren Durchführung hinzuwirken,
 - b) auf die Benutzung der Körperschutzmittel zu achten,
 - c) Ursachen von arbeitsbedingten Erkrankungen zu untersuchen, die Untersuchungsergebnisse zu erfassen und auszuwerten und dem Arbeitgeber Maßnahmen zur Verhütung dieser Erkrankungen vorzuschlagen,
 4. darauf hinzuwirken, daß sich alle im Betrieb Beschäftigten den Anforderungen des Arbeitsschutzes und der Unfallverhütung entsprechend verhalten, insbesondere sie über die Unfall- und Gesundheitsgefahren, denen sie bei der Arbeit ausgesetzt sind, sowie über die Einrichtungen und Maßnahmen zur Abwendung dieser Gefahren zu belehren und bei der Einsatzplanung und -schulung der Helfer in „Erster Hilfe“ und des medizinischen Hilfspersonals mitzuwirken.

...

§ 6 Aufgaben der Fachkräfte für Arbeitssicherheit

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

1. den Arbeitgeber und die sonst für den Arbeitsschutz und die Unfallverhütung verantwortlichen Personen zu beraten, insbesondere bei
 - a) der Planung, Ausführung und Unterhaltung von Betriebsanlagen und von sozialen und sanitären Einrichtungen,
 - b) der Beschaffung von technischen Arbeitsmitteln und der Einführung von Arbeitsverfahren und Arbeitsstoffen,
 - c) der Auswahl und Erprobung von Körperschutzmitteln,
 - d) der Gestaltung der Arbeitsplätze, des Arbeitsablaufs, der Arbeitsumgebung und in sonstigen Fragen der Ergonomie,
 - e) der Beurteilung der Arbeitsbedingungen,



2. die Betriebsanlagen und die technischen Arbeitsmittel insbesondere vor der Inbetriebnahme und Arbeitsverfahren insbesondere vor ihrer Einführung sicherheitstechnisch zu überprüfen,
 3. die Durchführung des Arbeitsschutzes und der Unfallverhütung zu beobachten und im Zusammenhang damit
 - a) die Arbeitsstätten in regelmäßigen Abständen zu begehen und festgestellte Mängel dem Arbeitgeber oder der sonst für den Arbeitsschutz und die Unfallverhütung verantwortlichen Person mitzuteilen, Maßnahmen zur Beseitigung dieser Mängel vorzuschlagen und auf deren Durchführung hinzuwirken,
 - b) auf die Benutzung der Körperschutzmittel zu achten,
 - c) Ursachen von Arbeitsunfällen zu untersuchen, die Untersuchungsergebnisse zu erfassen und auszuwerten und dem Arbeitgeber Maßnahmen zur Verhütung dieser Arbeitsunfälle vorzuschlagen,
 4. darauf hinzuwirken, daß sich alle im Betrieb Beschäftigten den Anforderungen des Arbeitsschutzes und der Unfallverhütung entsprechend verhalten, insbesondere sie über die Unfall- und Gesundheitsgefahren, denen sie bei der Arbeit ausgesetzt sind, sowie über die Einrichtungen und Maßnahmen zur Abwendung dieser Gefahren zu belehren und bei der Schulung der Sicherheitsbeauftragten mitzuwirken.
- ...

§ 11 Arbeitsschutzausschuß

Soweit in einer sonstigen Rechtsvorschrift nichts anderes bestimmt ist, hat der Arbeitgeber in Betrieben mit mehr als zwanzig Beschäftigten einen Arbeitsschutzausschuß zu bilden; bei der Feststellung der Zahl der Beschäftigten sind Teilzeitbeschäftigte mit einer regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit von nicht mehr als 20 Stunden mit 0,5 und nicht mehr als 30 Stunden mit 0,75 zu berücksichtigen. Dieser Ausschuß setzt sich zusammen aus:

dem Arbeitgeber oder einem von ihm Beauftragten, zwei vom Betriebsrat bestimmten Betriebsratsmitgliedern, Betriebsärzten, Fachkräften für Arbeitssicherheit und Sicherheitsbeauftragten nach § 22 des Siebten Buches Sozialgesetzbuch.

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

...

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

§ 3 Beurteilung der Arbeitsbedingungen

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

Hinweis:

Hilfestellung der Arbeitsschutzverwaltung NRW zur Beurteilung der Arbeitsbedingungen an Bildschirmarbeitsplätzen finden Sie im Arbeitsschutzportal NRW unter www.arbeitsschutz.nrw.de; Menüpunkt > Praxishilfen > Gestaltung von Arbeitsplätzen...

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

§ 2 Maßnahmen

(1) Der Arbeitgeber hat unter Zugrundelegung des Anhangs geeignete organisatorische Maßnahmen zu treffen oder geeignete Arbeitsmittel, insbesondere mechanische Ausrüstungen, einzusetzen, um manuelle Handhabungen von Lasten, die für die Beschäftigten eine Gefährdung für Sicherheit und Gesundheit, insbesondere der Lendenwirbelsäule mit sich bringen, zu vermeiden.

