

Quelle: <https://www.arbeitssicherheit.de//document/d89d58e7-2b2d-4fd8-955e-23031645c1d5>

Bibliografie

Zeitschrift	arbeitssicherheits.journal
Autor	Christian Felten
Rubrik	arbeitssicherheit.fokus
Referenz	Arbeitssicherheitsjournal 2011, 13 - 16 (Heft 1)
Verlag	Carl Heymanns Verlag

Felten, Arbeitssicherheitsjournal 2011, 13 Abfallmanagement

Christian Felten

Felten: Abfallmanagement - Arbeitssicherheitsjournal 2011 Heft 1 - 13 >>

Beim Umgang mit Abfällen sind eine Reihe von Maßnahmen zum Arbeits- und Gesundheitsschutz zu beachten. Lesen Sie in diesem Beitrag, welche Schutzkonzepte Unternehmen aufsetzen sollten.



Der Umgang mit Abfällen birgt nicht nur für die Umwelt, sondern auch für Beschäftigte in den Betrieben zahlreiche Gefahren. Diese ergeben sich durch gefährliche Stoffe in den Abfällen selbst, teilweise aber auch durch deren Behandlung im Betrieb (Umladen in Fässer, Verpacken etc.). Um die Gefährdung der Mitarbeiter möglichst gering zu halten und die Zahl der Unfälle und Berufskrankheiten zu senken, muss der Betrieb eine Reihe von Schutzmaßnahmen treffen.

Neben der effektiven Organisation des Arbeits- und Gesundheitsschutzes ist es besonders wichtig, die Mitarbeiter über die Gefahren zu unterrichten und für die Arbeitsplätze und Tätigkeiten Gefährdungsbeurteilungen zu erstellen. Durch Kompetenz auf beiden Gebieten, also dem Gesundheitsschutz und dem Umweltschutz, kann der Abfallbeauftragte zu gesunden Arbeitsplätzen mit geringem Krankenstand und gesunder Umwelt gleichermaßen beitragen.

Die Verantwortung des Arbeitgebers

Die Verantwortung für den Arbeits- und Gesundheitsschutz der Mitarbeiter in einem Unternehmen liegt grundsätzlich beim Arbeitgeber. Der Arbeitgeber ist nach dem Arbeitsschutzgesetz (ArbSchG) und nach der berufsgenossenschaftlichen Unfallverhütungsvorschrift „Grundsätze der Prävention“ (BGV A 1) verpflichtet, die erforderlichen Maßnahmen des Arbeitsschutzes unter Berücksichtigung der Umstände zu treffen, die Sicherheit und Gesundheit der Beschäftigten bei der Arbeit beeinflussen.

© 2024 Wolters Kluwer Deutschland GmbH

Kosten für Maßnahmen des Arbeits- und Gesundheitsschutzes im Rahmen seiner gesetzlichen Verantwortung darf der Arbeitgeber nicht den Beschäftigten auferlegen.

So ist der Arbeitgeber unter anderem verpflichtet, sichere und menschengerechte Einrichtungen zu schaffen und betriebssichere Arbeitsmittel – etwa Sammelfahrzeuge – zur Verfügung zu stellen und diese Arbeitsmittel gemäß den zutreffenden Vorschriften prüfen zu lassen. Darüber hinaus soll der Arbeitgeber sicherstellen, dass die von Herstellern herausgegebenen Betriebsanleitungen befolgt werden. Diesem Zweck dienen auch die Betriebsanweisungen, die der Arbeitgeber erstellt und bekannt gibt.

Zudem muss er die Arbeit so gestalten, dass eine Gefährdung für Leben und Gesundheit vermieden und die verbleibende Gefährdung möglichst gering gehalten wird. Dabei gilt grundsätzlich die TOP-Rangfolge von Schutzmaßnahmen: 1. Technisch, 2. Organisatorisch, 3. Persönlich.

