

---

## Gliederung

<b>1.</b>	<b>Begriffe und Bedeutung</b>	2
<b>2.</b>	<b>Rollenverteilung im Betrieb</b>	4
2.1	Aufgaben des Dienstgebers	4
2.2	Rechte und Pflichten der Mitarbeiter	6
2.3	Mitbestimmung der MAV	7
2.4	Weitere Beteiligte und Zuständigkeiten	10
<b>3.</b>	<b>Arbeitsschutzrecht (Überblick)</b>	12
3.1	Arbeitsschutzgesetze und Verordnungen	12
3.2	Unfallverhütungsvorschriften und Technische Regeln	15
<b>4.</b>	<b>Gefährdungsbeurteilung</b>	17
4.1	Grundlagen	17
4.2	Verfahren	18
4.2.1	Gefährdungsermittlung	19
4.2.2	Risikobewertung	19
4.2.3	Vereinbarung von Schutzmaßnahmen	20
4.2.4	Durchführung, Wirksamkeitskontrolle, Dokumentation	20
<b>5.</b>	<b>Nichtraucherschutz</b>	21
<b>6.</b>	<b>Betriebliches Eingliederungsmanagement (BEM)</b>	22
6.1	Mindestanforderungen an das Verfahren	24
6.1.1	Einladung und Hinweispflicht des Dienstgebers	24
6.1.2	Grundsatz der Freiwilligkeit	25
6.2	BEM-Beteiligte	25
6.3	Ablauf des BEM-Verfahrens	26
6.3.1	Maßnahmen	27
6.3.2	Ergebnis und Dokumentation	27
6.4	Aufgaben der MAV	28
6.5	BEM und Kündigung	29
6.6	BEM und Datenschutz	30

### 1. Begriffe und Bedeutung

- 5 Der betriebliche Arbeits- und Gesundheitsschutz umfasst genau genommen zwei Bereiche. Er gliedert sich in die Arbeitssicherheit (Verhütung von Arbeitsunfällen) und den Gesundheitsschutz (Verhütung von arbeitsbedingten Erkrankungen und Berufskrankheiten). Betriebliche Gesundheitsförderung ist als Begriff in § 20b SGB V gesetzlich verankert. Gemeint sind damit alle im Betrieb durchgeführten Maßnahmen zur Stärkung der gesundheitlichen Ressourcen. Die betriebliche Gesundheitsförderung zielt auf die Schaffung sicherer, anregender, befriedigender und angenehmer Arbeitsbedingungen. Sie fördert gesundheitliches Verhalten unter Berücksichtigung alters- bzw. berufsspezifischer und individueller Belastungsmuster. Die gesetzlichen Krankenkassen sind verpflichtet, mit Leistungen zur Gesundheitsförderung den Aufbau und die Stärkung gesundheitsförderlicher Arbeitsstrukturen in den Betrieben zu fördern. Dabei steht der Präventionsgedanke im Vordergrund.

#### ! WICHTIG

- 10 Die Begriffe Arbeitssicherheit, Arbeitsschutz und Gesundheitsförderung werden häufig synonym gebraucht. Denn eine klare Trennung ist in der Praxis gar nicht möglich und auch nicht sinnvoll, da die verschiedenen Bereiche sich gegenseitig beeinflussen.
- 15 Arbeits- und Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz gewinnt immer mehr an Bedeutung. Das gilt nicht nur für staatliche Betriebe, sondern gleichermaßen in kirchlichen Einrichtungen.
- So führt der **demografische Wandel** der Gesellschaft bei höherem Renteneinstiegsalter zu einem zunehmenden Anteil von älteren Arbeitnehmern in der Belegschaft. Damit längere Lebensarbeitszeiten erbracht werden können und Beschäftigte nicht vorzeitig gesundheitsbedingt aus dem Erwerbsleben ausscheiden müssen, braucht es verstärkten Schutz vor (altersbedingten) Erkrankungen.
- Zwar ist die Zahl der (tödlichen) Arbeitsunfälle dank des technischen Fortschritts insgesamt rückläufig, andererseits steigen aber die Fallzahlen der bestätigten Berufskrankheiten.
- 20 • Der Begriff **Arbeitsunfall** ist gesetzlich definiert in § 8 Abs. 1 SGB VII und bezeichnet einen Unfall, den ein Versicherter bei einer der in §§ 2, 3, 6 SGB VII genannten Tätigkeiten erleidet. Unfälle sind zeitlich begrenzte, von außen auf den Körper einwirkende Ereignisse, die zu einem Gesundheitsschaden oder zum Tod führen. Zu den Arbeitsunfällen zählen auch **Wegeunfälle**, die der Versicherte auf dem Weg zum und vom Ort seiner