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

Hinweis:

Hilfestellung der Arbeitsschutzverwaltung NRW zur Beurteilung der Arbeitsbedingungen bei der manuellen Handhabung von Lasten finden Sie im Arbeitsschutzportal NRW unter www.arbeitsschutz.nrw.de; Menüpunkt > Praxishilfen > Arbeitsbelastungen

Gesetz zum Schutze der arbeitenden Jugend (Jugendarbeitsschutzgesetz - JArbSchG) vom 12. April 1976 (BGBl. I S. 965)

§ 28a Beurteilung der Arbeitsbedingungen

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

Verordnung zur ergänzenden Umsetzung der EG-Mutterschutz-Richtlinie (Mutterschutzrichtlinienverordnung - MuSchRiV) vom 15. April 1997 (BGBl. I 1997 S. 782)

Artikel 1
Verordnung zum Schutz der Mütter am Arbeitsplatz (MuSchArbV)

§ 1 Beurteilung der Arbeitsbedingungen

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

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

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

Verordnung über Sicherheit und Gesundheitsschutz bei Tätigkeiten mit biologischen Arbeitsstoffen (Biostoffverordnung – BioStoffV) vom 27. Januar 1999 (BGBl. I S. 50)

§ 8 Durchführung der Gefährdungsbeurteilung

Die Gefährdungsbeurteilung ist vor Aufnahme der Tätigkeiten durchzuführen und danach bei maßgebli-

chen Veränderungen der Arbeitsbedingungen sowie in den Fällen des § 15a Abs. 6 Satz 1 und des § 15a Abs. 7 Satz 1 zu aktualisieren. Der Arbeitgeber hat sich bei der Gefährdungsbeurteilung fachkundig beraten zu lassen, sofern er nicht selbst über die erforderlichen Kenntnisse verfügt. Fachkundige Personen sind insbesondere der Betriebsarzt und die Fachkraft für Arbeitssicherheit. Auch in Betrieben mit zehn oder weniger Beschäftigten müssen Unterlagen nach § 6 Abs. 1 Satz 1 und 2 des Arbeitsschutzgesetzes vorliegen, wenn dort nicht ausschließlich gezielte Tätigkeiten mit biologischen Arbeitsstoffen der Risikogruppe 1 ohne sensibilisierende oder toxische Wirkungen oder hinsichtlich der Gefährdung vergleichbare nicht gezielte Tätigkeiten durchgeführt werden. Die Unterlagen müssen bei gezielten Tätigkeiten ein Verzeichnis der biologischen Arbeitsstoffe enthalten. Bei nicht gezielten Tätigkeiten ist dieses Verzeichnis zu führen, soweit die biologischen Arbeitsstoffe für die Gefährdungsbeurteilung nach § 7 maßgeblich sind.

Hinweis:
Hilfestellung der Arbeitsschutzverwaltung NRW zum Umgang mit biologischen Arbeitsstoffen finden Sie im Arbeitsschutzportal NRW unter www.arbeitsschutz.nrw.de; Menüpunkt > Praxishilfen > Arbeitsbelastungen

Verordnung zum Schutz vor Gefahrstoffen (Gefahrstoffverordnung – GefStoffV) vom 23. Dezember 2004 (BGBl. I S. 3758)

§ 7 Informationsermittlung und Gefährdungsbeurteilung

(1) Bei der Beurteilung der Arbeitsbedingungen nach § 5 des Arbeitsschutzgesetzes vom 7. August 1996 (BGBl. I S. 1246), zuletzt geändert durch Artikel 11 Nr. 20 des Gesetzes vom 30. Juli 2004 (BGBl. I S. 1950), hat der Arbeitgeber zunächst festzustellen, ob die Beschäftigten Tätigkeiten mit Gefahrstoffen durchführen oder ob Gefahrstoffe bei diesen Tätigkeiten entstehen oder freigesetzt werden. Ist dies der Fall, so hat er alle hiervon ausgehenden Gefährdungen für die Gesundheit und Sicherheit der Beschäftigten unter folgenden Gesichtspunkten zu beurteilen:

1. gefährliche Eigenschaften der Stoffe oder Zubereitungen,
2. Informationen des Herstellers oder Inverkehrbringers zum Gesundheitsschutz und zur Sicherheit insbesondere im Sicherheitsdatenblatt nach § 6,
3. Ausmaß, Art und Dauer der Exposition unter Berücksichtigung aller Expositionswege; dabei sind die Ergebnisse nach § 9 Abs. 4 und § 10 Abs. 2 zu



- berücksichtigen,
4. physikalisch-chemische Wirkungen,
 5. Möglichkeiten einer Substitution,
 6. Arbeitsbedingungen und Verfahren, einschließlich der Arbeitsmittel und der Gefahrstoffmenge,
 7. Arbeitsplatzgrenzwerte und biologische Grenzwerte,
 8. Wirksamkeit der getroffenen oder zu treffenden Schutzmaßnahmen,
 9. Schlußfolgerungen aus durchgeführten arbeitsmedizinischen Vorsorgeuntersuchungen.

