



*Arbeitsschutz geht jeden
etwas an
Praktischer Leitfaden
für Arbeitgeber*



*Europe Direct soll Ihnen helfen, Antworten auf Ihre
Fragen zur Europäischen Union zu finden*

Gebührenfreie Telefonnummer (*):

00 800 6 7 8 9 10 11

(*) Sie erhalten die bereitgestellten Informationen kostenlos, und in den meisten Fällen entstehen auch keine Gesprächsgebühren (außer bei bestimmten Telefonanbietern sowie für Gespräche aus Telefonzellen oder Hotels).

Zahlreiche weitere Informationen zur Europäischen Union sind verfügbar über Internet, Server Europa (<http://europa.eu>).

Luxemburg: Amt für Veröffentlichungen der Europäischen Union, 2016

PDF ISBN 978-92-79-65206-6 doi:10.2767/989348 KE-05-16-096-DE-N

© Europäische Union, 2016

Nachdruck mit Quellenangabe gestattet.

*Arbeitsschutz geht jeden
etwas an*

*Praktischer Leitfaden
für Arbeitgeber*

Europäische Kommission
Generaldirektion Beschäftigung, Soziales und Integration
Referat B.3

Vorwort

Ich freue mich sehr, Ihnen, den Arbeitgebern, diesen Praxisleitfaden vorzustellen, damit Sie Arbeitsschutzbelange erfolgreich und im Einklang mit dem EU-Recht handhaben können.

Gute Arbeitsschutzmaßnahmen sind einfach sinnvoll. Unabhängig davon, ob Sie ein multinationales Unternehmen leiten oder Inhaber eines Kleinunternehmens sind, schlagen sich weniger Arbeitsunfälle oder Krankheitsfälle direkt in besseren Ergebnissen für Ihr Unternehmen nieder. Gesunde und sichere Arbeitsplätze steigern Motivation und Engagement der Mitarbeiter. Ein gutes Arbeitsschutzergebnis ist auch eine hervorragende Visitenkarte für Ihr Unternehmen und kann Ihnen wertvolle neue Mitarbeiter, Kunden und Investoren bringen.

Durch die jüngste Evaluierung der EU-Rechtsvorschriften zum Arbeitsschutz haben wir gelernt, dass die Rechtsumsetzung in der Praxis leider nicht immer funktioniert. In europäischen Unternehmen könnten viel mehr Unfälle und Krankheitsfälle vermieden werden. Allein 2013 gingen mindestens 300 Millionen Arbeitstage aufgrund von Arbeitsunfällen und arbeitsbedingten Gesundheitsproblemen verloren.

Dies liegt nicht am mangelnden guten Willen der Arbeitgeber. Die Evaluierung ergab vielmehr, dass für die wirksame Umsetzung der Arbeitsschutzvorschriften in allen – großen und kleinen – europäischen Unternehmen mehr und bessere Informationen und Werkzeuge notwendig sind.

Die gute Nachricht lautet, dass Arbeitsschutz-Management nicht kompliziert sein muss! Häufig können einfache Maßnahmen die Sicherheit und den Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz erheblich verbessern. Darüber hinaus benötigen Sie in vielen Fällen keine speziellen Kenntnisse, um potenzielle Gefahren erkennen und entscheiden zu können, wie diese anzugehen sind. In der Regel reicht gesunder Menschenverstand.

In diesem Dokument finden Sie eine Fülle an einfachen und konkreten Tipps, die Ihnen bei der Anwendung der Arbeitsvorschriften helfen. Es behandelt beispielsweise die Frage, wie Sie vorgeschriebene Risikobewertungen, Präventions- und Schutzmaßnahmen sowie Schulungen optimal nutzen können. Es bietet Beispiele und Illustrationen sowie nützliche Links, etwa zum interaktiven Online-Tool zur Gefährdungsbewertung (OiRA), das die Europäische Agentur für Sicherheit und Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz in Bilbao (Spanien) zur Verfügung stellt. In vielen Fällen reicht eine mittels OiRA oder eines gleichwertigen digitalen Instruments generierte Risikobewertung aus, um Ihre Risikobewertungspflicht zu erfüllen.

Wir haben alle ein gemeinsames Interesse: Sicherheit und Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz gehen in der Tat jeden etwas an! Ich hoffe, dass dieser Praxisleitfaden für Sie von Nutzen ist.



Marianne Thyssen
EU-Kommissarin für Beschäftigung, Soziales, Qualifikationen und Arbeitskräftemobilität

Inhaltsverzeichnis



1 *Guter Arbeitsschutz ist gut
für Ihr Unternehmen* 5

2 *Die rechtlichen Verpflichtungen* 6

3 *Risikobewertung in der Praxis* 7

4 *Prävention als wichtiger
Grundsatz* 10

5 *Arbeitsschutz-Schulungen* 11

6 *Unternehmensführung und
Arbeitsschutzkultur* 14

7 *Drei Beispiele
für Risikomanagement in
der Praxis* 16

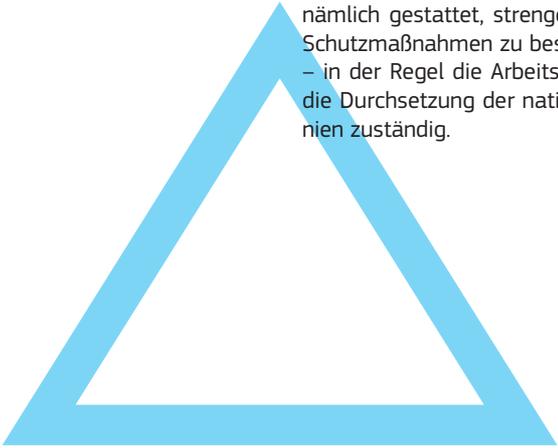


Arbeitsschutz geht jeden etwas an Praktischer Leitfaden für Arbeitgeber¹

Dieses Leitliniendokument ergänzt die Mitteilung der Kommission „Sichere und gesündere Arbeitsbedingungen für alle – Modernisierung der Rechtsvorschriften und Maßnahmen der EU im Bereich Sicherheit und Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz“.

Es ist ein an die nationalen Gegebenheiten anzupassender praktischer Leitfaden für Arbeitgeber, der einen Überblick über die wichtigsten Verpflichtungen sowie vorhandene Instrumente und Ressourcen bietet, die bei der Umsetzung dieser Verpflichtungen in die Praxis hilfreich sein können. Er soll die wirksame und effiziente Umsetzung des Rahmens für Sicherheit und Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz unterstützen.

Kurz zur gesetzlichen Lage: Die Rechtsvorschriften auf EU-Ebene legen Mindestanforderungen in der EU fest und umfassen die Rahmenrichtlinie 89/391/EWG und 25 damit zusammenhängende Richtlinien zu verschiedenen Themen. **EU-Richtlinien müssen in nationales Recht umgesetzt und von den Mitgliedstaaten durchgeführt werden. Daher müssen Arbeitgeber zunächst die nationalen Rechtsvorschriften betrachten;** diese enthalten erstens die einschlägigen (umgesetzten) EU-Bestimmungen und können zweitens wichtige zusätzliche Anforderungen umfassen, die eventuell von Arbeitgebern zu erfüllen sind. Es ist den Mitgliedstaaten nämlich gestattet, strengere als die in den EU-Richtlinien vorgesehenen Schutzmaßnahmen zu beschließen. Die nationalen zuständigen Behörden – in der Regel die Arbeitsaufsichtsbehörden – sind auch vorwiegend für die Durchsetzung der nationalen Vorschriften zur Umsetzung der Richtlinien zuständig.



¹ Das Dokument bezieht sich auf die „Rahmenrichtlinie“ (89/391/EWG) der EU im Bereich Arbeitsschutz und berücksichtigt nicht die Rechtsakte zur Umsetzung der Rahmenrichtlinie in den Mitgliedstaaten. Daher bleibt die Entscheidung, wie es am besten im Hinblick auf die nationalen Rechtsvorschriften verwendet werden kann, den Lesern dieses Dokuments überlassen.
Das Dokument nutzt vorwiegend Artikel, Leitfäden und Instrumente, die von der EU-OSHA ausgearbeitet wurden (einschließlich OSHwiki).

1 Guter Arbeitsschutz ist gut für Ihr Unternehmen

Als Arbeitgeber wissen Sie sicherlich, dass Sie gesetzlich verpflichtet sind, Ihre Arbeitnehmer vor Risiken für Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz zu schützen. Sie wissen wahrscheinlich auch, dass Sie eine Risikobewertung durchführen sollen, die Ihren Arbeitsschutzmaßnahmen zugrunde liegt.

Aber beim Arbeitsschutz geht es nicht nur um die Einhaltung von Gesetzen und er ist viel mehr als eine administrative Pflicht. Es geht schlicht und ergreifend um einen wesentlichen Bestandteil der guten Unternehmensführung.

Der Erfolg Ihres Unternehmens ist vor allem der Erfolg der Menschen, die Sie beschäftigen, ihrer kombinierten Fähigkeiten und Begabungen, ihres Engagements und ihrer harten Arbeit. Daher versuchen Sie, die besten Leute anzuwerben, Sie investieren in deren Schulung, entwickeln ihre Laufbahnen und sorgen dafür, dass sie genug verdienen, um in Ihrem Unternehmen zu bleiben. Sie möchten, dass sie motiviert bleiben. Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz ist Teil dieser Investitionen. Durch guten Arbeitsschutz verringern Sie das Risiko, dass Ihr qualifiziertester Mechaniker bei einem Unfall schwer verletzt wird, Ihr vielversprechender Entwickler wegen Burnout für Wochen ausfällt und Ihr erfahrener Buchhalter anfängt, Fehler zu machen, weil er unter ständigen Rückenschmerzen leidet.

Die Erfahrung hat gezeigt, dass sich jeder Euro, den Sie in Arbeitsschutz investieren, mehr als doppelt auszahlt². Vermiedene Produktionsverluste und Störungen, Krankenstände, Schäden an Ausrüstungen und Imageverlust sowie vermiedene Verwaltungs- und Rechtskosten sind nur einige Beispiele für den möglichen Nutzen, den Unternehmen aus weniger Arbeitsunfällen und weniger arbeitsbedingten gesundheitlichen Beeinträchtigungen ziehen können.

Guter Arbeitsschutz ist in großen Unternehmen wichtig, aber in kleinen Unternehmen überlebenswichtig. Schwere Zwischenfälle im Bereich Sicherheit und Gesundheit am Arbeitsplatz können nämlich für ein kleines Unternehmen geradezu katastrophal sein:

- Für Kleinst- und Kleinunternehmen ist es viel schwieriger, sich von einem Zwischenfall im Bereich Sicherheit und Gesundheit am Arbeitsplatz zu erholen.

- Wichtige Mitarbeiter sind nicht leicht oder rasch zu ersetzen.
- Kurzzeitige Unterbrechungen der Geschäftstätigkeit können zum Verlust von Kunden und wichtigen Aufträgen führen.
- Ein schwerer Zwischenfall kann aufgrund der direkten Kosten für die Bewältigung des Zwischenfalls oder des Verlusts von Aufträgen und/oder Kunden zur Schließung eines Unternehmens führen.
- Selbst kleine Zwischenfälle und Fälle von gesundheitlichen Beeinträchtigungen können zu einer Verdoppelung der krankheitsbedingten Fehlzeiten führen.

Als Eigentümer oder Leiter eines kleinen Unternehmens haben Sie vielleicht das Gefühl, dass Sie weder die Zeit noch die Mittel noch die Kapazitäten haben, um sich mit Arbeitsschutz zu befassen, oder Sie nehmen vielleicht an, es sei Sache Ihrer Mitarbeiter, auf ihre Gesundheit zu achten und Arbeitsunfälle zu vermeiden.