Die Technischen Regelwerke werden vom Bundesministerium für Arbeit und Soziales (BMAS) im Gemeinsamen Ministerialblatt (GMBL.) bekannt gegeben und können in ihrem Wortlaut mit weiterführenden Erläuterungen auch bei der Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin (BAuA) unter [www.baua.de](http://www.baua.de) abgerufen werden.

### 4. Gefährdungsbeurteilung

Der Dienstgeber ist gemäß § 3 Abs. 1 ArbSchG verpflichtet, die erforderlichen Arbeitsschutzmaßnahmen zu treffen. Der Gesetzgeber schreibt aber nicht konkret vor, welche Maßnahmen im jeweiligen Einzelfall „erforderlich“ sind. Bevor der Dienstgeber bestimmte Arbeitsschutzmaßnahmen ergreift und eine Organisation zu deren Durchführung einrichtet, muss er daher zunächst wissen, welche Maßnahmen zielführend sind. Deshalb spielt die Gefährdungsbeurteilung eine entscheidende Rolle im betrieblichen Arbeitsschutz. Mit ihr werden vorhandene Gesundheitsrisiken für die Mitarbeiter ermittelt und bewertet, um anschließend diejenigen Arbeitsschutzmaßnahmen festzulegen, die erforderlich sind, um Arbeitsunfälle zu verhindern sowie Erkrankungen und sonstige Beeinträchtigungen zu vermeiden.

340

Die Gefährdungsbeurteilung steht als das zentrale Element des betrieblichen Arbeitsschutzes am Anfang jeder Schutzmaßnahme. Die allgemeine gesetzliche Grundlage dafür findet sich in **§ 5 Abs. 1 ArbSchG**. Dort heißt es: *„Der Arbeitgeber hat durch eine Beurteilung der für die Beschäftigten mit ihrer Arbeit verbundenen Gefährdung zu ermitteln, welche Maßnahmen des Arbeitsschutzes erforderlich sind.“*

345

#### 4.1 Grundlagen

Mit der Gefährdungsbeurteilung werden die mit der Arbeit verbundenen gesundheitlichen Risiken und Belastungen systematisch erfasst und beurteilt. Während eine **Gefahr** erst gegeben ist, wenn der Eintritt eines Schadens wahrscheinlich ist, liegen **Gefährdungen** schon vor, soweit ein Schadenseintritt möglich erscheint. Die Schwelle wird bei der Gefährdungsbeurteilung also deutlich niedrig angesetzt. Es sollen alle potenziellen Gefahrenquellen in den Blick genommen werden.

350

Typische Anlässe für eine Gefährdungsbeurteilung können sein:

355

- Neue Arbeitsgeräte, Maschinen oder Stoffe werden eingeführt.
- Bestehende Arbeitsverfahren oder Arbeitsabläufe ändern sich.
- Neue Arbeitsschutzvorschriften treten in Kraft.
- Arbeitsunfälle oder arbeitsbedingte Erkrankungen treten neu auf oder häufen sich.