Der Arbeitgeber darf eine Tätigkeit mit Gefahrstoffen erst aufnehmen lassen, nachdem eine Gefährdungsbeurteilung vorgenommen wurde und die erforderlichen Schutzmaßnahmen getroffen wurden.

(2) Der Arbeitgeber hat sich die für die Gefährdungsbeurteilung notwendigen Informationen beim Inverkehrbringer oder bei anderen ohne weiteres zugänglichen Quellen zu beschaffen. Soweit geeignet, gehört zu diesen Informationen auch die besondere Beurteilung hinsichtlich der Gefährdung für die Verwender, die auf der Grundlage von EG-Vorschriften für chemische Stoffe erstellt wird. Sofern die EG-Vorschriften, insbesondere die Richtlinie 67/548/EWG und die Richtlinie 1999/45/EG, keine Informationspflicht (zum Beispiel ein Sicherheitsdatenblatt) vorsehen, hat der Inverkehrbringer dem Arbeitgeber auf Anfrage alle Informationen über die Gefahrstoffe zur Verfügung zu stellen, die zur Anwendung von Satz 1 und 2 erforderlich sind. Stoffe und Zubereitungen, die nicht vom Inverkehrbringer gemäß § 5 Abs. 1 oder 2 eingestuft und gekennzeichnet worden sind, hat der Arbeitgeber gemäß der Richtlinie 67/548/EWG oder 1999/45/EG selbst einzustufen, zumindest aber die von den Stoffen oder Zubereitungen ausgehenden Gefährdungen für die Beschäftigten zu ermitteln. Dies gilt auch für Tätigkeiten mit Gefahrstoffen, die nicht gekennzeichnet sind oder die keinem Gefährlichkeitsmerkmal nach § 3a des Chemikaliengesetzes zugeordnet werden können, die aber aufgrund ihrer physikalischen, chemischen oder toxischen Eigenschaften und der Art und Weise, wie sie am Arbeitsplatz verwendet werden oder vorhanden sind, eine Gefährdung für die Gesundheit und die Sicherheit der Beschäftigten darstellen können.

(3) Der Arbeitgeber hat festzustellen, ob die verwendeten Stoffe, Zubereitungen oder Erzeugnisse bei Tätigkeiten, auch unter Berücksichtigung verwendeter Arbeitsmittel, Verfahren und der Arbeitsumgebung sowie ihrer möglichen Wechselwirkungen zu Brand- oder Explosionsgefahren führen können. Insbesondere ist zu ermitteln, ob die Stoffe, Zubereitungen oder Erzeugnisse aufgrund ihrer Eigenschaften und der Art

und Weise, wie sie am Arbeitsplatz verwendet werden oder dort vorhanden sind, explosionsfähige Gemische bilden können. Bei nicht atmosphärischen Bedingungen sind auch die möglichen Veränderungen der für den Explosionsschutz relevanten sicherheitstechnischen Kenngrößen zu ermitteln und zu berücksichtigen.

(4) Bei der Gefährdungsbeurteilung sind auch Tätigkeiten innerhalb des Unternehmens oder Betriebs zu berücksichtigen, bei denen anzunehmen ist, dass auch nach Ausschöpfung sämtlicher technischer Maßnahmen die Möglichkeit einer Exposition besteht (zum Beispiel Wartungsarbeiten). Darüber hinaus sind auch andere Tätigkeiten wie zum Beispiel Bedien- und Überwachungstätigkeiten zu berücksichtigen, sofern diese zu einer Gefährdung von Beschäftigten durch Gefahrstoffe führen können.

(5) Die mit den Tätigkeiten verbundenen inhalativen, dermalen und physikalisch-chemischen Gefährdungen sind unabhängig voneinander zu beurteilen und in der Gefährdungsbeurteilung zusammen zu führen. Treten bei einer Tätigkeit mehrere Gefahrstoffe gleichzeitig auf, ist eine mögliche Wechsel- oder Kombinationswirkung der Gefahrstoffe mit Einfluß auf die Gesundheit und Sicherheit der Beschäftigten bei der Gefährdungsbeurteilung zu berücksichtigen.