Abbildung 1. Quelle: EU-OSHA

Sachdienliche Werkzeuge und Verweise:

- Die Europäische Agentur für Sicherheit und Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz (EU-OSHA) hat bislang eine Reihe von Leitfäden und praktischen Werkzeugen für das tagtägliche Management der Risiken für Sicherheit und Gesundheit am Arbeitsplatz entwickelt: <https://osha.europa.eu/de>
- **Nationale Focal Points.** Die EU-OSHA ist eine Netzwerk-Organisation mit einem „Focal Point“ in jedem Mitgliedstaat. Die Focal Points in den einzelnen Mitgliedstaaten sind in der Regel die zuständigen Behörden für Sicherheit und Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz und können in den nationalen Kontext eingebettete detaillierte Informationen und Anleitungen geben: <https://osha.europa.eu/de/about-eu-osha/national-focal-points/focal-points-index>

² Berechnung des internationalen „Return on Prevention“ für Unternehmen: Kosten und Nutzen von Investitionen in den betrieblichen Arbeits- und Gesundheitsschutz. Vereinigung für Soziale Sicherheit, 2013.

Es gibt jedoch viele Beispiele dafür, wie Gesundheit und Sicherheit in einem kleinen Unternehmen zum Nutzen der Arbeitnehmer und auch des Unternehmens wirksam gemanagt werden können. Unternehmen, denen dies gelingt, nutzen häufig die einzigartigen Vorteile, die sich aus ihrer Größe ergeben, nämlich die Tatsache, dass Kommunikationswege kurz und persönlich sind und sich einfache Lösungen kurzfristig umsetzen lassen. Auch die Tatsache, dass Sie in einem persönlichen, täglichen und direkten Kontakt zu Ihrer Belegschaft stehen und Ihre Mitarbeiter bei der Entwicklung von Arbeitsmethoden und der Gestaltung des Arbeitsplatzes häufig selbstständiger und persönlich beteiligt sind, kann das Erreichen von guten Sicherheits- und Gesundheitsschutzstandards in einem kleinen Unternehmen einfacher machen.

Unabhängig von der Unternehmensgröße ist guter Arbeitsschutz sinnvoll, und sein Management muss nicht aufwendig sein. Häufig können einfache Maßnahmen Gesundheitsschutz und Sicherheit

am Arbeitsplatz erheblich verbessern, und in den meisten Bereichen benötigt man keine besonderen Fachkenntnisse, um mögliche Risiken zu ermitteln und zu entscheiden, wie sie anzugehen sind. Meist reicht es aus, sich den Arbeitsplatz anzusehen, über frühere Zwischenfälle nachzudenken und mit den Mitarbeitern zu sprechen, um sich ein gutes Bild davon zu machen, was gefährlich sein oder Menschen krank machen und was verbessert werden könnte.

Es gibt zahlreiche Leitfäden und Instrumente, die Ihnen bei diesem Prozess behilflich sein können. Ihre nationale Behörde für Sicherheit und Gesundheit und die EU-Agentur (EU-OSHA) sind gute Ausgangspunkte für die Suche nach einschlägigem Material. Dieser Leitfaden bietet auch einige praktische Beispiele und Verweise.



2 Die rechtlichen Verpflichtungen

Das Gesetz verpflichtet Sie als Arbeitgeber, Sicherheit und Gesundheit der Arbeitnehmer in jedem arbeitsbezogenen Aspekt sicherzustellen. Um dieser Verpflichtung nachzukommen, wird von Ihnen erwartet, dass Sie Maßnahmen ergreifen wie das Bewerten der Risiken für Sicherheit und Gesundheit Ihrer Arbeitnehmer, Sicherstellung, dass jeder Arbeitnehmer entsprechende Arbeitsschutzschulungen erhält, Einbindung der Arbeitnehmer und ihrer Vertreter in Gespräche über Gesundheitsschutz und Sicherheit sowie das Führen von Aufzeichnungen über Arbeitsunfälle. Je nach Ihren nationalen Rechtsvorschriften oder der Branche oder Art Ihrer Geschäftstätigkeit kann es spezifischere Verpflichtungen geben.

Auch Arbeitnehmer haben einige rechtliche Verpflichtungen bezüglich Gesundheitsschutz und Sicherheit. So sollen sie Ausrüstungen korrekt einsetzen und Sie über schwerwiegende und unmittelbare Gefahren sowie über Mängel bei den Sicherheitsvorkehrungen informieren. Darüber hinaus sollten sie mit Ihnen kooperieren, um dafür zu sorgen, dass Arbeitsumfeld und Arbeitsbedingungen sicher sind.

Gesundheitsschutz- und Sicherheitsfragen können Sie intern mit einigen Arbeitnehmern oder einer Dienststelle in Ihrem Unternehmen (z. B. Personalabteilung) oder, falls dies nicht möglich ist, mit Unterstützung fachkundiger externer Dienste oder Personen managen, die Sie jedoch nicht Ihrer gesetzlichen Verantwortung in diesem Bereich entheben. Falls es Ihre nationalen Rechtsvorschriften gestatten, können Sie dies auch selbst tun.

Da Gesundheitsschutz und Sicherheit ein unabdingbarer Aspekt der Unternehmensführung sind, ist es sinnvoll, Überlegungen zum Arbeitsschutz vollständig in alle Abläufe in Ihrem Unternehmen zu integrieren. Machen Sie das Thema zu einem Bestandteil Ihrer normalen Geschäftstätigkeit, statt es als eine von außen auferlegte Pflicht und eine weitere zu erledigende Verwaltungsaufgabe zu sehen. Die meisten Verpflichtungen im Bereich Arbeitsschutz würden Sie wahrscheinlich ohnehin umsetzen, auch wenn sie nicht gesetzlich vorgeschrieben wären, da es sich um ganz einfache, logische Maßnahmen zur Vermeidung von Unfällen und Gesundheitsproblemen am Arbeitsplatz handelt.

3 Risikobewertung in der Praxis

Eine der wichtigsten rechtlichen Verpflichtungen für Arbeitgeber im Bereich Arbeitsschutz besteht darin, „über eine Evaluierung der am Arbeitsplatz bestehenden Gefahren für die Sicherheit und die Gesundheit auch hinsichtlich der besonders gefährdeten Arbeitnehmergruppen [zu] verfügen“ und „über die zu ergreifenden Schutzmaßnahmen [zu] entscheiden (...)“.

Risikobewertung ist jedoch KEINE bloße Verpflichtung – sie ist die reale Basis für jeden Ansatz für Sicherheits- und Gesundheitsmanagement, und sie ist wesentlich für die Einrichtung eines sicheren und gesunden Arbeitsplatzes. Sie hilft Ihnen, die richtigen Maßnahmen zu ermitteln, um Risiken am Arbeitsplatz zu vermeiden und den Arbeitnehmern die richtigen Informationen und Schulungen zu geben.

Wichtige Schritte und Informationsquellen

Die Rechtsvorschriften schreiben nicht genau vor, wie die Risikobewertung vorzunehmen ist, obwohl für einige spezielle, besonders risikobehaftete Bereiche und Tätigkeiten die Abdeckung bestimmter Elemente/Risiken gefordert werden kann. Nationale Rechtsvorschriften können auch detailliertere Anforderungen bezüglich Inhalt und Form von Risikobewertungen enthalten.

Es gibt verschiedene Methoden für die Durchführung einer Risikobewertung, aber im Wesentlichen müssen Sie darüber nachdenken, was Ihren Arbeitnehmern schaden könnte, und entscheiden, wie dieser Schaden abgewendet werden kann. Der Prozess umfasst fünf Schritte, wie in Abbildung 2 dargestellt.

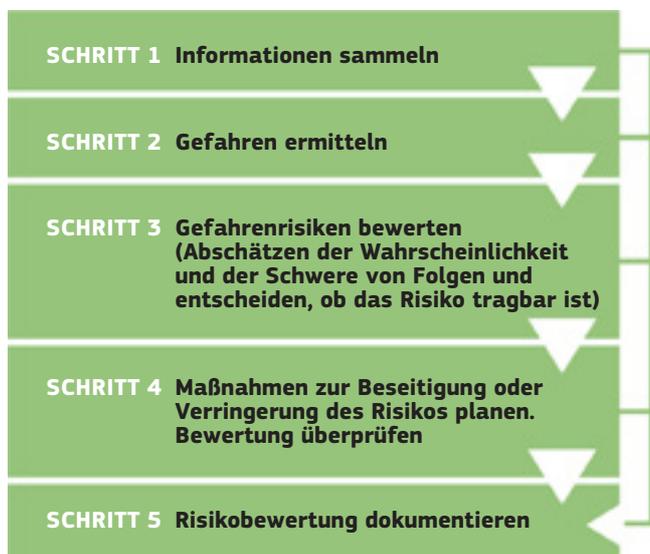


Abbildung 2. Quelle: EU-OSHA

Denken Sie daran, Arbeitnehmer und ihre Vertreter in den Prozess einzubeziehen – sie werden Ihnen behilflich sein, die vorhandenen Risiken zu verstehen. Sie sollten auch erfahren, welche Schlüsse Sie aus der Bewertung ziehen und welche Maßnahmen Sie demzufolge durchführen.



**BEINAHEUNFÄLLE –
„EISBERG-THEORIE“**

*Auf jede gemeldete schwere Verletzung
kommen 300 Beinaheunfälle.*



Zu weiteren Informationsquellen gehören Analysen von Unfällen in der Vergangenheit, Gesundheitsstatistiken, Beratung seitens Ihrer nationalen Behörden für Sicherheit und Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz und Branchenverbände. Besonders hilfreich ist die Betrachtung von „Beinaheunfällen“, also Ereignissen, die zu Verletzung, Krankheit oder Schaden hätten führen können, dies aber glücklicherweise nicht getan haben. Beinaheunfälle kommen an Arbeitsplätzen oft vor, obwohl sie häufig ignoriert werden. Allerdings können Beinaheunfälle als kostenlose Lektionen für Unfallvermeidung gesehen werden. Daher sind das Sammeln von Informationen über Beinaheunfälle und das Analysieren der Informationen im Hinblick auf die Einleitung angemessener Korrekturmaßnahmen eine geeignete Methode zur Förderung der Sicherheit am Arbeitsplatz.

Benötigen Sie einen externen Berater?

Falls Sie innerhalb Ihres Unternehmens nicht über die erforderlichen Kompetenzen verfügen, sollten Sie einen externen Fachmann für Arbeitsschutz und Sicherheit bitten, sich um die Tätigkeiten im Bereich Sicherheit und Gesundheitsschutz in Ihrem Unternehmen zu kümmern und eine Risikobewertung für Sie vorzunehmen. Aber in den meisten Fällen sollte dies nicht notwendig sein. Für die meisten Unternehmen ist ein einfacher Prozess auf der Grundlage von Urteilsvermögen ausreichend, der keine besonderen Fähigkeiten oder komplizierte Techniken erfordert. Wenn Sie die Risikobewertung – beispielsweise mit einem kostenlosen Online-Tool – selbst vornehmen, sparen Sie nicht nur Geld, sondern Sie haben auch die Gewissheit, dass Sie alle wichtigen Punkte berücksichtigt haben.

In manchen Fällen jedoch ist externes Fachwissen notwendig, beispielsweise wenn Sie

- weniger offensichtliche Risiken bewerten müssen, z. B. in sehr komplexen technischen Systemen;
- feinere Details bestimmter Risiken untersuchen;
- eine neue technische Maßnahme für Risikominderung entwickeln.

Wenn Sie auf externes Fachwissen zurückgreifen müssen,

- stellen Sie sicher, dass Sie jemanden mit den richtigen Qualifikationen und Kompetenzen wählen, und prüfen Sie, ob dies in Ihren nationalen Rechtsvorschriften geregelt ist;
- beteiligen Sie Ihre Mitarbeiter oder deren Vertreter an der endgültigen Entscheidung darüber, wer die Risikobewertung durchführen sollte, was diese abdecken sollte und wie sie weiterverfolgt wird.

Arbeitssituationen und -tätigkeiten, die Risiken bergen können

Bei der Vorbereitung Ihrer Risikobewertung möchten Sie vielleicht die nachstehenden Aspekte von Arbeitssituationen und Tätigkeiten betrachten. Beachten Sie bitte, dass diese Liste nicht erschöpfend ist.