Der Arbeitgeber hat die Maßnahmen auf ihre Wirksamkeit zu überprüfen und sich ändernden Gegebenheiten anzupassen. So trifft er z.B. Maßnahmen zum Arbeits- und Gesundheitsschutz durch die Gestaltung von Arbeitsverfahren sowie durch Veränderungen von Arbeitsabläufen und Arbeitszeiten (z.B. Tourenplanung bei der Abfallsammlung). Spezielle Gefahren für besonders schutzbedürftige Beschäftigtengruppen sind zu berücksichtigen. Besondere Personengruppen sind z.B. Jugendliche, werdende oder stillende Mütter, Beschäftigte ohne ausreichende Deutschkenntnisse, behinderte Menschen, Leiharbeiter, Praktikanten und Berufsanfänger.

Die Verantwortung der Beschäftigten

Auch die Beschäftigten sind nach dem Arbeitsschutzgesetz und nach der BGV A1 verpflichtet, nach ihren Möglichkeiten sowie gemäß der Unterweisung und Weisung des Arbeitgebers für ihre Sicherheit und Gesundheit bei der Arbeit Sorge zu tragen. Die Beschäftigten haben auch für die Sicherheit und Gesundheit der Personen zu sorgen, die von ihren Handlungen oder Unterlassungen bei der Arbeit betroffen sind. Sie haben die Pflicht, den Arbeitgeber, Vorgesetzten (z.B. Kolonnenleiter) jede von ihnen festgestellte unmittelbare erhebliche Gefahr und jeden an einem Schutzsystem festgestellten Defekt unverzüglich zu melden.

Die Beschäftigten haben insbesondere Maschinen, Geräte, Werkzeuge, Arbeitsstoffe, Transportmittel und sonstige Arbeitsmittel sowie Schutzvorrichtungen und die ihnen zur Verfügung gestellte persönliche Schutzausrüstung bestimmungsgemäß zu verwenden.

Die Übertragung von Pflichten

Der Arbeitgeber kann zuverlässige und fachkundige Personen damit beauftragen, die ihnen obliegenden Aufgaben in eigener Verantwortung wahrzunehmen. Bei der Übertragung von Aufgaben auf Beschäftigte hat der Arbeitgeber je nach Art der Tätigkeiten zu berücksichtigen, ob die Beschäftigten befähigt sind, die für die Sicherheit und den Gesundheitsschutz bei der Aufgabenerfüllung zu beachtenden Bestimmungen und Maßnahmen einzuhalten. Die Beauftragung muss schriftlich erfolgen.

Da zum Beispiel der Fahrer eines Abfallsammelfahrzeuges bereits die Verantwortung nach der Straßenverkehrsordnung trägt und im Allgemeinen über die erforderlichen technischen Kenntnisse verfügt, wird er in den meisten Betrieben als Vorarbeiter bestimmt sein, der auch Aufgaben und Verantwortung im Bereich der Arbeitssicherheit übernimmt. Auch diese Beauftragung muss schriftlich festgehalten werden.

Der Beauftragte hat die Belange der Unfallverhütung vor Ort wahrzunehmen. Er soll die

Fahrzeugbauteile, die arbeitssicherheitstechnisch wichtig sind, mindestens einmal täglich vor Beginn des Einsatzes kontrollieren. Gemäß § 11 der Unfallverhütungsvorschrift (UVV, BGV A 1) hat der Beauftragte Mängel, die nicht sofort fachgerecht beseitigt werden können, unverzüglich, jedoch spätestens nach Beendigung der Arbeitsschicht, dem Betrieb zu melden. Schriftliche Meldungen können im Falle eines Unfalls den Verantwortlichen entlasten. Unterwegs auftretende schwere Mängel müssen dem Betrieb unverzüglich gemeldet werden (z.B. telefonisch).