# G 1 Arbeits- und Gesundheitsschutz

## Gefährdungsbeurteilung

- 360 § 5 ArbSchG enthält nur ganz grundsätzliche Vorgaben für die Durchführung einer Gefährdungsbeurteilung. Daher wird die Forderung an die Gefährdungsbeurteilung für bestimmte Arbeitsbereiche in weiteren Gesetzen konkretisiert:



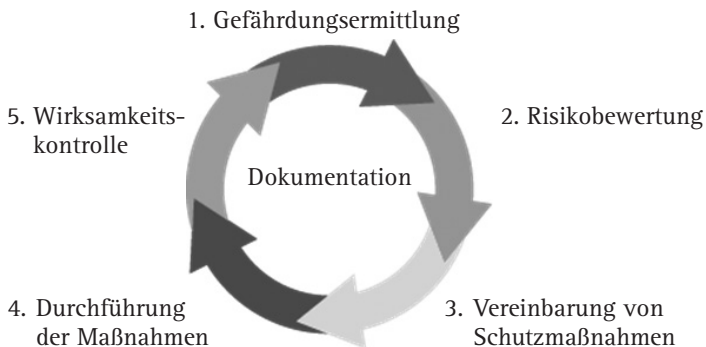
### BEISPIEL

- § 3 ArbStättV: beim Einrichten und Betreiben von Arbeitsstätten
- § 6 GefStoffV: für Tätigkeiten mit Gefahrstoffen
- § 4 BioStoffV: für Tätigkeiten mit Biostoffen
- § 3 LärmVibrationsArbSchV: für Gefährdungen durch Lärm oder Vibrationen bei der Arbeit

- 365 Die Gefährdungsermittlung kann arbeitsbereichsbezogen oder personenbezogen durchgeführt werden. Einzuschätzen ist bei der **arbeitsbereichsbezogenen** Gefährdungsermittlung, welche Gefährdungen auftreten können, welche Personen von den Gefährdungen betroffen sind, ob die Bedingungen am Arbeitsplatz akzeptabel sind, insbesondere ob sie den Vorschriften und Regeln, den arbeitswissenschaftlichen Erkenntnissen, dem Stand der Technik sowie den Leistungsvoraussetzungen der Beschäftigten entsprechen, wie dringlich und welcher Art die erforderlichen Maßnahmen sind und ob Verbesserungen möglich sind. Eine **personenbezogene** Gefährdungsermittlung kann für besonders schutzbedürftige Personengruppen wie beispielsweise Mitarbeiter, die an chronischen Krankheiten wie einer Allergie oder an Asthma leiden, durchgeführt werden. Für Jugendliche (§ 28a JArbSchG) und schwangere Mitarbeiterinnen (§ 10 MuSchG) ist stets eine personenbezogene Gefährdungsbeurteilung durchzuführen.

### 4.2 Verfahren

- 370 In der Praxis lässt sich das Verfahren der Gefährdungsbeurteilung in die folgenden 5 Schritte untergliedern:



### 4.2.1 Gefährdungsermittlung

§ 5 Abs. 3 ArbSchG enthält einen Katalog mit möglichen Gefährdungen. Danach kann sich eine Gefährdung „insbesondere“ ergeben durch folgende Gefährdungsfaktoren:

375

- die Gestaltung und die Einrichtung der Arbeitsstätte und des Arbeitsplatzes (Nr. 1),
- physikalische, chemische und biologische Einwirkungen (Nr. 2),
- die Gestaltung, die Auswahl und den Einsatz von Arbeitsmitteln, insbesondere von Arbeitsstoffen, Maschinen, Geräten und Anlagen sowie den Umgang damit (Nr. 3),
- die Gestaltung von Arbeits- und Fertigungsverfahren, Arbeitsabläufen und Arbeitszeit und deren Zusammenwirken (Nr. 4),
- unzureichende Qualifikation und Unterweisung der Beschäftigten (Nr. 5),
- psychische Belastungen bei der Arbeit (Nr. 6).