(6) Der Arbeitgeber hat die Gefährdungsbeurteilung unabhängig von der Zahl der Beschäftigten nach Maßgabe des Satzes 2 und vor Aufnahme der Tätigkeit zu dokumentieren. In der Dokumentation ist anzugeben, welche Gefährdungen am Arbeitsplatz auftreten können und welche Maßnahmen gemäß dem Dritten und Vierten Abschnitt durchgeführt werden müssen. Im Falle von Tätigkeiten mit geringer Gefährdung nach Absatz 9 ist keine detaillierte Dokumentation erforderlich. In allen anderen Fällen ist nachvollziehbar zu begründen, wenn auf eine detaillierte Dokumentation verzichtet wird. Die Gefährdungsbeurteilung ist zu aktualisieren, wenn maßgebliche Veränderungen dies erforderlich machen oder wenn sich eine Aktualisierung aufgrund der Ergebnisse der arbeitsmedizinischen Vorsorge als notwendig erweist.

(7) Die Gefährdungsbeurteilung darf nur von fachkundigen Personen durchgeführt werden. Verfügt der Arbeitgeber nicht selbst über die entsprechenden Kenntnisse, so hat er sich fachkundig beraten zu lassen. Fachkundige Personen sind insbesondere der Betriebsarzt und die Fachkraft für Arbeitssicherheit. Der Arbeitgeber kann bei der Festlegung der Maßnahmen eine Gefährdungsbeurteilung übernehmen, die ihm der Hersteller oder Inverkehrbringer mitgeliefert hat, sofern er seine Tätigkeit entsprechend den dort gemachten

Angaben und Festlegungen durchführt.

(8) Der Arbeitgeber hat ein Verzeichnis der im Betrieb verwendeten Gefahrstoffe zu führen, in dem auf die entsprechenden Sicherheitsdatenblätter verwiesen wird. Dies gilt nicht für Gefahrstoffe, die bei Tätigkeiten nach Absatz 9 nur zu einer geringen Gefährdung der Beschäftigten führen. Das Verzeichnis muss allen betroffenen Beschäftigten und ihren Vertretern zugänglich sein.

(9) Ergibt sich aus der Gefährdungsbeurteilung für bestimmte Tätigkeiten aufgrund

1. der Arbeitsbedingungen,
2. einer nur geringen verwendeten Stoffmenge und
3. einer nach Höhe und Dauer niedrigen Exposition

insgesamt eine nur geringe Gefährdung der Beschäftigten und reichen die nach § 8 Abs. 1 bis 8 ergriffenen Maßnahmen zum Schutz der Beschäftigten aus, so müssen keine weiteren Maßnahmen nach den §§ 9 bis 17 getroffen werden (Schutzstufe 1). Satz 1 gilt nicht für Tätigkeiten mit Gefahrstoffen, die

1. als giftig, sehr giftig oder krebserzeugend, erbgutverändernd oder fruchtbarkeitsgefährdend Kategorie 1 oder 2 eingestuft oder gekennzeichnet sind oder
2. in einer Bekanntmachung des Bundesministeriums für Wirtschaft und Arbeit nach § 21 Abs. 4 als krebserzeugend, erbgutverändernd oder fruchtbarkeitsgefährdend Kategorie 1 oder 2 bezeichnet werden.

(10) Werden keine Tätigkeiten mit Gefahrstoffen durchgeführt, die

1. als giftig, sehr giftig, oder krebserzeugend, erbgutverändernd oder fruchtbarkeitsgefährdend Kategorie 1 oder 2 eingestuft oder gekennzeichnet sind oder
2. in einer Bekanntmachung des Bundesministeriums für Wirtschaft und Arbeit nach § 21 Abs. 4 als krebserzeugend, erbgutverändernd oder fruchtbarkeitsgefährdend Kategorie 1 oder 2 bezeichnet werden,

und reichen die aufgrund der Gefährdungsbeurteilung getroffenen Schutzmaßnahmen nach den §§ 8 und 9 aus, um die Gesundheit und Sicherheit der Beschäftigten zu gewährleisten, müssen die Maßnahmen nach den §§ 10 und 11 nicht getroffen werden (Schutzstufe 2).

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

§ 3 Gefährdungsbeurteilung

(1) Der Arbeitgeber hat bei der Gefährdungsbeurteilung nach § 5 des Arbeitsschutzgesetzes unter Berücksichtigung der Anhänge 1 bis 5, des § 7 der Gefahrstoffverordnung und der allgemeinen Grundsätze des § 4 des Arbeitsschutzgesetzes die notwendigen Maßnahmen für die sichere Bereitstellung und Benutzung der Arbeitsmittel zu ermitteln. Dabei hat er insbesondere die Gefährdungen zu berücksichtigen, die mit der Benutzung des Arbeitsmittels selbst verbunden sind und die am Arbeitsplatz durch Wechselwirkungen der Arbeitsmittel untereinander oder mit Arbeitsstoffen oder der Arbeitsumgebung hervorgerufen werden.