Unterlässt der Verantwortliche bzw. der Beauftragte die Kontrolle der zuvor aufgeführten Bauteile und die Meldung der Mängel an den Betrieb, so hat er aufgrund seiner Verantwortlichkeit mindestens mit arbeitsrechtlichen Folgen, möglicherweise auch mit strafrechtlichen Folgen zu rechnen.

Vom Arbeitgeber dürfen mit dem selbstständigen Führen und Bedienen von Maschinen

oder Abfallsammelfahrzeugen nur geeignete Personen beschäftigt werden. Für die Beurteilung, ob eine Person geeignet ist, sind folgende Aspekte wichtig:

- der bisherige berufliche Werdegang
- die Berufserfahrung in der Abfallsammlung
- die Erfahrung im Führen von Nutzfahrzeugen
- die Dauer des Führerscheinbesitzes

Für die Beurteilung der körperlichen Eignung von Fahrpersonal geben arbeitsmedizinische Vorsorgeuntersuchungen (nach dem berufsgenossenschaftlichen Grundsatz G 25 „Fahr-, Steuer- und Überwachungstätigkeiten“) wichtige Anhaltspunkte.

Unterweisung und Einarbeitung von Mitarbeitern

Beschäftigte wie zum Beispiel Fahrer und Abfallwerker müssen vor Aufnahme der Beschäftigung und danach in angemessenen Zeitabständen, mindestens aber einmal jährlich, über sicheres Arbeiten unterwiesen werden. Die Unterweisung muss dokumentiert werden. Sie muss für den Beschäftigten verständlich sein und in seiner Sprache erfolgen.

Die erste Unterweisung muss als sinnvoll geplante Einarbeitung erfolgen. Die Inhalte müssen in einem Einarbeitungsplan festgehalten werden und sollten einen theoretischen und praktischen Teil beinhalten.

Der theoretische Teil beinhaltet Punkte wie z.B.

- Arbeitsschutzbestimmungen
- sicheres Arbeiten
- Verhalten im Notfall
- Aufbewahrungsort der Unfallverhütungsvorschriften und Betriebsanweisungen
- Verantwortlichkeit der Tätigkeit und umweltgerechtes Verhalten
- Verhalten als Einweiser beim Wenden, Rangieren und Rückwärtsfahren

Als praktische Phase z.B. für einen Lader ist eine ein- bis zweistündige Einweisung am Fahrzeug sowie eine einwöchige Mitfahrt bei der Abfallsammlung sinnvoll. Für den Fahrer steht neben der ein- bis zweistündigen Einweisung am Fahrzeug eine Mitfahrt als Beifahrer und eine intensive Einarbeitung in den Tourenplan im Vordergrund. Kritische Stellen der Tour sind besonders zu behandeln. Entsprechendes gilt sinngemäß für alle anderen Beschäftigten in der Abfallwirtschaft.

Der Sicherheitsbeauftragte

Der Sicherheitsbeauftragte ist ein von einem Unternehmen mit mehr als 20 Beschäftigten gemäß Siebtem Buch Sozialgesetzbuch (§ 22 SGB VII) schriftlich bestellter Mitarbeiter, der den Unternehmer, die Führungskräfte, die Fachkraft für Arbeitssicherheit, den

Betriebsarzt und die Kollegen darin unterstützt, Unfälle, berufsbedingte Krankheiten und Gesundheitsgefahren zu vermeiden. Der Sicherheitsbeauftragte ist Mitarbeiter des Unternehmens.