- Einsatz von Arbeitsausrüstung wie Werkzeuge und Maschinen;
- Arbeitsmethoden und Ausgestaltung der Räumlichkeiten;
- Nutzung von Strom;
- gefährliche Stoffe wie Dämpfe, Stäube und Chemikalien;

- physikalische Einwirkungen wie Lärm, Schwingungen und Strahlung;
- biologische Wirkstoffe wie Schimmelpilze, Bakterien und Viren;
- Umweltfaktoren wie angemessene Beleuchtung, Temperatur, Feuchtigkeit und Belüftung;
- menschliche Faktoren wie die Konzeption von Ausrüstung und Arbeitsplatz;
- psychologische Faktoren, die zu Stress, Gewalt und Mobbing führen können;
- Maßnahmen zu Arbeitsorganisation und „Haushaltsführung“;
- wiederholte, kräftezehrende oder schwere Arbeit oder ungünstige Arbeitshaltungen, die zu Muskel-Skelett-Erkrankungen führen können;
- andere Faktoren wie Gefahren in Verbindung mit anderen Menschen, Arbeiten mit Tieren, Witterungsbedingungen usw.

Für jede dieser Gefahren gibt es detailliertere Leitfäden, die entweder auf europäischer Ebene (Europäische Kommission, EU-OSHA) oder von den zuständigen nationalen Behörden ausgearbeitet wurden. Sie sind hilfreiche Quellen für detailliertere Informationen zur Erkennung dieser Risiken, aber auch zum Umgang mit ihnen.



Abbildung 3. Napo in ... schockierenden Situationen – Napo-Konsortium

Siehe als Beispiel den bisher entwickelten Leitfaden zum Management chemischer Risiken:

Sachdienliche Werkzeuge und Verweise:

- **Nicht verbindlicher praktischer Leitfaden zum Schutz von Gesundheit und Sicherheit der Arbeitnehmer vor der Gefährdung durch chemische Arbeitsstoffe am Arbeitsplatz**, Europäische Kommission, 2005: <https://osha.europa.eu/de/legislation/guidelines/practical-guidelines-of-a-non-binding-nature-on-the-protection-of-the-health-and-safety-of-workers-from-the-risks-related-to-chemical-agents-at-work>
- **Minimising chemical risk to workers' health and safety through substitution**, Europäische Kommission 2012: <http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=738&langId=en&pubId=7320&type=2&furtherPubs=yes>
- **Die Kennzeichnungsetiketten für Chemikalien ändern sich: Inwiefern ist der Arbeitnehmerschutz davon betroffen?** Europäische Kommission, 2013: <http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=738&langId=de&pubId=7639&type=2&furtherPubs=yes>
- **Chemikalien am Arbeitsplatz – ein neues Kennzeichnungssystem – Leitlinien zur Unterstützung von Arbeitgebern und Arbeitnehmern bei der Umstellung auf das neue System für die Einstufung, Kennzeichnung und Verpackung**, Europäische Kommission, 2013: <http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=738&langId=de&pubId=7634&type=2&furtherPubs=yes>
- **Leitfäden und interaktive Werkzeuge zur Risikobewertung einschließlich chemischer Risiken**, abrufbar auf den Websites der nationalen Focal Points der EU-OSHA: <https://osha.europa.eu/de/about-eu-osha/national-focal-points/focal-points-index>

Gefährdete Arbeitnehmer und andere Personen

Achten Sie bei einer Risikobewertung auch auf Arbeitnehmer, die besonders gefährdet sind (siehe Abbildung 4), und auf andere Personen, die sich in Ihren Räumlichkeiten aufhalten, wie Auftragnehmer, Besucher und Bürger. Oft kommen Maßnahmen zur Verringerung der Risiken für gefährdete Arbeitnehmer auch der gesamten Belegschaft zugute.

ARBEITNEHMER, DIE STÄRKER GEFÄHRDET SEIN KÖNNEN

- ▶ Arbeitnehmer mit Behinderung
- ▶ Wanderarbeitnehmer
- ▶ junge und alte Arbeitnehmer
- ▶ Schwangere und Stillende
- ▶ ungeschulte oder unerfahrene Belegschaftsmitglieder
- ▶ Wartungsarbeiter
- ▶ immungeschwächte Arbeitnehmer
- ▶ Arbeitnehmer mit bestehenden gesundheitlichen Beeinträchtigungen wie Bronchitis
- ▶ Arbeitnehmer, die Medikamente einnehmen, die ihre Gefährdung verstärken können

Abbildung 4. Quelle: EU-OSHA

Prioritätensetzung bei den Risiken und Folgemaßnahmen

Nachdem Sie die Gefahren ermittelt haben und wissen, wen sie betreffen, müssen Sie Risiken evaluieren und nach Prioritäten ordnen. Darüber hinaus müssen Sie prüfen, ob es spezielle rechtliche Verpflichtungen gibt, beispielsweise bezüglich Besonderheiten von Risikobewertungen, Informationen oder Schulungen von Arbeitskräften usw. in Bezug auf bestimmte Risiken, Tätigkeitsbereiche oder Arbeitnehmerkategorien.

Bei der Umsetzung der für die Sicherheit und den Gesundheitsschutz Ihrer Arbeitnehmer erforderlichen Maßnahmen müssen Sie die nachstehenden allgemeinen Grundsätze der Gefahrenprävention berücksichtigen:

- Vermeidung von Risiken;
- Evaluierung von Risiken, die sich nicht vermeiden lassen;
- Bekämpfung von Gefahren an der Quelle;
- Anpassung der Arbeit an das Individuum, insbesondere hinsichtlich der Gestaltung von Arbeitsplätzen, der Wahl der Arbeitsausrüstung und der Wahl der Arbeits- und Produktionsmethoden vor allem im Hinblick auf die Erleichterung monotoner Arbeit;
- Anpassung an den technischen Fortschritt;
- Gefährliches durch Ungefährliches oder weniger Gefährliches ersetzen;
- Ausarbeitung einer kohärenten allgemeinen Präventionsstrategie, die Technologie, Arbeitsorganisation, Arbeitsbedingungen, soziale Beziehungen und den Einfluss von Faktoren in Verbindung mit dem Arbeitsumfeld abdeckt;
- kollektiven Schutzmaßnahmen Priorität gegenüber individuellen Schutzmaßnahmen einräumen (z. B. Kontrollieren der Exposition gegenüber Dämpfen durch örtliche Absaugung statt persönliche Atemschutzmasken);
- Bemühungen, den Schutzgrad zu erhöhen.

Risikobewertung und die daraus resultierenden Präventions- und Schutzmaßnahmen lassen sich nicht ein für alle Mal erledigen. Überwachen Sie die Wirksamkeit Ihrer Maßnahmen, passen Sie Ihren Plan bei Bedarf an und achten Sie auf neue Risiken, wenn sich Ihre Tätigkeiten/Arbeitsplätze ändern.

Dokumentieren Ihrer Risikobewertung

Gemäß den Rechtsvorschriften müssen Sie die Ergebnisse Ihrer Risikobewertung und Schutzmaßnahmen aufschreiben und schriftliche Aufzeichnungen zum Nachschlagen; und das ist in der Tat sinnvoll. Sie können diese Aufzeichnungen verwenden, um Ihren Arbeitnehmern, Gewerkschaften und Arbeitsaufsichtsbeamten zu zeigen, dass Sie informierte Entscheidungen über die Risiken und Möglichkeiten zu ihrer Bekämpfung getroffen haben. Die Aufzeichnungen helfen Ihnen auch dabei, die Umsetzung Ihrer geplanten Maßnahmen zu überwachen. Hinsichtlich des Inhalts der schriftlichen Aufzeichnungen gibt es keine speziellen Anforderungen, aber es wäre sinnvoll, wenn diese folgende Elemente umfassen würden:

- Name und Funktion der Person/en, die die Untersuchung durchführt/durchführen;
- ermittelte Gefahren und Risiken;
- Gruppen von Arbeitnehmern, die besonderen Risiken ausgesetzt sind;
- erforderliche Schutzmaßnahmen – wann Sie deren Einführung planen, wer für diese zuständig ist und wie Sie Fortschritte überwachen wollen;
- Informationen zur Einbindung der Arbeitnehmer und ihrer Vertreter in den Risikobewertungsprozess.

Es gibt zahlreiche Werkzeuge, die Sie bei der Durchführung und Aufzeichnung Ihrer Risikobewertung unterstützen können. Dazu gehören Leitfäden, Checklisten und Vorlagen. Beachten Sie den Kasten am Ende dieses Kapitels mit einigen Ideen und prüfen Sie die Website der EU-OSHA sowie die Ihrer nationalen Behörde für Gesundheitsschutz und Sicherheit auf weiteres Material.

e-Tools für die Risikobewertung

Für kleine und mittelständische Unternehmen können elektronische, internetgestützte Risikobewertungswerkzeuge wie das **OIRA Tool (Online interactive Risk Assessment, interaktives Online-Tool zur Gefährdungsbeurteilung)** besonders hilfreich sein. Die OIRA-Tools sind einfach zu verwenden und kostenlos. Mit diesen Tools lassen sich alle Schritte der Risikobewertung durchführen – von der Ermittlung und Evaluierung der Gefahren am Arbeitsplatz über die Entscheidungsfindung und Umsetzung von Präventionsmaßnahmen bis hin zu Überwachung und Berichterstattung. Es gibt bereits an die 120 OIRA-Tools in verschiedenen Sprachen und für verschiedene Branchen. Ähnliche Werkzeuge gibt es auch in einigen Mitgliedstaaten³.

In vielen Fällen kann die Erstellung eines Risikobeurteilungsberichts durch OIRA oder ein gleichwertiges Tool als Einhaltung der Verpflichtung zur Risikobewertung angesehen werden. Wenn Sie nicht sicher sind, schauen Sie in den nationalen Rechtsvorschriften nach oder halten Sie Rücksprache mit Ihrer nationalen Arbeitsaufsichtsbehörde.



Abbildung 5. Quelle: EU-OSHA. Beispiele für einige Branchen, für die es spezielle OIRA-Tools gibt

³ <https://oira.osha.europa.eu/en/irat-network>

4 Prävention als wichtiger Grundsatz

Wenn sich ein Unfall ereignet hat und jemand schwer verletzt oder sogar getötet wurde oder wenn jemand einem Gefahrstoff ausgesetzt wurde, der Krebs verursacht, ist es zu spät. Der Schaden ist bereits eingetreten.

Für Arbeitnehmer und auch für Ihr Unternehmen ist es viel besser, zu handeln, bevor etwas Schlimmes passiert, die Gefahr zu antizipieren und sie zu vermeiden. Deshalb ist Prävention ein wichtiges Konzept und das oberste Ziel von Sicherheit und Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz.

Präventionsmaßnahmen

Durch Präventionsmaßnahmen soll die Wahrscheinlichkeit des Eintretens eines Unfalls oder des Auftretens einer Berufskrankheit verringert werden. Es gibt zwei Arten von Präventionsmaßnahmen:

1. **technische oder fachliche Maßnahmen**, mit denen direkt auf die Gefahrenquelle eingewirkt werden soll, um sie zu entfernen, zu verringern oder auszutauschen; Ein Beispiel für eine solche technische Maßnahme wäre eine durch Wasser unterstützte Staubunterdrückung, um eine Exposition gegenüber Siliziumdioxidstaub zu vermeiden.
2. **organisatorische oder administrative Maßnahmen**, mit denen Verhaltensweisen und Einstellungen geändert und eine positive Sicherheitskultur gefördert werden sollen.

Schädliche Faktoren hängen zum Großteil mit der Art der Prozesse, Technologien, Produkte und Ausrüstungen am Arbeitsplatz zusammen, aber sie können auch durch die Art der Arbeitsorganisation beeinflusst sein.

Präventionsmaßnahmen sind durch Schutz- und Risikominierungsmaßnahmen zu ergänzen.



Abbildung 6. Quelle: EU-OSHA. Kampagne für gesunde Arbeitsplätze 2012-2013

Vision der null Unfälle

Die Vision der null Unfälle basiert auf der Überzeugung: **Alle Unfälle sind vermeidbar.**

Null Unfälle ist eine Philosophie und weniger ein numerisches Ziel: Ihr liegt der Gedanke zugrunde, dass niemand bei einem Unfall verletzt oder getötet werden darf. Menschen tendieren dazu, Fehler zu machen, aber fehlerhafte Handlungen dürften nicht zu Verletzungen führen. Dies ist einer der Gründe, warum Sicherheit bei der Planung jeglicher Arbeits- oder Lebensumgebung von Menschen eine wichtige Rolle spielen sollte.