(2) Kann nach den Bestimmungen der §§ 7 und 12 der Gefahrstoffverordnung die Bildung gefährlicher explosionsfähiger Atmosphären nicht sicher verhindert werden, hat der Arbeitgeber zu beurteilen

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

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

§ 6 Explosionsschutzdokument

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



(2) Aus dem Explosionsschutzdokument muss insbesondere hervorgehen,

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

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

(4) Unbeschadet der Einzelverantwortung jedes Arbeitgebers nach dem Arbeitsschutzgesetz und den §§ 7 und 17 der Gefahrstoffverordnung koordiniert der Arbeitgeber, der die Verantwortung für die Bereitstellung und Benutzung der Arbeitsmittel trägt, die Durchführung aller die Sicherheit und den Gesundheitsschutz der Beschäftigten betreffenden Maßnahmen und macht in seinem Explosionsschutzdokument genauere Angaben über das Ziel, die Maßnahmen und die Bedingungen der Durchführung dieser Koordinierung.

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

Berufsgenossenschaftliche Vorschrift für Sicherheit und Gesundheit bei der Arbeit, Unfallverhütungsvorschrift BGV A1 - Grundsätze der Prävention vom 1. Januar 2004

§ 3

Beurteilung der Arbeitsbedingungen, Dokumentation, Auskunftspflichten

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

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

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

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

Auswahl weiterer wichtiger staatlicher Arbeitsschutzvorschriften

Die aktuelle Fassung der folgenden Arbeitsschutzvorschriften finden Sie im Arbeitsschutzportal NRW unter www.arbeitsschutz.nrw.de; Menüpunkt > Rechtsvorschriften.

- PSA-Benutzungsverordnung – PSA-BV
- Baustellenverordnung – BaustellV
- Arbeitsstättenverordnung – ArbStättV
- Röntgenverordnung – RöV
- Strahlenschutzverordnung - StrlSchV
- Arbeitszeitgesetz – ArbZG
- Fahrpersonalgesetz – FPersG
- Fahrpersonalverordnung – FPersV

- Verordnung (EWG) Nr. 3820/85 des Rates vom 20. Dezember 1985 über die Harmonisierung bestimmter Sozialvorschriften im Straßenverkehr
- Verordnung (EWG) Nr. 3821/85 des Rates vom 20. Dezember 1985 über das Kontrollgerät im Straßenverkehr

- Mutterschutzgesetz – MuSchG
- Kinderarbeitsschutzverordnung – KindArbSchV

Weitere Rechtsquellen

Technische Regelwerke zu staatlichen Vorschriften sowie Vorschriften der Unfallversicherungsträger.

Technische Regeln finden Sie z. B. auf den Internetseiten der Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin (www.baua.de).

Die Unfallverhütungsvorschriften finden Sie auf den Seiten des Hauptverbandes der gewerblichen Berufsgenossenschaften unter www.hvbg.de; Menüpunkt > Vorschriften und Regeln.

Checkliste Gefährdungsfaktoren

Ersteller

Datum der Gefährdungsermittlung:

Betriebsbereich:

Arbeitsplatz/Tätigkeit:

1. Mechanische Gefährdung	<input type="checkbox"/> 1.1 Ungeschützte bewegte Teile (z.B. Quetschstelle)	<input type="checkbox"/> 1.2 Teile mit gefährlichen Oberflächen	<input type="checkbox"/> 1.3 Bewegte Transportmittel, Arbeitsmittel, (z.B. Gabelstapler)
	<input type="checkbox"/> 1.4 Unkontrollierte bewegte Teile	<input type="checkbox"/> 1.5	
2. Elektrische Gefährdung	<input type="checkbox"/> 2.1 Ungeschützte unter Spannung stehende Teile	<input type="checkbox"/> 2.2 Lichtbögen	<input type="checkbox"/> 2.3 Elektrostatische Aufladungen
	<input type="checkbox"/> 2.4		
3. Gefährdung durch Stoffe	<input type="checkbox"/> 3.1 Feststoffe, Flüssigkeiten, Gase	<input type="checkbox"/> 3.2 Nebel, Dämpfe, Stäube	<input type="checkbox"/> 3.3 Belastung durch Gerüche
	<input type="checkbox"/> 3.4 Arbeiten in feuchtem Milieu	<input type="checkbox"/> 3.5	
4. Biologische Gefährdung	<input type="checkbox"/> 4.1 Infektionsgefährliche Mikroorganismen (z.B. Bakterien, Viren, Pilze)	<input type="checkbox"/> 4.2 Gentechnisch veränderte Organismen	<input type="checkbox"/> 4.3 Allergene und toxische Stoffe von Mikroorganismen
	<input type="checkbox"/> 4.4		
5. Gefährdung, Belastung durch Arbeitsumgebungsbedingungen	<input type="checkbox"/> 5.1 Enge Räume	<input type="checkbox"/> 5.2 Verkehrswege/Fluchtwege	<input type="checkbox"/> 5.3 Beleuchtung
	<input type="checkbox"/> 5.4 Klima (Hitze, Kälte, Zugluft, Luftfeuchtigkeit)	<input type="checkbox"/> 5.5 Sturz, Ausrutschen, Stolpern, Umknicken	<input type="checkbox"/> 5.6 Absturz
	<input type="checkbox"/> 5.7 Ertrinken	<input type="checkbox"/> 5.8	
6. Gefährdung durch spezielle physikalische Einwirkungen	<input type="checkbox"/> 6.1 Lärm	<input type="checkbox"/> 6.2 Vibrationen (z.B. Ganzkörperschwingungen)	<input type="checkbox"/> 6.3 Arbeiten in Unter- oder Überdruck
	<input type="checkbox"/> 6.4 Kontakt mit heißen oder kalten Medien	<input type="checkbox"/> 6.5 Ionisierende Strahlung (z.B. Röntgenstrahlung)	<input type="checkbox"/> 6.6 Infrarot-, ultraviolette Strahlung
	<input type="checkbox"/> 6.7 Elektromagnetische Felder	<input type="checkbox"/> 6.8 Laserstrahlung	<input type="checkbox"/> 6.9