Den Sicherheitsbeauftragten kommt aufgrund ihrer Orts-, Fach- und Sachkenntnis die Aufgabe zu, in ihrem Arbeitsbereich Unfall- und Gesundheitsgefahren zu erkennen und adäquat darauf zu reagieren sowie zu beobachten, ob die vorgeschriebenen Schutzvorrichtungen und -ausrüstungen vorhanden sind. Sicherheitsbeauftragte sind ohne hierfür festgeschriebenen Zeitaufwand auf ihrer jeweiligen Arbeitsebene unterstützend tätig, treten gegenüber den Mitarbeitern als Multiplikatoren auf und bewirken durch ihre Präsenz und ihre Vorbildfunktion sowie durch ihr kollegiales Einwirken ein sicherheitsgerechtes Verhalten der Mitarbeiter. Der Sicherheitsbeauftragte gilt „als Kollege unter Kollegen“. Sicherheitsbeauftragte sollen nicht gleichzeitig auch Vorgesetzte sein.

Als „Gute Praxis“ hat sich z.B. der Einsatz von Sicherheitsbeauftragten als Paten für Betriebsneulinge herausgestellt. Der Sicherheitsbeauftragte ist in seiner Funktion ausschließlich ehrenamtlich tätig und kann in keinem Fall die beratende Funktion einer Fachkraft für Arbeitssicherheit oder eines Betriebsarztes ersetzen.

Die Fachkraft für Arbeitssicherheit

Die Fachkraft für Arbeitssicherheit wird europaweit durch das jeweilige Gesetz eines EU-Mitgliedstaates für ein Unternehmen mit mindestens einem Mitarbeiter oder einer Behörde gefordert. Ihre zentrale Aufgabe ist es, den Unternehmer bzw. Arbeitgeber auf dem Gebiet der Arbeitssicherheit und der menschengerechten Arbeitsgestaltung zu beraten und die Arbeitgeber bei der Erfüllung ihrer Pflichten auf diesem Gebiet zu unterstützen.

In manchen Verordnungen, wie zum Beispiel in der Gefahrstoffverordnung (GefStoffV), wird ausdrücklich darauf hingewiesen, dass sich der Arbeitgeber der Fachkompetenz der Fachkräfte für Arbeitssicherheit zu bedienen hat, sofern er diese Aufgabe nicht selbst erledigen kann, wie zum Beispiel die Erstellung der Gefährdungsbeurteilung:

„Die Gefährdungsbeurteilung darf nur von fachkundigen Personen durchgeführt werden. Verfügt der Arbeitgeber nicht selbst über die entsprechenden Kenntnisse, so hat er sich fachkundig beraten zu lassen. Fachkundige Personen sind insbesondere der Betriebsarzt und die Fachkraft für Arbeitssicherheit ...“ (§ 5 Abs. 7 GefStoffV)

Die Fachkraft für Arbeitssicherheit wird in Deutschland durch das Arbeitssicherheitsgesetz (ASiG) vorgeschrieben. Näheres wird dazu in der DGUV Vorschrift 2 „Betriebsärzte und Fachkräfte für Arbeitssicherheit“ konkretisiert. In der Berufsgenossenschaftlichen Information BGI 838 sind Inhalt und Ablauf der Ausbildung zur Fachkraft für Arbeitssicherheit festgelegt. Abhängig von der zugrunde liegenden Ausbildung trägt die Fachkraft für Arbeitssicherheit die Bezeichnung Sicherheitsingenieur, Sicherheitstechniker oder Sicherheitsmeister.

Sicherheitsingenieur darf sich nennen, wer berechtigt ist, die Berufsbezeichnung Ingenieur zu führen und über die zur Erfüllung der ihm übertragenen Aufgaben erforderliche sicherheitstechnische Fachkunde verfügt. Die erforderliche Fachkunde kann über ein Studium oder über staatliche oder berufsgenossenschaftliche Ausbildungslehrgänge erworben werden. Eine weitere Alternative sind die Lehrgänge anderer Ausbildungsträger, die staatlich oder berufsgenossenschaftlich anerkannt sind.

Für Sicherheitstechniker und Sicherheitsmeister gilt Entsprechendes: Auch hier muss man zum Führen des Titels Techniker oder Meister berechtigt sein und muss die erforderliche sicherheitstechnische Fachkunde über entsprechende Ausbildungslehrgänge erworben haben.