Quelle: OSHwiki

Schutzmaßnahmen

Schutzmaßnahmen sollten primär kollektiver Art sein. Individuelle Maßnahmen können als eine Alternative in Betracht gezogen werden, wenn kollektive Lösungen nicht machbar sind oder nicht greifen.

1. **kollektive Maßnahmen:** Sie sollen die Gefahr eingrenzen oder isolieren, beispielsweise durch den Einsatz von physischen Barrieren, organisatorischen oder administrativen Maßnahmen, um die Expositionsdauer zu verringern (Arbeitsplatzwechsel, Zeitplan der Arbeit, Sicherheitszeichen) und danach
2. **individuelle Maßnahmen:** alle entsprechenden persönlichen Schutzausrüstungen (PSA) zum Schutz des Arbeitnehmers.



Abbildung 7. Quelle: OSHwiki

Risikominderungsmaßnahmen

Schließlich sollten Sie mögliche Risikominderungsmaßnahmen betrachten, um die Schwere von Schäden an Anlagen und den Schaden für Mitarbeiter und Öffentlichkeit zu verringern. Im Folgenden einige Beispiele:

- Notfallplan;
- Evakuierungsplanung;
- Warnsysteme (Alarmer, Blinkleuchten);
- Testen von Notfallverfahren, Notfallschulungen und -übungen, Feuerlöschsystem;
- Plan für die Wiederaufnahme der Arbeit.

5 Arbeitsschutz- Schulungen

Rechtliche Verpflichtungen und die Bedeutung von Arbeitsschutzschulungen

Jede Präventionsmaßnahme stellt Arbeitnehmer vor eine praktische Herausforderung: Sie müssen ihre Arbeitsweise ändern und sich an eine neue Ausrüstung oder neue Verfahren anpassen. Daher ist es wichtig, dass Sie sich bereits bei der Entscheidung über eine Maßnahme im Bereich Sicherheit und Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz die Frage stellen, wie Sie dafür sorgen wollen, dass die Arbeitnehmer die Maßnahme so rasch und so gut wie möglich erlernen und anwenden. Ansonsten wird Ihr Risikomanagementplan einfach nicht funktionieren. Kürzlich veröffentlichte Studien, die sich mit der Rentabilität von Maßnahmen im Arbeitsschutzbereich befassen, zeigen nämlich, dass Maßnahmen, die Schulungen und organisatorische Veränderungen umfassen, rentabler sind als solche, die ausschließlich auf technischen Veränderungen basieren⁴.

Daher sehen die Rechtsvorschriften zu Sicherheit und Gesundheitsschutz vor, dass Arbeitgeber für ihre Mitarbeiter eine entsprechende Schulung in Sicherheit und Gesundheitsschutz vorsehen und ihnen die entsprechenden Informationen und Anweisungen zu ihrem Arbeitsplatz und ihren Aufgaben geben sollen.

Vor allem ist wichtig, dafür zu sorgen, dass Ihre Mitarbeiter in nachstehend genannten Situationen sachdienliche Informationen zu Sicherheit und Gesundheitsschutz erhalten:

- bei der Einstellung;
- wenn sie versetzt werden oder sich ihre Arbeit ändert;
- wenn Sie eine neue Technik oder neue Ausrüstung einführen;
- wenn sich das Risiko am Arbeitsplatz ändert.

Arbeitnehmer mit besonderen Zuständigkeiten im Bereich Arbeitsschutz haben auch Anrecht auf geeignete Schulungen. Besonders wichtig ist Schulung ferner auch für junge Arbeitnehmer oder Arbeitnehmer mit wenig Berufserfahrung. Vergessen Sie nicht, dass Teamleiter, Manager und Vorgesetzte ebenfalls in Arbeitsschutz geschult werden müssen.

Sorgen Sie dafür, dass Ihre Arbeitnehmer die Möglichkeit haben, ausreichende Kenntnisse zu erwerben und diese von Zeit zu Zeit aufzufrischen. Erinnern Sie sie auch daran, dass sie dafür verantwortlich sind, ihre eigene Gesundheit und Sicherheit und diejenige ihrer Kollegen zu schützen, indem sie die in den diesbezüglichen Schulungen erhaltenen Anweisungen befolgen.

Wie bei anderen Maßnahmen zu Sicherheit und Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz ist es wichtig, dass Sie Arbeitnehmer und ihre Vertreter an der Konzeption von Schulungsmaßnahmen beteiligen. Dadurch werden die Schulungen relevanter, denn die Arbeitnehmer wissen am besten, wie die Arbeit in der Praxis durchgeführt wird, und sie werden auch erfolgreicher, denn die Arbeitnehmer werden der Schulung mit mehr Engagement folgen, wenn sie aktiv an ihrer Konzeption mitgearbeitet haben.

⁴ <https://osha.europa.eu/en/tools-and-publications/publications/reports/the-business-case-for-safety-and-health-cost-benefit-analyses-of-interventions-in-small-and-medium-sized-enterprises>

Sachdienliche Werkzeuge und Verweise:

- Die „Luxemburger Deklaration zur betrieblichen Gesundheitsförderung in der Europäischen Union“ legt verschiedene Grundsätze dar, mit denen gesundheitliche Beeinträchtigungen am Arbeitsplatz (darunter arbeitsbedingte Erkrankungen, Unfälle, Verletzungen, Berufskrankheiten und Stress) vermieden und gesundheitsfördernde Potenziale und Wohlbefinden unter den Mitarbeitern gestärkt werden sollen – http://www.enwhp.org/fileadmin/rs-dokumente/dateien/Luxembourg_Declaration.pdf
- OSHwiki: Präventions- und Kontrollstrategien – https://oshwiki.eu/wiki/Prevention_and_control_strategies#cite_note-Machinesafety-20
- OSHwiki: Organisatorische Maßnahmen zur Unfallverhütung – https://oshwiki.eu/wiki/Organisational_measures_of_accident_prevention#cite_note-EU-OSHA.2C_2011a-2
- OSHwiki: Vision der null Unfälle – https://oshwiki.eu/wiki/Zero_accident_vision

Wie Sie Arbeitsschutz-Schulungen einrichten

Im nationalen Recht oder den branchenspezifischen Regelungen sind unter Umständen besondere Verpflichtungen im Hinblick auf den Inhalt von Schulungen enthalten. Ganz allgemein ist es jedoch wichtig, dass Arbeitnehmer genau wissen, was sie tun und lassen müssen, um Unfälle und gesundheitliche Beeinträchtigungen zu vermeiden.

In der Regel liegt die Entscheidung, wie Sie dieses Ziel erreichen möchten, bei Ihnen.

Beim Erfüllen dieser Verpflichtung ist einmal mehr gesunder Menschenverstand gefragt. Es liegt in Ihrem Interesse, dass die Arbeitnehmer wissen, was sie tun: Sie müssen keine Schulung um der Schulung willen anberaumen, sondern Sie müssen Ihre Arbeitnehmer ausreichend unterstützen, um Unfälle und gesundheitliche Probleme zu vermeiden.

Derselbe Inhalt kann mit ganz unterschiedlichen Methoden vermittelt werden, die jeweils ihre Stärken und Schwächen haben. Allgemein gilt: Je aktiver die Beteiligung, desto besser der Lerneffekt. Nehmen Sie auch auf Ihre Zielgruppe Rücksicht: Bei der Auswahl der Schulungsinhalte, aber auch beim Festlegen der besten Methode und Form für die Schulung müssen Sie Faktoren

wie Alter, Erfahrung, Position und Bildungsgrad der Arbeitnehmer berücksichtigen.

Denken Sie auch über den Zeitplan Ihrer Schulung nach, damit beispielsweise Teilzeitbeschäftigte oder Arbeitnehmer mit wechselnden Arbeitszeiten nicht ausgeschlossen werden.

Große Unternehmen können vielleicht umfassende Schulungsprogramme mit externen Beratern durchführen, und dies gilt auch für Unternehmen, die mit besonders gefährlichen Stoffen umgehen oder ganz spezielle Ausrüstung einsetzen.

Bei kleinen Unternehmen mit üblichen Risiken können einfache Sensibilisierungs- oder Informationsveranstaltungen ausreichend sein, und Sie ziehen vielleicht einfache Methoden wie Flyer, Poster, Kommunikation durch Vorgesetzte und Mentoren sowie Gruppengespräche vor.

Suchen Sie auf den Websites Ihrer nationalen Behörden für Sicherheit und Gesundheitsschutz und der EU-OSHA nach gebrauchsfertigen Schulungsmaterialien. Ein gutes Beispiel hierfür ist die Napo-Trickfilmserie, produziert von mehreren europäischen Akteuren für Sicherheit und Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz im NAPO-Konsortium.



Napo ist der Held der Trickfilmserie. Er steht stellvertretend für einen Arbeitnehmer in einem beliebigen Industriezweig oder Wirtschaftssektor. Napo ist nicht auf einen bestimmten Beruf oder ein bestimmtes Arbeitsumfeld festgelegt, aber seine Persönlichkeit und sein Erscheinungsbild sind in allen Filmen gleich. Napo ist ein ganz normaler Mensch, weder gut noch schlecht, weder jung noch alt. Sein kultureller Hintergrund ist neutral. Er ist ein bereitwilliger Arbeitnehmer, der Opfer von Situationen sein kann, über die er keine Kontrolle hat, er kann aber auch Gefahren oder Risiken erkennen und gute Vorschläge zur Verbesserung der Sicherheit und der Arbeitsorganisation machen. Napo ist eine liebenswerte, ansprechende Figur mit starken Reaktionen und Emotionen. Wenn er sich ärgert, langweilt oder verliebt ist, ist dies nicht zu übersehen. Jeder kann sich mit Napo identifizieren, die jungen Arbeitnehmer ebenso wie diejenigen, die seit vielen Jahren in einem Unternehmen arbeiten.

Abbildung 8. Quelle: Napo-Konsortium

So werden Arbeitsschutz-Schulungen ein Erfolg

Die EU-OSHA hat verschiedene Faktoren ermittelt, die zum Erfolg einer Schulung im Bereich Arbeitsschutz beitragen können:

- Motivation und Engagement der leitenden Mitarbeiter und des Managements für Arbeitsschutz; dies kann auch die Teilnahme dieser Personen an den Schulungen beinhalten;
- die Schulung erfolgt im Kontext eines wirksamen allgemeinen Sicherheitsmanagementsystems zur Verhütung von Gefahren am Arbeitsplatz. Schulungen allein reichen nicht aus, um Risiken zu reduzieren;
- Einsatz von Kollegen als Mentoren, darunter erfahrenere junge Arbeitnehmer und ältere erfahrene Mitarbeiter. Dies schafft für neue und ältere Kollegen gleichermaßen eine positive Erfahrung;
- Einsatz aktiver, partizipativer Lernmethoden, bei denen z. B. das Erkennen von Gefahren und das Lösen realer Arbeitsprobleme an realen Arbeitsplätzen erlernt werden können;
- Einfließen-Lassen der Ergebnisse solcher Studien in die reale Risikobewertung für den Arbeitsplatz und in den Präventionsprozess; dies macht die Erfahrung für junge Mitarbeiter sinnvoll und ist wertvoll für die Arbeitgeber;
- Schulung von Vorgesetzten, Mentoren und Ausbildern in ihrer Funktion sowie in Arbeitsschutz;
- Schulungen zum Arbeitsschutz als integraler Bestandteil des lebenslangen Lernens und der Entwicklung; laut den Rechtsvorschriften darf Sicherheit und Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz keine „einmalige“ Schulung bei Aufnahme der Arbeit sein.

EINE AUSWAHL VON NAPO-FILMEN

- ▶ Stress lass nach
- ▶ Kein Grund zum Lachen
- ▶ Gemeinsam sicher
- ▶ Dicke Luft
- ▶ Sicher unterwegs
- ▶ Achtung, Wartung!
- ▶ Schütze Deine Haut!
- ▶ Vorsicht, Chemikalien!
- ▶ Sicherheit bei und außerhalb der Arbeit
- ▶ Schach dem Risiko
- ▶ Pack's leichter an!
- ▶ Starte sicher!
- ▶ Schluss mit Lärm!
- ▶ Saubere Sache
- ▶ Auf der Baustelle
- ▶ Napos Abenteuer
- ▶ Best Signs Story

Das Napo-Konsortium gibt regelmäßig neue Filme heraus. Siehe Website www.napofilm.net.