7. Brand- und Explosionsgefährdung	<input type="checkbox"/> 7.1 Brennbare Feststoffe, Flüssigkeiten, Gase	<input type="checkbox"/> 7.2 Explosionsfähige Atmosphäre (z.B. Stäube)	<input type="checkbox"/> 7.3 Sprengstoffe/ Explosivstoffe
	<input type="checkbox"/> 7.4		
8. Physische Belastung/ Arbeitsschwere	<input type="checkbox"/> 8.1 Schwere dynamische Arbeit (z.B. manuelle Handhabung von Lasten)	<input type="checkbox"/> 8.2 Einseitige dynamische Arbeit, Körperbewegung (z.B. häufig wiederholte Bewegungen)	<input type="checkbox"/> 8.3 Zwangshaltung
	<input type="checkbox"/> 8.4		
9. Wahrnehmung und Handhabbarkeit	<input type="checkbox"/> 9.1 Wahrnehmung von Signalen und Prozessmerkmalen (z.B. Softwaregestaltung)	<input type="checkbox"/> 9.2 Erschwerte Handhabbarkeit von Arbeitsmitteln, Greifräume	<input type="checkbox"/> 9.3
10. Psychische Belastungen durch die Arbeit	<input type="checkbox"/> 10.1 Arbeitsaufgabe (z.B. Qualifikation, Über- / Unterforderung, Burnout)	<input type="checkbox"/> 10.2 Arbeitsorganisation (z.B. Arbeitszeit, Schichtarbeit, Arbeitsabläufe, Stress)	<input type="checkbox"/> 10.3 Soziale Bedingungen (z.B. Betriebsklima, Führungsverhalten)
	<input type="checkbox"/> 10.4 Arbeitsumgebung	<input type="checkbox"/> 10.5	
11. Sonstige Gefährdungen/ Belastungen	<input type="checkbox"/> 11.1 durch Menschen (z.B. Überfall)	<input type="checkbox"/> 11.2 durch Tiere (z.B. gebissen werden)	<input type="checkbox"/> 11.3 durch Pflanzen/ pflanzliche Produkte
	<input type="checkbox"/> 11.4 Alkohol- und Drogenmissbrauch	<input type="checkbox"/> 11.5 Ungeeignete persönliche Schutzausrüstung	<input type="checkbox"/> 11.6

Vorlage unter www.arbeitsschutz.nrw.de Menüpunkt „Praxishilfen“ > „Betriebliches Arbeitsschutzsystem“

Unabhängig von der Gefährdungsbeurteilung an dem einzelnen Arbeitsplatz, ist zu ermitteln, ob sich Gefährdungen auch aus organisatorischen Defiziten ergeben - Beispiele:

- Bestimmte gesetzliche Anforderungen sind im Betrieb nicht bekannt, z. B. arbeitsmedizinische Vorsorgeuntersuchungen oder Betriebsanweisungen.
- Es ist nicht eindeutig geregelt, wer welche Aufgabe im Betrieb wo und in welchen Zeitabständen durchführen soll z.B. Ersthelfer bestellen oder Arbeitsmittel überprüfen.
- Unklar ist, wer welche (regelmäßig zu wiederholende) Qualifikation zur Durchführung bestimmter Aufgaben benötigt z. B. Gabelstaplerfahrer oder Führungskräfte.
- Eine regelmäßige Wirksamkeitskontrolle fehlt, so dass es nicht auffallen würde, wenn man z. B. versäumt hätte, bestimmte Personen zu unterweisen oder die Fehlzeiten arbeitsbedingt steigen würden.