Bei manchen Berufsgenossenschaften werden auch andere Personen zugelassen, wenn sie über die nötige Sachkunde verfügen. So können im Bereich einiger Berufsgenossenschaften Mitarbeiter in einer meister- oder technikerähnlichen Funktion zur Fachkraft für Arbeitssicherheit bestellt werden. Bei der Verwaltungsberufsgenossenschaft können in Ausnahmefällen auch nichttechnische Personen zur Fachkraft für Arbeitssicherheit bestellt werden (z.B. in Büros), wenn die dort anfallenden Aufgaben überwiegend dem Gesundheitsschutz zuzurechnen sind (z.B. Anwendung der Bildschirmarbeitsverordnung oder die richtige Sitzhaltung).

Aufgaben der Fachkräfte für Arbeitssicherheit

Fachkräfte für Arbeitssicherheit beraten den Arbeitgeber und die sonst für den Arbeitsschutz und die Unfallverhütung verantwortlichen Personen, insbesondere

- bei der Beurteilung der Arbeitsbedingungen (Gefährdungsbeurteilung)

- bei der Planung, Ausführung und Unterhaltung von Betriebsanlagen und von sozialen und sanitären Einrichtungen
- bei der Beschaffung von technischen Arbeitsmitteln und der Einführung von Arbeitsverfahren und Arbeitsstoffen
- bei der Auswahl und Erprobung von Körperschutzmitteln
- bei der Gestaltung der Arbeitsplätze, des Arbeitsablaufs, der Arbeitsumgebung und in sonstigen Fragen der Ergonomie
- um die Betriebsanlagen und die technischen Arbeitsmittel (insbesondere vor der Inbetriebnahme) und Arbeitsverfahren (insbesondere vor ihrer Einführung) sicherheitstechnisch zu überprüfen

Felten: Abfallmanagement - Arbeitssicherheitsjournal 2011 Heft 1 - 15



- um die Durchführung des Arbeitsschutzes und die Unfallverhütung zu beobachten, und im Zusammenhang damit
- die Arbeitsstätten in regelmäßigen Abständen zu begehen und festgestellte Mängel dem Arbeitgeber oder der sonst für den Arbeitsschutz und die Unfallverhütung verantwortlichen Person mitzuteilen, Maßnahmen zur Beseitigung dieser Mängel vorzuschlagen und auf deren Durchführung hinzuwirken, sowie
- um Ursachen von Arbeitsunfällen zu untersuchen, die Untersuchungsergebnisse zu erfassen und auszuwerten und dem Arbeitgeber Maßnahmen zur Verhütung dieser Arbeitsunfälle vorzuschlagen und
- darauf hinzuwirken, dass sich alle im Betrieb Beschäftigten den Anforderungen des Arbeitsschutzes und der Unfallverhütung entsprechend verhalten, insbesondere sie über die Unfall- und Gesundheitsgefahren, denen sie bei der Arbeit ausgesetzt sind, sowie über die Einrichtungen und Maßnahmen zur Abwendung dieser Gefahren aufzuklären und bei der Schulung der Sicherheitsbeauftragten mitzuwirken.

Die Arbeitgeber sind verpflichtet, anhand einer Gefährdungsbeurteilung nach dem Arbeitsschutzgesetz ihre Entscheidungen nachvollziehbar zu gestalten und zu dokumentieren. Besonders nach einem negativen Ereignis (z.B. einem meldepflichtigen Arbeitsunfall) wird unter anderem von der Berufsgenossenschaft (bzw. der Staatsanwaltschaft) überprüft, ob die Maßnahmen ausreichend sind.

