

Quelle: <https://www.arbeitssicherheit.de//document/3cd0ae41-7bdf-3f6f-9d79-de6c0d3b7115>

Bibliografie	
Titel	Technische Regeln für Biologische Arbeitsstoffe Handlungsanleitung zur Gefährdungsbeurteilung und für die Unterrichtung der Beschäftigten bei Tätigkeiten mit biologischen Arbeitsstoffen (TRBA 400)
Amtliche Abkürzung	TRBA 400
Normtyp	Technische Regel
Normgeber	Bund
Gliederungs-Nr.	Keine FN

Abschnitt 10 TRBA 400 - Betriebsanweisung, Unterweisung und allgemeine arbeitsmedizinische Beratung

(1) Bei Tätigkeiten mit Biostoffen der Risikogruppen 2 bis 4 hat der Arbeitgeber auf der Grundlage der Gefährdungsbeurteilung nach [§ 4 BioStoffV](#) vor Aufnahme der Tätigkeit schriftliche Betriebsanweisungen arbeitsbereichs- und biostoffbezogen zu erstellen. Die Betriebsanweisungen sind auch erforderlich für Tätigkeiten mit Biostoffen der Risikogruppe 1 mit sensibilisierender oder toxischer Wirkung. Die wesentlichen Inhalte der Betriebsanweisungen sind in [§ 14 Absatz 1 BioStoffV](#) beschrieben. Ist eine Aktualisierung der Gefährdungsbeurteilung erforderlich, müssen die Betriebsanweisungen entsprechend angepasst werden.

Hinweis: Beispiele für Muster-Betriebsanweisungen enthält die DGUV Information 213-016 [2].

(2) Auf Grundlage der jeweils aktuellen Betriebsanweisungen hat der Arbeitgeber die Beschäftigten vor Aufnahme der Beschäftigung und danach mindestens jährlich arbeitsplatzbezogen über alle auftretenden Gefährdungen und die erforderlichen Schutzmaßnahmen mündlich zu unterweisen. Inhalt und Zeitpunkt der Unterweisung sind schriftlich festzuhalten und müssen mit Unterschrift von den unterwiesenen Beschäftigten bestätigt werden.

(3) Werden Beschäftigte anderer Arbeitgeber (Fremdfirmen) im Betrieb tätig, so muss gewährleistet sein, dass diese ebenfalls zu möglichen Gefährdungen und erforderlichen Schutzmaßnahmen unterwiesen sind. Dies muss im Rahmen der Zusammenarbeitspflicht mehrerer Arbeitgeber (siehe Nummer 3.1 Absatz 3) sichergestellt werden.

Hinweis: Häufig erfolgt durch die beauftragte Fremdfirma die allgemeine Unterweisung ihrer Beschäftigten, während die spezifische Unterweisung zu den Bedingungen vor Ort durch die Verantwortlichen des Auftrag gebenden Betriebs durchgeführt wird. Die jeweiligen Arbeitgeber müssen sich zu den Inhalten der Unterweisungen abgestimmt haben.

(4) Die Unterweisung ist so durchzuführen, dass bei den Beschäftigten ein Sicherheitsbewusstsein geschaffen wird. Zusätzlich zur Vermittlung von Sachkenntnissen zu Arbeitsabläufen, Gefährdungen und Schutzmaßnahmen in der Unterweisung (Wissen) und der Vermittlung von adäquaten Fähigkeiten und Schutzmaßnahmen (Können) gilt es, ein Sicherheitsbewusstsein der Mitarbeiter zu schaffen (Wollen). Sie müssen motiviert werden, immer sicher arbeiten zu wollen. Dies geschieht z. B. durch die Einbindung bei der Erstellung von Gefährdungsbeurteilungen oder bei der aktiven Einbindung in die Unterweisungen und Übungen.

Somit nimmt Arbeits- und Gesundheitsschutz einen wichtigen Teil in der Unternehmenskultur ein. Hier sind die dokumentierten und kommunizierten Ziele wie z. B. schriftliche Regeln und Organisationsstruktur und klare Normen und Werte grundlegende Basisfaktoren. Diese müssen für den Mitarbeiter nachvollziehbar sein.

Dieses Wertekonzept ist nur so gut, wie es umgesetzt und eingehalten wird. Nur wenn die Vorgesetzten diese definierten Werte und Maßnahmen tagtäglich umsetzen und vorleben, können sie Vorbild für ihre Mitarbeiter sein.

Im gleichen Maße sind Abweichungen von diesem Verhalten nicht nur zu definieren, sondern auch zu kommunizieren. Die Konsequenzen müssen den Mitarbeitern benannt worden sein und bei Bedarf auch umgesetzt werden, also zu sanktionieren oder zu belohnen. Dies ist in einer vertrauensvollen Kommunikation möglich, in der offen über Abweichungen gesprochen werden kann.

(5) Im Rahmen der Unterweisung ist auch eine allgemeine arbeitsmedizinische Beratung durchzuführen mit Hinweisen zu

besonderen Gefährdungen zum Beispiel bei verminderter Immunabwehr. Durch die verbesserten Kenntnisse der Beschäftigten über mögliche gesundheitliche Auswirkungen der Tätigkeiten wird die sinnvolle Nutzung des Instrumentariums der arbeitsmedizinischen Vorsorge unterstützt.

Dabei sind die Beschäftigten insbesondere zu unterrichten über

- ihren Anspruch auf arbeitsmedizinische Vorsorge bzw. deren Art und Umfang (Pflicht-, Angebots- und Wunschvorsorge) einschließlich möglicher Impfungen,
- mögliche tätigkeitsbedingte gesundheitliche Gefährdungen durch die verwendeten bzw. vorkommenden Biostoffe vor allem hinsichtlich
 - der Übertragungswege bzw. Aufnahmepfade,
 - möglicher Krankheitsbilder und Symptome,
 - der medizinischen Faktoren, die zur Erhöhung des Risikos führen können (z. B. verminderte Immunabwehr) sowie
- Erste-Hilfe-Maßnahmen und ggf. Postexpositionsprophylaxe,
- Frühsymptome von Infektionen und allergischen bzw. toxischen Erkrankungen mit Arbeitsplatzbezug,
- tätigkeitsbezogene Informationen, die sie bei Beschwerden - auch wenn diese verzögert nach Tätigkeitsende auftreten (z. B. exogen allergische Alveolitis) - an behandelnde Ärzte weitergeben sollen.

Bei der arbeitsmedizinischen Beratung ist der Arzt, der mit der Durchführung der arbeitsmedizinischen Vorsorge beauftragt ist, zu beteiligen. Unter "Beteiligung" ist nicht zwingend zu verstehen, dass er die Beratung durchgängig persönlich vornimmt. Das Beteiligungsgebot kann beispielsweise auch erfüllt werden durch ärztliche Schulung der Personen, die die Unterweisung durchführen oder durch Mitwirkung bei der Erstellung geeigneter Unterweisungsmaterialien.