Ein systematisches Arbeitsschutzhandeln bzw. eine gute Organisation des Arbeits- und Gesundheitsschutzes einschließlich der dazu erforderlichen schriftlichen Dokumente ist deshalb Grundvoraussetzung für gesunde Arbeitsbedingungen im Betrieb. Der Aufwand zur Erstellung dieser Dokumente ist gering im Vergleich zum langfristigen Nutzen.



Erfassen der Betriebsorganisation

<p>Betrieb:</p> <p>Inhaber:</p> <p>Betriebsrat: Fachkraft für Arbeitssicherheit: Betriebsarzt: Sicherheitsbeauftragter:</p>	<table border="1" style="width: 100%; border-collapse: collapse;"> <tr> <td style="width: 20%;"></td> <td style="width: 15%;"></td> <td style="width: 15%;"></td> <td style="width: 15%;"></td> <td style="width: 15%;"></td> <td style="width: 15%;"></td> </tr> <tr> <td style="text-align: center;">davon</td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> </tr> <tr> <td style="text-align: center;">Jugendliche</td> <td></td> <td style="text-align: center;">Behinderte</td> <td style="text-align: center;">Schwangere</td> <td style="text-align: center;">Leiharbeiter</td> <td style="text-align: center;">Sonstige *</td> </tr> <tr> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> </tr> <tr> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> </tr> </table>							davon						Jugendliche		Behinderte	Schwangere	Leiharbeiter	Sonstige *												
davon																															
Jugendliche		Behinderte	Schwangere	Leiharbeiter	Sonstige *																										
<table border="1" style="width: 100%; border-collapse: collapse;"> <tr> <td style="width: 50%;"></td> <td style="width: 50%; text-align: center;">Beschäftigte</td> </tr> <tr> <td style="text-align: center;">weiblich</td> <td></td> </tr> <tr> <td style="text-align: center;">männlich</td> <td></td> </tr> <tr> <td style="text-align: center;">Gesamt</td> <td></td> </tr> <tr> <td></td> <td></td> </tr> </table>		Beschäftigte	weiblich		männlich		Gesamt				<p>* Sonstige: z.B. Beschäftigte ohne ausreichende Deutschkenntnisse, Praktikanten o.ä.</p>																				
	Beschäftigte																														
weiblich																															
männlich																															
Gesamt																															

Erfassen der Arbeitsbereiche/der Verantwortlichen/der Tätigkeiten



Betrieb:	
Arbeitsbereich:	Arbeitsbereich:
verantwortlich:	verantwortlich:
Tätigkeit:	Tätigkeit:



Dokumentation

Beschäftigte/r:

Tätigkeitsbereich:

Arbeitsbereich:

Nr:	Gefährdungen / Belastungen	Handlungsbedarf ja /nein	Maßnahmen (technisch, organisatorisch, persönlich)	Durchführung			Überprüfung
				wer	bis wann	durchgeführt am	



Wer hilft weiter?

Ihre zuständige Bezirksregierung erreichen Sie immer...

Arnsberg	02 93 1 / 82-0
Detmold	05 23 1 / 71-0
Düsseldorf	02 11 / 47 5-0
Köln	02 21 / 147-0
Münster	02 51 / 41 1-0

Infos im Internet...

www.arbeitsschutz.nrw.de

Expertenberatung online...

www.komnet.nrw.de

KomNet - Kompetenznetz Moderne Arbeit

Per Telefon: 0180 3 100 110

9 Cent pro Minute im deutschen Festnetz

Impressum

Herausgeber

Ministerium für Arbeit, Gesundheit und Soziales
des Landes Nordrhein-Westfalen
40190 Düsseldorf
Fax: 02 11 / 85 5-32 11

www.mags.nrw.de
info@mail.mags.nrw.de

Inhaltliche Bearbeitung

Projektgruppe „Gefährdungsbeurteilung“
der Arbeitsschutzverwaltung NRW
überarbeitet 10/2006 von:
Elke Lins, Staatliches Amt für Arbeitsschutz Wuppertal
Erwin Lynen, Staatliches Amt für Arbeitsschutz Aachen

Gestaltung

Landesanstalt für Arbeitsschutz
des Landes Nordrhein-Westfalen, Düsseldorf

Diese Druckschrift wird im Rahmen der Öffentlichkeitsarbeit der Landesregierung Nordrhein-Westfalen herausgegeben. Sie darf weder von Parteien noch von Wahlwerberinnen und -werbern oder Wahlhelferinnen und -helfern während eines Wahlkampfes zum Zwecke der Wahlwerbung verwendet werden. Dies gilt für Landtags-, Bundestags- und Kommunalwahlen sowie auch für die Wahl der Mitglieder des Europäischen Parlaments.