Die Fachkraft für Arbeitssicherheit hat keine Linienverantwortung und keine Weisungsbefugnis gegenüber anderen Mitarbeitern des Unternehmens. Daraus ergibt sich eine auf die fachkundige Beratung beschränkte Haftung. Die Verantwortung für die Umsetzung des Arbeitsschutzes selbst bleibt im Allgemeinen beim Arbeitgeber, der sie wiederum delegieren kann, allerdings nicht auf die Fachkraft für Arbeitssicherheit, die hier eine beratende Funktion innehat.

Der Betriebsarzt

Verantwortung für die Erhaltung der Gesundheit am Arbeitsplatz durch gesunde Arbeitsbedingungen sowie der Arbeits- und Beschäftigungsfähigkeit der Menschen, zum Teil auch für die Mitwirkung bei deren Wiederherstellung, hat auch hier der Arbeitgeber. Dabei soll er sich auf eine ganzheitliche Betrachtung des arbeitenden Menschen mit Berücksichtigung ergonomischer, aber auch psychischer und sozialer Prozesse stützen.

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

Aufgabe des Betriebsarztes ist, sich ein Bild über die Arbeitsbedingungen der Beschäftigten vor Ort zu machen, um den Arbeitgeber entsprechend beraten zu können.

Außerdem hat der Arbeitgeber nach der Verordnung zur arbeitsmedizinischen Vorsorge (ArbMedVV) den Beschäftigten zu ermöglichen, sich je nach den Gefahren für ihre Sicherheit und Gesundheit bei der Arbeit regelmäßig arbeitsmedizinisch untersuchen zu lassen. In speziellen Fällen ist der Arbeitgeber verpflichtet, arbeitsmedizinische Vorsorgeuntersuchungen durchführen zu lassen. Die Verordnung unterscheidet Pflicht-, Angebots- und Wunschuntersuchungen der Beschäftigten. Die Untersuchungen erfolgen in der Regel nach den berufsgenossenschaftlichen Grundsätzen für Arbeitsmedizinische Vorsorgeuntersuchungen.

Betriebsärzte spielen eine wichtige Rolle in der betrieblichen Prävention und Gesundheitsförderung. Zu ihren Kompetenzen gehören auch die Integration behinderter Menschen in das Arbeitsleben, die stufenweise Wiedereingliederung in das Erwerbsleben und das Eingliederungsmanagement nach Sozialgesetzbuch IX § 84. Betriebsärzte sind jedoch nicht dafür zuständig, Mitarbeiter krankzuschreiben oder Krankschreibungen zu überprüfen.

Pflichtuntersuchungen hat der Arbeitgeber als Erstuntersuchung i.S. einer Tätigkeitsvoraussetzung und als Nachuntersuchungen in regelmäßigen Abständen während der Ausübung der Tätigkeit zu veranlassen. Über die Pflichtuntersuchungen hat der Arbeitgeber eine Vorsorgekartei mit Angaben zu Anlass, Tag und Ergebnis jeder Untersuchung bis zur Beendigung des Beschäftigungsverhältnisses zu führen.

Angebotsuntersuchungen sind arbeitsmedizinische Vorsorgeuntersuchungen, die bei bestimmten, besonders gefährdenden Tätigkeiten den Versicherten anzubieten sind. Verzichtet ein Beschäftigter auf das Angebot, so entbindet dies den Arbeitgeber nicht von seiner Verpflichtung, die Untersuchungen regelmäßig weiterhin anzubieten.

Wunschuntersuchungen (dieser Begriff wird durch die ArbMedVV erstmals eingeführt) sind arbeitsmedizinische Vorsorgeuntersuchungen, die der Arbeitgeber den Beschäftigten nach § 11 des Arbeitsschutzgesetzes zu ermöglichen hat. Durch diesen Passus möchte der Gesetzgeber vor allem die Rechte der Arbeitnehmer stärken.