Sachdienliche Werkzeuge und Verweise:

- **Europäisches Netzwerk Aus- und Weiterbildung in Sicherheit und Gesundheitsschutz, ENETOSH** – Standards für die Auswahl geeigneter Ausbilder, Entwicklung hochkarätiger Schulungsinhalte und Einrichtung eines Zertifizierungssystems. Der Standard besteht aus den folgenden vier Teilen: i. Train the trainer, ii. Sicherheit und Gesundheit bei der Arbeit, iii. Betriebliches Gesundheitsmanagement, iv. Arbeitsschutzmanagement. Er wurde in zehn Sprachen übersetzt und ist abrufbar auf der ENETOSH-Website http://www.enetosh.net/webcom/show_page.php/_c-134/_nr-5/_lkm-140/i.html
- **Napo-Trickfilme** – <https://www.napofilm.net/de/about-napo/the-napo-story>
Napo ist die Hauptfigur einer Trickfilmserie, die wichtige Arbeitsschutzthemen auf einprägsame und spielerische Art und Weise vermittelt. Die lebenswürdige Figur symbolisiert einen beliebigen Arbeitnehmer in einem beliebigen Sektor oder Gewerbe. Die Napo-Filme werden zusammen mit verschiedenen europäischen Behörden für Sicherheit und Gesundheitsschutz produziert: **AUVA** (Österreich); **DGUV** (Deutschland); **HSE** (UK); **INAIL** (Italien); **INRS** (Frankreich); **SUVA** (Schweiz) und der Europäischen Agentur für Sicherheit und Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz (EU-OSHA). **Die Filme können im Bereich Sicherheit und Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz für Sensibilisierungskampagnen, Schulungs-, Ausbildungs- und Kommunikationstätigkeiten kostenlos verwendet werden.**



6 Unternehmensführung und Arbeitsschutzkultur

Ganz egal, wie genau Ihre Risikobewertung und wie gut Ihre Risikomanagementmaßnahmen sein mögen, damit das Ganze vor Ort funktioniert, müssen Sie und die anderen Führungskräfte im Unternehmen „den Worten Taten folgen lassen“. Sie müssen Ihren Arbeitnehmern zeigen, dass Ihnen Arbeitsschutz wirklich wichtig ist und Sie die Umsetzung Ihrer Maßnahmenpläne ernst nehmen.

Arbeitsschutzkultur

Die **Arbeitsschutzkultur** ist einer der wichtigsten Faktoren, um festzustellen, wie wirksam ein Sicherheitssystem ist. Sie bedeutet, dass Grundsätze und Ziele für Gesundheitsschutz und Sicherheit als zentrale Unternehmenswerte angesehen und **in die täglichen Abläufe und Entscheidungen integriert werden**.

Eine positive Sicherheitskultur setzt voraus, dass Sie ein glaubwürdiges Beispiel für die Verhaltensweisen und Werte abgeben, die Sie propagieren. Tägliche proaktive Überwachung ist genauso wichtig wie sichtbares Engagement für den hohen Stellenwert der Sicherheit im Unternehmen. Selbstverständlich müssen Sie selbst die Regeln einhalten. Ihre Mitarbeiter werden Ihr Verhalten beobachten und auf dieser Basis beurteilen, welche Verhaltensweisen annehmbar sind und welche nicht.

In einem kleinen Unternehmen ist Ihr Einfluss vielleicht besonders stark: Wenn Sie Besitzer/Leiter einer Werkstatt sind und gelegentlich gemeinsam mit Ihren Arbeitnehmern arbeiten, so hat beispielsweise Ihre Entscheidung, eine Schutzausrüstung zu tragen, großen Einfluss auf die Haltung Ihrer Mitarbeiter.

Gleichmaßen haben Sie als mittlere Führungskraft oder Teamleiter, die bzw. der in engem Kontakt zu den Arbeitnehmern steht und in ihre tägliche Arbeit eingebunden ist, hervorragende Möglichkeiten, mit gutem Beispiel voranzugehen und die richtigen Verhaltensweisen zu fördern.

Aber auch Geschäftsführer und Vorstandsmitglieder spielen eine wichtige Rolle. Die Priorität, die ein Unternehmen und das obere Management Gesundheitsschutz und Sicherheit am Arbeitsplatz einräumen, und das Ausmaß, in dem Manager ihre Autorität einsetzen, um die Einhaltung der Richtlinien und Regeln zu Sicherheit und Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz zu fördern, motivieren die Arbeitnehmer, die von der Unternehmensleitung festgesetzten Standards zu befolgen.

Die Health and Safety Executive (HSE)⁵ im Vereinigten Königreich schlägt einige Beispiele vor, wie Manager einfach und sichtbar ihr Engagement für Gesundheitsschutz und Sicherheit am Arbeitsplatz zeigen können:

- Besuchen Sie die Produktionsstätten, um gute Ansätze für Sicherheit und Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz zu loben und gefährliche Verhaltensweisen anzusprechen, indem Sie Veränderungen unterstützen und nach den Ursachen für die Nichteinhaltung der Arbeitsschutzregeln forschen. Diese Besuche können auch insofern hilfreich sein, als sie Mitarbeitern die Möglichkeit geben, Gesundheitsschutz- und Sicherheitsprobleme anzusprechen.
- Nehmen Sie regelmäßig an den Sitzungen des Ausschusses für Sicherheit und Gesundheitsschutz teil.
- Sprechen Sie in Teamsitzungen das Thema Gesundheitsschutz und Sicherheit am Arbeitsplatz an.
- Nehmen Sie aktiv an der Untersuchung von Unfällen, Beinaheunfällen, Zwischenfällen und gesundheitlichen Beeinträchtigungen teil.
- Erwähnen Sie Arbeitsschutz, wo immer dies möglich ist, gegenüber einem breiten Publikum.
- Konzentrieren Sie sich gleichermaßen auf gute und schlechte Nachrichten zu Gesundheitsschutz und Sicherheit, loben Sie gutes Verhalten und gute Nachrichten und sehen Sie schlechte Nachrichten als Chance für Verbesserung an.
- Spornen Sie Mitarbeiter an, sich aktiv an der Ausarbeitung von Strategien, Richtlinien und Maßnahmen zum Arbeitsschutz zu beteiligen.
- Setzen Sie langfristige Ziele für Sicherheit und Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz und messen Sie die Arbeitsschutzleistung Ihres Unternehmens.
- Ziehen Sie Manager, Vorgesetzte und unmittelbare Vorgesetzte für Arbeitsschutz zur Verantwortung.

Sie können die Führungsqualität im Bereich Arbeitsschutz durch gemeinsam mit Ihren Arbeitnehmern ausgearbeitete interne Verhaltenskodizes oder eine Managementcharta, wie in dem Beispiel unten gezeigt, sichtbar machen.

⁵ <http://www.hse.gov.uk/leadership/>

Zehn Platin-Regeln für besseres Management⁶

1. Denken Sie daran, dass Sie mit Menschen arbeiten.
 - Beanspruchen Sie sie nicht über Gebühr.
 - Menschen sind keine Maschinen.
 - Behandeln Sie sie mit Würde und Respekt.
2. Hören Sie Ihren Mitarbeitern zu und sprechen Sie mit ihnen.
 - Schließen Sie alle ein.
 - Tun Sie es häufig.
 - Schätzen und entwickeln Sie soziale Kompetenzen bei Vorgesetzten und Managern.
3. Beheben Sie Dinge unverzüglich.
 - Lassen Sie Probleme nicht schwelen.
 - Informieren Sie Mitarbeiter über Fortschritte.
4. Sorgen Sie dafür, dass Ihre Unterlagen es wert sind, gelesen zu werden.
 - Halten Sie sie auf dem aktuellen Stand.
 - Stellen Sie sicher, dass sie sinnvoll sind.
5. Verbessern Sie die Arbeitsschutzkompetenz.
 - Vor allem auf der Ebene des Managements.
6. Ermutigen Sie Mitarbeiter, Ihnen schlechte Nachrichten zu übermitteln.
7. Machen Sie zunächst Ihren eigenen Arbeitsplatz sicher.
8. Messen und überwachen Sie Risiken, denen Mitarbeiter ausgesetzt sind.
 - Reagieren Sie nicht nur auf Zwischenfälle: Bringen Sie Dinge in Ordnung, bevor etwas passiert.
 - Kontrollieren Sie Risiken an ihrer Quelle.
9. Überprüfen Sie immer wieder, ob das, was Sie tun, wirksam ist.
 - Erreichen Sie, was Sie glauben zu erreichen?
10. Weisen Sie entsprechende Ressourcen an Zeit und Geld zu.

Beteiligung der Arbeitnehmer

Die Schaffung und Einführung einer wirksamen Arbeitsschutzkultur betrifft nicht nur Manager, sondern auch Mitarbeiter. Als Manager haben Sie nicht alle Lösungen für alle Arbeitsschutzprobleme. Arbeitnehmer und ihre Vertreter verfügen über detaillierte Kenntnisse und Erfahrungen, wie die Arbeit getan wird und wie sich das auf sie auswirkt. Aus diesem Grund gibt es an Arbeitsplätzen, an denen Arbeitnehmer aktiv zu Gesundheitsschutz und Sicherheit beitragen, häufig niedrigere Arbeitsrisiken und Unfallquoten. Eine vor Kurzem durchgeführte Studie hat darüber hinaus gezeigt, dass die Arbeitsschutzmaßnahmen, in die Arbeitnehmer eng eingebunden sind, am meisten bewirken⁷.

Die Einbindung der Arbeitnehmer in den Arbeitsschutz ist ein einfacher bilateraler Prozess, bei dem Arbeitgeber und ihre Arbeitnehmer/Arbeitnehmervertreter

- miteinander sprechen;
- ihre jeweiligen Anliegen anhören;
- Ansichten und Informationen sammeln und teilen;
- Probleme rechtzeitig erörtern;
- bedenken, was jede Seite zu sagen hat;
- gemeinsam Entscheidungen treffen;
- einander vertrauen und sich respektieren.

Sie wissen, dass Sie von Gesetz wegen verpflichtet sind, Ihre Arbeitnehmer in Arbeitsschutzfragen einzubinden, sie darüber zu informieren, sie anzuweisen, zu schulen und zu konsultieren. Eine umfassende Beteiligung geht jedoch über Konsultation hinaus, denn Arbeitnehmer und ihre Vertreter werden auch in die Entscheidungsfindung eingebunden.

Sachdienliche Werkzeuge und Verweise:

- **EU-OSHA: Management Leadership in Occupational Safety and Health – A Practical Guide:** <https://healthy-workplaces.eu/sites/default/files/publications/documents/TE3111190DEC.pdf>
- **EU-OSHA: Arbeitnehmerbeteiligung im Bereich Sicherheit und Gesundheitsschutz bei der Arbeit – Praxisleitfaden:** https://osha.europa.eu/de/tools-and-publications/publications/reports/workers-participation-in-OSH_guide
- **EU-OSHA: Worker participation practices: a review of EU-OSHA case studies:** https://osha.europa.eu/sites/default/files/publications/documents/en/publications/literature_reviews/worker-participation-practices-a-review-of-eu-osha-case-studies/worker-participation-case-studies.pdf
- **Bewährte Verfahren auf der Website der EU-OSHA:** https://osha.europa.eu/sites/default/files/publications/documents/en/publications/reports/european-good-practice-awards-2012-2013/HWC_Good_Practice_Award_Booklet_2013.pdf
- **Von der HSE entwickelter Leitfaden:** <http://www.hse.gov.uk/pubns/indg417.pdf>
- **OSHWiki – Bedeutung guter Unternehmensführung im Arbeitsschutz:** https://oshwiki.eu/wiki/The_importance_of_good_leadership_in_occupational_safety_and_health

6 Die zehn Platin-Regeln stammen aus dem australischen Bergbausektor und enthalten allgemeine Regeln, die für jede Branche gelten könnten: https://oshwiki.eu/wiki/The_importance_of_good_leadership_in_occupational_safety_and_health
7 <https://osha.europa.eu/en/tools-and-publications/publications/reports/the-business-case-for-safety-and-health-cost-benefit-analyses-of-interventions-in-small-and-medium-sized-enterprises>

7 Drei Beispiele für Risikomanagement in der Praxis

7.1 Arbeitsbedingter Stress

Am Arbeitsplatz gibt es zahlreiche und unterschiedlichste Gefahren. Bei einigen sind die Art der Risiken und die Maßnahmen, die zu ihrer Verringerung ergriffen werden können, gut bekannt, andere sind komplizierter und für einen Arbeitgeber schwerer zu managen. Veränderungen des Arbeitsmarkts und der Arbeitsorganisation bedeuten, dass neue Risiken entstehen oder einige Risiken häufiger auftreten. In diesem Abschnitt geben wir Ihnen drei Beispiele für Risikofaktoren, die an jedem beliebigen Arbeitsplatz auftreten und schwierig zu behandeln sein können. Hier finden Sie einige Tipps und Werkzeuge, um mit diesen Risiken in der Praxis umzugehen.