Missbräuchlich ist insbesondere die Verteilung auf Wahlveranstaltungen, an Informationsständen der Parteien sowie das Einlegen, Aufdrucken oder Aufkleben parteipolitischer Informationen oder Werbemittel. Untersagt ist gleichfalls die Weitergabe an Dritte zum Zwecke der Wahlwerbung. Eine Verwendung dieser Druckschrift durch Parteien oder sie unterstützende Organisationen ausschließlich zur Unterrichtung ihrer eigenen Mitglieder bleibt hiervon unberührt.

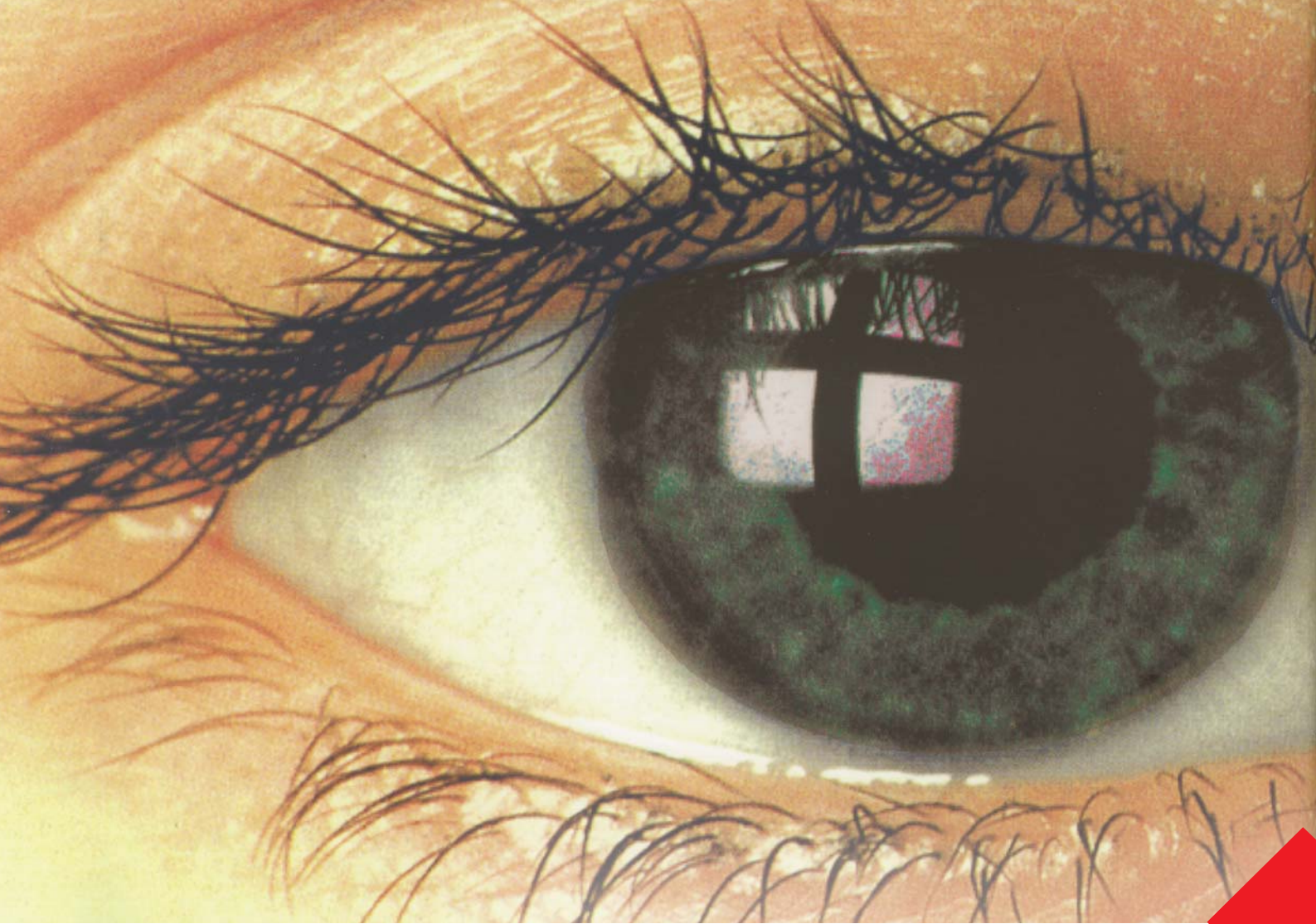
Unabhängig davon, wann, auf welchem Weg und in welcher Anzahl diese Schrift der Empfängerin oder dem Empfänger zugegangen ist, darf sie auch ohne zeitlichen Bezug zu einer bevorstehenden Wahl nicht in einer Weise verwendet werden, die als Parteinahme der Landesregierung zugunsten einzelner Gruppen verstanden werden könnte.

Druck

heinendruck, Düsseldorf

Nachdruck, auch auszugsweise, nur mit Genehmigung des Herausgebers.

Düsseldorf, Dezember 2006, 7. veränderte Auflage



www.mags.nrw.de



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

NRW.

NÄHER AM MENSCHEN