#### WICHTIG

Aus der Gesetzesformulierung ergibt sich, dass die dort genannten Faktoren nicht abschließend sind, sondern nur als Beispiele genannt werden.

380

### 4.2.2 Risikobewertung

An die Gefährdungsermittlung schließt sich eine Risikobewertung der ermittelten Gefährdungen an. Dabei ist für jeden einzelnen Gefährdungsfaktor zu prüfen, wie hoch die Wahrscheinlichkeit dafür ist, dass daraus konkrete Belastungen für die Gesundheit der Mitarbeitenden entstehen und ob Maßnahmen zur Verringerung des ermittelten Risikos zu treffen sind.

385

Bei der Ableitung des erforderlichen Handlungsbedarfs bietet sich eine Einteilung in diese drei Risikoklassen an:

390

- **Risikoklasse 1** = Risiken, die man als Restrisiken akzeptieren kann, weil sie z.B. allgemeinen Lebensrisiken entsprechen
- **Risikoklasse 2** = alle Gefährdungen, die mittel- bis langfristig beseitigt oder minimiert werden müssen
- **Risikoklasse 3** = inakzeptable Gefährdungen, gegen die unverzüglich Schutzmaßnahmen getroffen werden müssen

### 4.2.3 Vereinbarung von Schutzmaßnahmen

- 395 Als Ergebnis der Risikobewertung sind die Schutzziele und die notwendigen Maßnahmen zum Arbeits- und Gesundheitsschutz festzulegen. Der Begriff der „Maßnahme“ ist dabei weit zu verstehen: Gemeint sind damit nicht nur technische Schutzmaßnahmen, sondern auch organisatorische und personelle Entscheidungen des Dienstgebers, wie z. B. geänderte Pausenregelungen, Anschaffungen von angemessenen Sitzmöbeln und PC-Tischen, Umgestaltung der Räume, neue Schichteneinteilung, etc.



#### WICHTIG

- 400 Dabei sollte auch festgelegt werden, wer für die Durchführung der jeweiligen Arbeitsschutzmaßnahme verantwortlich ist (Zuständigkeiten definieren!) und bis wann die Maßnahmen umgesetzt werden müssen (Zeitplan vorgeben!).

### 4.2.4 Durchführung, Wirksamkeitskontrolle, Dokumentation

- 405 Die Durchführung der Gefährdungsbeurteilung muss vom Dienstgeber dokumentiert werden (§ 6 Abs. 1 ArbSchG). Die **Dokumentation** muss mindestens die ermittelten Gefährdungen und deren Risikobewertung, die festgelegten Maßnahmen sowie das Ergebnis der Wirksamkeitskontrolle beinhalten. Die Gefährdungsbeurteilung ist kein einmaliger Vorgang. Die getroffenen Arbeitsschutzmaßnahmen müssen in regelmäßigen Zeitabständen auf ihre Wirksamkeit hin überprüft und gegebenenfalls angepasst werden.
- 410 Für die Gefährdungsbeurteilung gilt: Soweit die gesetzlichen Vorschriften keine zwingenden Vorgaben enthalten, wie diese durchzuführen ist, sondern Spielräume für deren Ausgestaltung zulassen, kann die MAV gestalterischen Einfluss nehmen. Daher unterliegt der Mitbestimmung insbesondere das Verfahren sowie die Inhalte der Gefährdungsbeurteilung und die Form der Dokumentation. Die Berufsgenossenschaften stellen umfangreiche Handlungshilfen mit branchenbezogenen Gefährdungskatalogen, Checklisten und Erläuterungen zu den einzelnen Verfahrensschritten und für die Dokumentation der Gefährdungsbeurteilung zur Verfügung.



#### WICHTIG

- 415 Die MAV kann im Rahmen ihres Informationsrechts Einsicht in die Dokumentation der Gefährdungsbeurteilung verlangen.