Was bedeutet er am Arbeitsplatz?

Stress bei der Arbeit kann mit Folgendem zusammenhängen:

- Tätigkeitsinhalt, darunter die Art der Aufgaben, Kontakt mit Menschen aufgrund der Arbeit (beispielsweise Kunden), geänderte Abläufe, Umstrukturierung und Einsatz von Fähigkeiten;
- Arbeitsintensität und Arbeitsautonomie einschließlich Aspekte wie Arbeitsbelastung, Arbeitstempo und Kontrolle;
- Arbeitszeitregelungen und Work-Life-Balance;
- soziales Umfeld, darunter zwischenmenschliche Beziehungen am Arbeitsplatz und soziale Unterstützung;
- Arbeitsplatzunsicherheit und berufliche Entwicklung.

Ein Mensch empfindet Stress, wenn er das Gefühl hat, dass ein Ungleichgewicht zwischen den Anforderungen, die an ihn gestellt werden, und seiner Fähigkeit, diesen Anforderungen gerecht zu werden, besteht. Ein unter Stress stehender Arbeitnehmer ist natürlich nicht so leistungsfähig und kreativ, wie er sein könnte, und das Arbeiten unter länger andauerndem Stress kann Konzentrationsprobleme, Fehler und negative Verhaltensweisen zur Folge haben.

Stress am Arbeitsplatz kann negative seelische, körperliche und soziale Auswirkungen haben und zu Burnout, Depressionen und in extremen Fällen sogar zu Selbstmord führen.

Neben seelischen Gesundheitsproblemen können Arbeitnehmer, die unter länger andauerndem Stress leiden, schwerwiegende körperliche Gesundheitsprobleme wie Herz-Kreislauf-Erkrankungen und Muskel-Skelett-Erkrankungen ausbilden.

Was müssen Sie als Arbeitgeber tun?

Sie müssen über psychosoziale Risiken und Maßnahmen für den Umgang damit in Ihrer Beurteilung der Gesundheits- und Sicherheitsrisiken nachdenken (siehe oben allgemeine Informationen zur Durchführung von Risikobewertungen).

Achten Sie auf Anzeichen für arbeitsbedingten Stress. Diese können ganz unterschiedlicher Natur sein: Abbildung 10 zeigt einige Beispiele für arbeitsbedingten Stress im Unternehmen und bei Einzelnen.

Hier einige Anregungen für Fragen, die Sie sich selbst bei Ihrer Risikobewertung stellen können, und dafür, was Sie tun könnten, um einige der erkannten Probleme zu lösen:



Abbildung 9. Quelle: EU-OSHA. Kampagne Gesunde Arbeitsplätze 2014-2015

→ Kultur

Gibt es gute, offene Kommunikation, Unterstützung und gegenseitigen Respekt? Werden die Ansichten von Arbeitnehmern und ihren Vertretern geschätzt?

→ Anforderungen

Sind Mitarbeiter überlastet oder unausgelastet, haben sie die Fähigkeiten und Kapazitäten für ihre Aufgaben? Wie sieht es mit dem physischen (Lärm, Vibration, Lüftung, Beleuchtung usw.) und psychosozialen (Gewalt, Mobbing usw.) Umfeld aus?

→ Kontrolle

Haben die Mitarbeiter genügend Mitspracherecht bei der Art und Weise, wie ihre Arbeit durchgeführt wird?

→ Beziehungen

Wie sind die Beziehungen zwischen Kollegen und zwischen Kollegen und Vorgesetzten? Wie sind die Beziehungen zwischen Vorgesetzten und oberem Management? Gibt es Anzeichen für Mobbing oder Belästigung?

→ Veränderung

Haben die Mitarbeiter Angst um ihren Beschäftigungsstatus? Sind sie durch Veränderungen am Arbeitsplatz und deren Bedeutung für sie und ihre Kollegen irritiert?

→ Rolle

Leiden Mitarbeiter unter Rollenkonflikten (widersprüchliche Anforderungen) oder Uneindeutigkeit ihrer Rolle (mangelnde Klarheit)?

→ Unterstützung, Schulung und individuelle Faktoren

Gibt es eine angemessene Einführung für Neuankömmlinge und Mitarbeiter, deren Aufgaben sich geändert haben? Bekommen die Mitarbeiter soziale Unterstützung? Wird auf individuelle Unterschiede Rücksicht genommen?

Es liegt sicherlich im Interesse des Unternehmens, mehr über psychosoziale Faktoren, wie sie sich auf Mitarbeiter auswirken und was zur Verhütung oder Verringerung der negativen Auswirkungen getan werden kann, zu erfahren. Beachten Sie den Kasten mit Verweisen am Ende dieses Kapitels, insbesondere den von der EU-OSHA entwickelten elektronischen Leitfaden, der in einer speziellen Version für Ihr Land vorliegt. Ihre nationale Behörde für Arbeitsschutz verfügt über weitere nützliche Leitfäden, Checklisten oder Werkzeuge.

UNTERNEHMEN

BETEILIGUNG

- ▶ Fehlzeiten, hohe Fluktuation, schlechtes Zeitmanagement, Disziplinprobleme, Mobbing, aggressive Kommunikation, Isolation;

LEISTUNG

- ▶ Geringere Produktivität oder Qualität von Produkten und Dienstleistungen, Unfälle, schlechte Entscheidungen, Fehler;

KOSTEN

- ▶ Höhere Kosten aus Entschädigungen oder höhere Kosten für Gesundheitsversorgung, Verweise an Gesundheitsdienste;

EINZELPERSONEN

VERHALTEN

- ▶ Tabak-, Alkohol- oder Medikamentenmissbrauch, Gewalt, Mobbing oder Belästigung;

PSYCHISCH

- ▶ Schlafstörungen, Angststörungen, Depressionen, Konzentrationsstörungen, Reizbarkeit, familiäre Probleme, Burnout;

GESUNDHEIT

- ▶ Rückenprobleme, Herzerkrankungen, Magengeschwüre, Bluthochdruck, geschwächtes Immunsystem.

Abbildung 10. Quelle: EU-OSHA

Sachdienliche Werkzeuge und Verweise:

- **Das Dokument der Europäischen Kommission „Promoting mental health in the workplace: Guidance to implementing a comprehensive approach“** bietet eine Einführung und Anleitung für Arbeitgeber, Arbeitnehmer und andere Interessengruppen in den Umgang mit psychischen Gesundheitsproblemen am Arbeitsplatz. <http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=716&langId=de>
- **EU-OSHA, Psychosoziale Risiken und Stress am Arbeitsplatz.** Diese Website enthält gutes praktisches Material zu diesem Thema. <https://osha.europa.eu/de/themes/psychosocial-risks-and-stress>
- **EU-OSHA, Ein praktischer elektronischer Leitfaden zum Management von psychosozialen Risiken.** Dieser mehrsprachige elektronische Leitfaden hilft Arbeitgebern und Menschen, die in Klein- und Kleinstunternehmen arbeiten, sich mit psychosozialen Risiken auseinanderzusetzen. Er ist in 30 nationalen Versionen erhältlich und enthält Hinweise auf nationale Rechtsvorschriften sowie Informationen zu nationalen Ressourcen und praktischen Tools. <http://hw2014.healthy-workplaces.eu/de/tools-and-resources/a-guide-to-psychosocial-risks>
- **EU-OSHA, OSHwiki: Psychosocial issues (Psychosoziale Aspekte).** Diese Website bietet Informationen zu psychosozialen Risiken insbesondere in Zusammenhang mit sich ändernden Arbeitsmustern sowie aus sektoraler Sicht. https://oshwiki.eu/wiki/Psychosocial_issues
- **Bewährte Verfahren auf der Website der EU-OSHA:** <https://osha.europa.eu/sites/default/files/publications/documents/healthy-workplaces-good-practice-awards2014-2015booklet.pdf>

7.2 Risiken in Bezug auf Muskel-Skelett-Erkrankungen

Was bedeutet dies am Arbeitsplatz?

Muskel-Skelett-Erkrankungen (MSE) sind das häufigste arbeitsbedingte Problem in Europa und kosten Arbeitgeber und Mitgliedstaaten Milliarden von Euro.

Die beiden großen Gruppen der MSE sind Rückenschmerzen/Rückenverletzungen und arbeitsbedingte Erkrankungen der oberen Gliedmaßen (manchmal bezeichnet als „repetitive strain injuries“ oder Schädigungen durch wiederkehrende Belastungen). Auch die unteren Gliedmaßen können betroffen sein. MSE decken alle Schädigungen oder Erkrankungen der Gelenke und anderer Gewebe ab. Die gesundheitlichen Beschwerden reichen von leichteren Beschwerden und Schmerzen bis zu gravierenden Erkrankungen, die zu Fehlzeiten führen oder ärztliche Behandlung erfordern. In chronischeren Fällen können sie sogar zu Invalidität führen und die Person zwingen, ihre Arbeit aufzugeben.

MSE können durch physische (ergonomische, biomechanische) Faktoren verursacht oder verschlimmert werden, aber auch durch psychosoziale Faktoren wie Arbeitsintensität, hohe Anforderungen, geringe Abwechslung, mangelnde Kontrolle über die Arbeit, mentale Arbeitsbelastung und hohe Verantwortung, vor allem wenn diese mit physischen Faktoren verbunden sind.

Darüber hinaus üben die Eigenschaften der Arbeitsumgebung einschließlich Arbeitsausrüstung und Gestaltung des Arbeitsplatzes sowie die Merkmale des gehandhabten Gegenstands einen Einfluss auf die Entwicklung dieser Bedingungen aus.

Was müssen Sie als Arbeitgeber tun?

Ergonomische Risiken treten praktisch an jedem Arbeitsplatz auf. Sie betreffen Fabrikarbeiter, Fahrer oder Landwirte, aber auch Menschen im Dienstleistungsgewerbe und Büropersonal. Man kann diese Risiken nicht vollständig eliminieren, aber die gute Nachricht lautet, dass sich kostengünstige Maßnahmen ergreifen lassen, um manche MSE zu vermeiden oder zumindest auf ein Minimum zu begrenzen⁸. Dies ist sinnvoll, da Studien aus jüngerer Zeit zeigen, dass sich bestimmte Investitionen zur Verbesserung der Ergonomie/Bekämpfung von MSE am Arbeitsplatz erheblich auszahlen können⁹.

Für Arbeitnehmer, die bereits an MSE leiden, geht es darum, ihre Beschäftigungsfähigkeit zu erhalten, sie weiterhin arbeiten zu lassen und sie bei Bedarf wieder in das Arbeitsleben zu integrieren.

Achten Sie bei Ihrer Risikobewertung auf verschiedene Risikoarten und berücksichtigen Sie dabei, dass sie häufig in Kombination wirken und dass es weitere – nicht arbeitsbedingte – Faktoren gibt, die zu MSE beitragen (z. B. individuelle Muster der physischen Aktivität, Adipositas, Stress im Privatleben).

Faktoren am Arbeitsplatz können sein:

- **Physische Faktoren wie:**
 - Anwendung von Kraft oder Punktbelastung;
 - Repetitive oder starke Bewegungen;
 - Ungünstige oder statische Arbeitshaltungen.

Bei der Bewertung solcher physischen Faktoren ist auch die Betrachtung ihrer Dauer wichtig, da unzureichende Erholungszeit das Verletzungsrisiko erhöht.

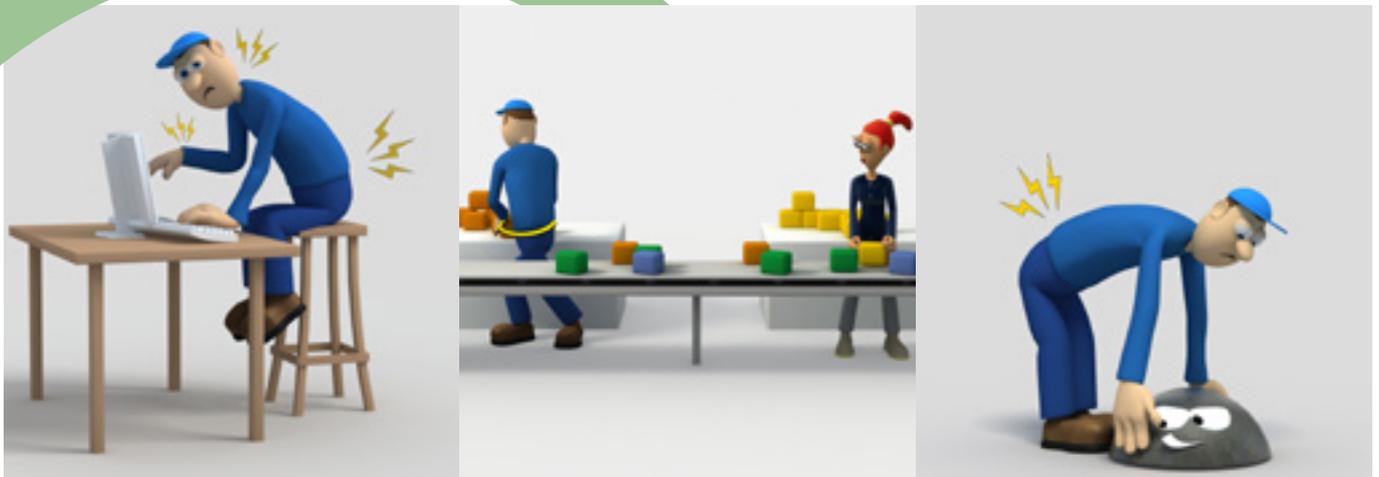


Abbildung 11. Szenen aus dem Napo-Film „Pack's leichter an“ – Napo-Konsortium

8 Für Tätigkeiten mit manueller Handhabung von Lasten, Arbeiten am Bildschirm und Einsatz von vibrierenden Werkzeugen oder Ausrüstungen sollten Sie insbesondere die Bestimmungen aus den Richtlinien zu Rate ziehen, die diese Tätigkeitsbereiche abdecken.

9 In einer jüngeren Veröffentlichung wurde ein Kosten-Nutzen-Verhältnis von bis zu 6,2 beobachtet: <https://osha.europa.eu/en/tools-and-publications/publications/reports/the-business-case-for-safety-and-health-cost-benefit-analyses-of-interventions-in-small-and-medium-sized-enterprises>

- **Faktoren des Arbeitsumfelds wie:**

- Vibration;
- schlechte Beleuchtung, niedrige Temperatur oder Feuchtigkeit;
- räumliche Beschränkungen (unzureichender Platz, um die Tätigkeit auszuführen oder sicher auszuführen);
- Merkmale von Arbeitsfläche und Sitzgelegenheit;
- Merkmale der gehandhabten Gegenstände (Größe und Form: z. B. zu groß, sperrig, unhandlich);
- Gewicht und Gewichtsverteilung (z. B. zu schwer, instabil, unberechenbar);
- Art der Behälter-, Werkzeug- und Ausrüstungsgriffe (z. B. schlecht zu greifen, an sich schädlich – z. B. scharf/heiß).

- **Psychosoziale Faktoren, z. B.:**

- Arbeitsintensität (hohes Arbeitstempo oder Arbeit mit knappen Fristen);
- mangelnde Kontrolle über Aufgaben oder Arbeitsbelastung;
- mentale Arbeitsbelastung.

Machen Sie sich nach der Ermittlung der wichtigsten Risiken Gedanken, wie sie ihnen begegnen können. Oft können einfache Veränderungen wie aufmunternde Pausen, wechselnde Aufgaben oder einige einfache körperliche Übungen für diejenigen, die meist im Sitzen arbeiten, viel bewirken. Achten Sie darauf, dass Sie vor allem an die Ergonomie denken, beispielsweise beim Kauf einer neuen Ausrüstung oder bei der Umgestaltung des Arbeitsplatzes.

Es gibt viele praktische Wege, um MSE zu vermeiden oder auf ein Minimum zu reduzieren:

- **Gestaltung des Arbeitsplatzes:**

- Passen Sie Position, Höhe und Gestaltung an, um für eine bessere Arbeitshaltung zu sorgen.
- Stellen Sie geeignete Sitzgelegenheiten zur Verfügung, nutzen Sie Plattformen usw.
- Sorgen Sie für gute Beleuchtung und vermeiden Sie Reflexionen auf Bildschirmen.

- **Ausrüstung:**

- Sorgen Sie dafür, dass sie ergonomisch konzipiert und für die Aufgabe geeignet ist.
- Geben Sie leichten Werkzeugen den Vorzug und verringern Sie das Gewicht von Gegenständen.

- **Arbeitnehmer:**

- Erhöhen Sie das Risikobewusstsein.
- Bieten Sie Schulung in guten Arbeitsmethoden an.
- Ziehen Sie Gesundheitsüberwachung, Gesundheitsförderung und Maßnahmen zur Wiedereingliederung von Arbeitnehmern, die bereits an MSE leiden, in Erwägung.

- **Arbeitsorganisation:**

- Planen Sie die Arbeit so, dass repetitive Arbeit oder Arbeit in ungünstiger Position vermieden wird.
- Führen Sie häufige kurze Pausen bei den gefährlicheren Tätigkeiten ein (nicht notwendigerweise eine Ruhepause).
- Wechseln Sie Aufgaben oder verteilen Sie Arbeit um.

Weitere Verweise

- **Allgemeine Informationen zu MSE stehen auf der Website der EU-OSHA zur Verfügung:** <https://osha.europa.eu/de/themes/musculoskeletal-disorders>
- **Informationen und Ergebnisse aus der EU-OSHA Kampagne 2000 „Gemeinsam gegen Muskel- und Skeletterkrankungen“:** <https://osha.europa.eu/de/themes/musculoskeletal-disorders>
- **Informationen und Ergebnisse aus der EU-OSHA Kampagne 2007 „Pack's leichter an“:** <https://osha.europa.eu/de/healthy-workplaces-campaigns/previous-healthy-workplaces-campaigns> und <https://osha.europa.eu/de/tools-and-publications/publications/factsheets/78/view>
- **Siehe auch sachdienliche OSHwiki-Artikel:** https://oshwiki.eu/wiki/Category:Musculoskeletal_disorders

7.3 Risikobewertung unter dem Aspekt der Diversität

7.3.1 Altersspezifische Risikobewertung

Was bedeutet dies am Arbeitsplatz?

Viele Attribute wie soziale Kompetenz, Arbeitserfahrung und Fachwissen nehmen mit dem Alter zu. Ältere Arbeitnehmer können zu Ihren fachkundigsten und engagiertesten Mitarbeitern zählen, daher liegt es in Ihrem Interesse, dafür zu sorgen, dass sie ihren vollen und aktiven Beitrag zur Tätigkeit Ihres Unternehmens leisten können. Generationenvielfalt fördert die Kreativität und die Innovationsfähigkeit Ihres Unternehmens, und da die Bevölkerung älter wird, wird es immer wichtiger, in der Lage zu sein, ältere Arbeitnehmer anzuwerben, zu binden und das Beste aus ihren Fähigkeiten zu machen.

In der Regel sind kognitive Fähigkeiten kaum vor dem Ruhestand beeinträchtigt, während Intelligenz, Wissen, sprachliche Fähigkeiten und die Fähigkeiten zum Lösen komplexer Probleme wahrscheinlich bis zum 60. Lebensjahr zunehmen. Es kann zu einem gewissen Abbau der physischen und sensorischen Fähigkeiten kommen, und bei Unfällen brauchen ältere Menschen eventuell eine längere Erholungsphase, aber diese Veränderungen betreffen nicht alle in gleichem Maß.

“ Der biologische Alterungsprozess verläuft nicht streng parallel zum Lebensalter einer Person. Manche Achtzigjährigen sind physisch und mental ähnlich leistungsfähig wie viele Zwanzigjährige. ”

Quelle: World Health Organisation – 10 Facts on ageing and the life course.

Altersstruktur der Erwerbstätigen (1990-2060)

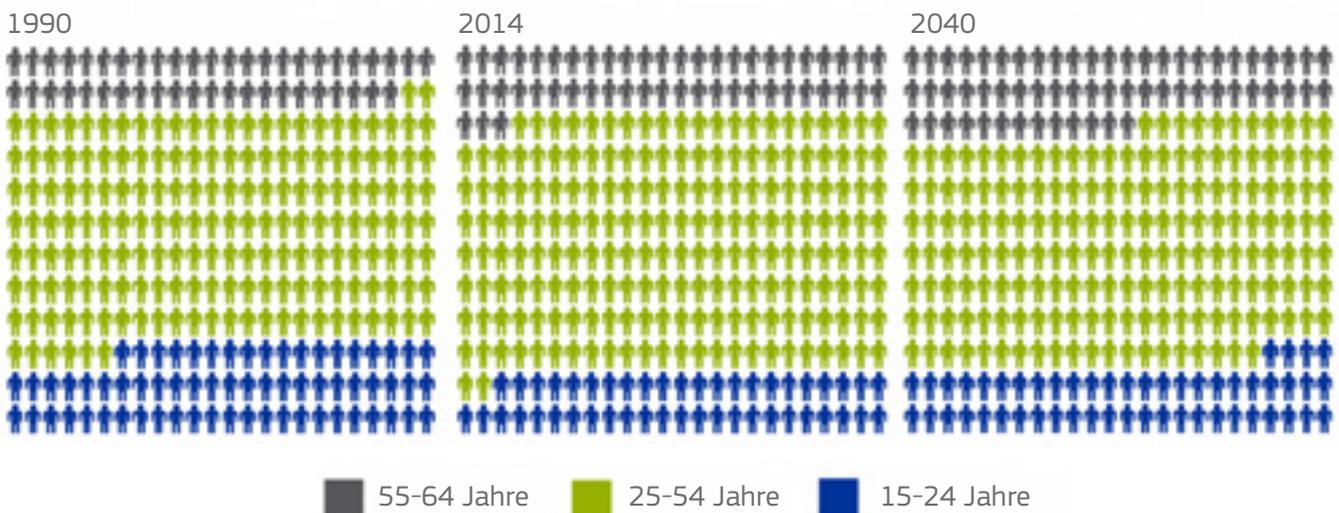


Abbildung 12. Quelle: EU-OSHA – elektronischer Leitfaden „Gesunde Arbeitsplätze – für jedes Alter“

Was müssen Sie als Arbeitgeber tun?

Gegenüber Ihren älteren Arbeitnehmern haben Sie dieselben Verpflichtungen wie gegenüber allen anderen Mitarbeitern. Es ist nicht notwendig, eine separate Risikobewertung für diese Mitarbeitergruppe durchzuführen, und Sie sollten keine rein auf dem Alter beruhenden Annahmen treffen. Ältere Arbeitnehmer sind keine homogene Gruppe; aufgrund von Unterschieden in Lebensweise, Ernährung, Fitness, genetischer Prädisposition, Bildungsgrad usw. kann es erhebliche Unterschiede zwischen gleich alten Menschen geben.

Darüber hinaus sind altersbedingte Veränderungen in einigen beruflichen Tätigkeiten relevanter als in anderen. So spielen Veränderungen bei Gleichgewichtssinn und Kraft bei Feuerwehrleuten und Rettungskräften eine Rolle, die unter extremen Bedingungen arbeiten, schwere Ausrüstungen tragen und Menschen hochheben und tragen; eine verminderte Fähigkeit, Entfernungen und die Geschwindigkeit von beweglichen Gegenständen zu beurteilen, wirkt sich auf die Fähigkeit zum Fahren bei Nacht aus, spielt aber für Büropersonal keine Rolle.

Bei Ihrer **Risikobewertung unter den Aspekten Diversität und Alter** ist Folgendes wichtig:

- Nehmen Sie die Altersproblematik ernst und zeigen Sie positives Engagement. Werten Sie älter werdende Arbeitnehmer als Vorteil (und nicht als Problem).
- Passen Sie Arbeit und Präventionsmaßnahmen an die Arbeitnehmer an.
- Berücksichtigen Sie die Bedürfnisse der älter werdenden Arbeitnehmer in der Konzeptions- und Planungsphase.
- Bieten Sie Arbeitnehmern entsprechende Schulungen. Bieten Sie Risikobewertern, Managern, Vorgesetzten und Sicherheitsbeauftragten Schulungen und Informationen zu Altersfragen.

- Eine integrative Risikobewertung sollte einen partizipativen Ansatz verfolgen, die betroffenen Arbeitnehmer einbeziehen und auf einer Untersuchung der realen Arbeitssituation basieren.
- Beispiele bewährter Verfahren für eine integrative Risikobewertung weisen eine Mischung von Präventionsmaßnahmen auf (Anpassung der Arbeit an den Einzelnen, Anpassung an technischen Fortschritt, entsprechende Anweisungen für Arbeitnehmer, Anbieten spezieller Schulungen usw.). Das Ergreifen dieser miteinander verzahnten Maßnahmen ist ein wichtiger Faktor für den Erfolg.
- Wenn Ihr Unternehmen die physische Arbeitsumgebung des Arbeitsplatzes ändert oder neue Ausrüstung anschafft, müssen Sie dafür sorgen, dass diese auch für die älteren Arbeitnehmer geeignet sind.

Nach der Risikobewertung möchten Sie vielleicht einige Anpassungen vornehmen, um den sich ändernden Kapazitäten und dem Gesundheitszustand der Arbeitnehmer Rechnung zu tragen. Maßnahmen sollten auf objektiven Risiken und den Fähigkeiten der Arbeitnehmer und nicht auf deren Alter basieren. Diese Maßnahmen müssen nicht komplex oder kostspielig sein: Einige typische Beispiele sind Änderung der Schichtzeiten, Automatisierung von Routineaufgaben, Anpassung der Beleuchtung oder das Bereitstellen von besser adaptierbaren Arbeitsplätzen. Denken Sie daran, dass **gute Maßnahmen zum Risikomanagement allen Arbeitnehmern zugutekommen** (unabhängig von deren Alter, Geschlecht oder Nationalität).



Abbildung 13. Kernelemente des erfolgreichen Altersmanagements
Quelle: Kampagne Gesunde Arbeitsplätze 2016-2017

Darüber hinaus können Sie einen **breiter gefassten Ansatz für Altersmanagement** wählen, der sowohl Ihrer Belegschaft als auch Ihrem Unternehmen nutzt. Dabei handelt es sich um einen ganzheitlichen Ansatz mit folgenden Kernelementen:

Es gibt viele Ressourcen für bewährte Praktiken. Beachten Sie den Kasten mit Verweisen am Ende dieses Kapitels, insbesondere den von der EU-OSHA entwickelten elektronischen Leitfaden, der in nationalen Versionen für alle Mitgliedstaaten vorliegt. Ihre nationale Arbeitsschutzbehörde verfügt eventuell über weitere nützliche Leitfäden, Checklisten oder Werkzeuge.

Weitere Verweise

- **EU-OSHA, Sicherheits- und Gesundheitsschutzmanagement im Kontext einer alternden Arbeitnehmerschaft:** <https://osha.europa.eu/de/themes/osh-management-context-ageing-workforce>. Diese Website enthält Material zu bewährten Verfahren zu diesem Thema, darunter auch die Ergebnisse des Pilotprojekts des Europäischen Parlaments (Informationen zu politischen Maßnahmen, Programmen und Praktiken auf EU- und einzelstaatlicher Ebene) <https://osha.europa.eu/de/themes/osh-management-context-ageing-workforce/ep-osh-project>
- **EU-OSHA: Elektronischer Leitfaden „Gesunde Arbeitsplätze – für jedes Alter“.** Er ist ein praktisches Instrument, das Arbeitgeber und Arbeitnehmer dabei unterstützt, Sicherheits- und Gesundheitsschutz im Zusammenhang mit einer alternden Belegschaft zu managen. Der elektronische Leitfaden liegt in 31 Sprachen vor und bietet einfache Erklärungen zu den Problemen, u. a. mit praktischen Beispielen dazu, wie man mit den Gefährdungen im Zusammenhang mit dem Altern umgeht und wie man sicherstellt, dass alle Mitarbeiter langfristig sicher und gesund bleiben, sowie Links zu weiteren Ressourcen. <https://healthy-workplaces.eu/de/healthy-workplaces-all-ages-e-guide>

7.3.2 Geschlechtersensible Risikobewertung

Was bedeutet dies am Arbeitsplatz?

Im Arbeitsleben von Frauen und Männern gibt es beträchtliche Unterschiede, und dies wirkt sich auf ihren Arbeitsschutz aus. Es sind fortgesetzte Anstrengungen erforderlich, um die Arbeitsbedingungen von Frauen und Männern zu verbessern. Ein „geschlechterneutraler“ Ansatz bei Risikoanalyse und -prävention kann dazu führen, dass Risiken für weibliche Arbeitnehmer unterschätzt oder überhaupt nicht wahrgenommen werden.

Wenn wir an Gefahren bei der Arbeit denken, denken wir wahrscheinlich eher an Männer in Bereichen mit hoher Unfallgefahr wie Baustellen oder Fischerbooten und weniger an Frauen in Gesundheits- oder Pflegeeinrichtungen oder in neuartigen Bereichen wie Callcentern. Eine eingehende Untersuchung der tatsächlichen Arbeitsbedingungen zeigt jedoch, dass sowohl Frauen als auch Männer bei der Arbeit erheblichen Risiken ausgesetzt sein können. Außerdem gilt: Erleichtert man den Frauen die Arbeit, wird sie auch für die Männer leichter. Daher ist es wichtig, den Geschlechteraspekt bei der Analyse der Risiken am Arbeitsplatz zu berücksichtigen.

Was müssen Sie als Arbeitgeber tun?

Ihre Verantwortlichkeiten sind unabhängig vom Geschlecht Ihrer Arbeitnehmer immer gleich. Es ist nicht notwendig, eine separate Risikobewertung für ein Geschlecht durchzuführen, und Sie sollten keine rein auf dem Geschlecht beruhenden Annahmen treffen. Allerdings sollten Sie sich der Geschlechterperspektive bewusst sein, die bei einigen beruflichen Tätigkeiten relevanter ist als bei anderen.

Wussten Sie, dass Frauen bei Produktions- und Bürotätigkeiten in der Regel mehr unter Schmerzen im unteren Rücken und in den oberen Gliedmaßen leiden und dass sich dies in der Schwangerschaft noch verstärkt? Frauen verrichten auch häufig Tätigkeiten, bei denen sie lange stehen müssen, während Männer eher unter Schmerzen im unteren Rücken durch hohe Kraftanstrengungen bei der Arbeit leiden. Männer und Frauen sind weiterhin unterschiedlich exponiert. So tragen beispielsweise 42 % der Arbeitnehmer und nur 24 % der Arbeitnehmerinnen schwere Lasten. Dagegen heben oder bewegen 13 % der Frauen, aber nur 5 % der Männer im Rahmen ihrer Arbeit Menschen.

Bei Ihrer diversitäts- und geschlechtersensiblen Risikobewertung ist es wichtig, den Aspekt des Geschlechts zum Beispiel wie folgt zu berücksichtigen:

- Betrachten Sie die tatsächlich geleistete Arbeit und den tatsächlichen Arbeitskontext.
- Ziehen Sie keine Rückschlüsse auf Exposition allein aufgrund der Aufgabenbeschreibung oder Stellenbezeichnung.
- Achten Sie bei der Einteilung von Risiken nach hoher, mittlerer und geringer Priorität auf geschlechterspezifische Voreingenommenheit.

- Binden Sie Arbeitnehmerinnen in die Risikobewertung ein. Erwägen Sie den Einsatz von Gesundheitszirkeln und Methoden der Risikokartierung. Partizipative Ergonomie- und Stressmaßnahmen bieten ebenfalls einige Methoden an.
- Stellen Sie sicher, dass diejenigen, die die Bewertungen vornehmen, ausreichend über Geschlechterfragen im Arbeitsschutz-Kontext informiert und entsprechend geschult sind.
- Stellen Sie sicher, dass die für die Bewertung eingesetzten Instrumente und Werkzeuge Themen umfassen, die sowohl für weibliche als auch für männliche Arbeitnehmer relevant sind. Andernfalls adaptieren Sie sie.
- Informieren Sie externe Bewerter, dass sie einen geschlechtersensiblen Ansatz wählen sollten, und überprüfen Sie, ob sie dazu in der Lage sind.
- Berücksichtigen Sie Geschlechterfragen bei der Prüfung der Auswirkungen geplanter Änderungen am Arbeitsplatz.

Berücksichtigen Sie für den Aspekt Stress beispielsweise folgende Punkte:

- Schnittstelle Zuhause-Arbeitsplatz sowie Arbeitszeitpläne von Männern und Frauen;
- berufliche Entwicklung;
- Belästigung;
- emotionale „Stressfaktoren“;
- ungeplante Unterbrechungen und Erledigung mehrerer Aufgaben gleichzeitig.

Beachten Sie den nachstehenden Kasten für einige Verweise und konsultieren Sie Ihre nationale Arbeitsschutzbehörde, die eventuell über weitere nützliche Leitfäden, Checklisten oder Werkzeuge verfügt.

Weitere Verweise

- **EU-OSHA, Bericht – Geschlechterspezifische Aspekte der Sicherheit und des Gesundheitsschutzes bei der Arbeit.** Aus dem Bericht wird deutlich, wie wichtig es ist, zum einen die Risikoprävention unter geschlechterspezifischen Aspekten zu betrachten und zum anderen beschäftigungspolitische Maßnahmen zur Gleichstellung von Frauen und Männern auch auf die Belange des Arbeitsschutzes abzustellen. Entscheidend ist das Zusammenwirken beider Politikfelder – von der gesamteuropäischen Ebene bis hin zum Arbeitsplatz –, um die Risikoprävention bei der Arbeit für Frauen und Männer zu verbessern. <https://osha.europa.eu/de/tools-and-publications/publications/reports/209/view>
- **EU-OSHA, Factsheet 43 – Die Berücksichtigung des Geschlechteraspekts bei der Risikoanalyse.** Das Factsheet unterstreicht, dass fortgesetzte Anstrengungen erforderlich sind, um die Arbeitsbedingungen von Frauen und Männern zu verbessern. Es enthält eine Tabelle mit Angaben zu verschiedenen Arbeitsbereichen und Risikofaktoren, die für eine geschlechterspezifische Risikobewertung hilfreich ist. <https://osha.europa.eu/de/tools-and-publications/publications/factsheets/43>

WO ERHALTE ICH EU-VERÖFFENTLICHUNGEN?

Kostenlose Veröffentlichungen:

- Einzelexemplar:
über EU Bookshop (<http://bookshop.europa.eu>);
- mehrere Exemplare/Poster/Karten:
bei den Vertretungen der Europäischen Union (http://ec.europa.eu/represent_de.htm),
bei den Delegationen in Ländern außerhalb der Europäischen Union
(http://eeas.europa.eu/delegations/index_de.htm),
über den Dienst Europe Direct (http://europa.eu/europedirect/index_de.htm)
oder unter der gebührenfreien Rufnummer 00 800 6 7 8 9 10 11 (*).

(*) Sie erhalten die bereitgestellten Informationen kostenlos, und in den meisten Fällen entstehen auch keine Gesprächsgebühren (außer bei bestimmten Telefonanbietern sowie für Gespräche aus Telefonzellen oder Hotels).

Kostenpflichtige Veröffentlichungen:

- über EU Bookshop (<http://bookshop.europa.eu>).