Der Arzt dokumentiert das Ergebnis der arbeitsmedizinischen Vorsorgeuntersuchung und stellt der untersuchten Person eine Bescheinigung aus. Nur im Falle einer Pflichtuntersuchung erhält auch der Arbeitgeber eine Kopie der Bescheinigung. Bei Angebots- und Wunschuntersuchungen erhält der Arbeitgeber lediglich eine Bestätigung der Untersuchungsdurchführung, jedoch nicht das Untersuchungsergebnis. Dieses wird dem Mitarbeiter ausgehändigt und ist bei ihm zu erfragen.

Arbeitsschutzausschuss (ASA)

Der Arbeitsschutzausschuss (ASA) ist ein Organ des betrieblichen Arbeitsschutzes und wird in Deutschland ab einer Betriebsgröße von 20 Mitarbeitern vorgeschrieben (siehe § 11 Arbeitssicherheitsgesetz, ASiG). Er tritt regelmäßig zusammen, damit unterschiedliche Funktionsträger eines Unternehmens Arbeitsschutzthemen erörtern, Maßnahmen beraten und die entsprechenden Entscheidungen vorbereiten.

Felten: Abfallmanagement - Arbeitssicherheitsjournal 2011 Heft 1 - 16 <<

Der Hauptnutzen eines effektiven ASA ist ein besserer Betriebsablauf, ein niedrigerer Krankenstand und eine niedrigere Unfallquote. Die Effizienz des ASA hängt wesentlich von der betrieblichen Kommunikationskultur ab: Je besser betriebliche Führungskräfte und Arbeitsschutzexperten sich austauschen, desto wirkungsvoller gelingt die Umsetzung von Arbeitsschutzzielen in der täglichen Praxis. Nach § 95 Abs. 4 SGB IX hat auch die Schwerbehindertenvertretung das Recht, an allen Sitzungen des Arbeitsschutzausschusses beratend teilzunehmen.

Der Arbeitsschutzausschuss setzt sich aus folgenden Mitgliedern zusammen: [squf] dem Arbeitgeber oder einem von ihm Beauftragten,

- Fachkräften für Arbeitssicherheit,
- Betriebsärzten,
- Sicherheitsbeauftragten nach § 22 des SGB VII, [squf] zwei vom Betriebsrat bestimmten Betriebsratsmitgliedern sowie [squf] fallweise Experten und Verantwortlichen aus den betrachteten Betriebsbereichen.

Es hat sich in der Praxis bewährt, auch die für das Unternehmen zuständigen Aufsichtspersonen des jeweiligen Unfallversicherungsträgers an den Beratungen zu beteiligen. Dies ist vor allem dann vorteilhaft, wenn ein Unfall passiert ist oder von Beschäftigten aus dem Unternehmen ein Antrag auf Anerkennung einer Berufskrankheit gestellt wurde.

Die Zusammenarbeit mehrerer Arbeitgeber

Die Zusammenarbeit von Beschäftigten aus verschiedenen Unternehmen in Arbeitsbereichen ist mit besonderen Gefahren verbunden. Beispiele sind Unkenntnis über Gefahrstoffe im Abfall, mangelnde Absprachen und Unkenntnis von Mitarbeitern über Arbeitsbedingungen. Hier sind besondere Vereinbarungen und insbesondere die Bestellung eines „Koordinators“ (s. Kasten rechts) für die Arbeiten erforderlich. Dies ergibt sich auch aus dem Arbeitsschutzgesetz und der Unfallverhütungsvorschrift „Grundsätze der Prävention“ (BGV A1, § 6).

Werden Beschäftigte mehrerer Unternehmer oder selbstständige Einzelunternehmer an einem Arbeitsplatz tätig, müssen die Unternehmer hinsichtlich der Sicherheit und des Gesundheitsschutzes der Beschäftigten zusammenarbeiten. Insbesondere haben sie, soweit es zur Vermeidung einer möglichen gegenseitigen Gefährdung erforderlich ist, eine Person zu bestimmen, die die Arbeiten aufeinander abstimmt. Zur Abwehr besonderer Gefahren ist sie mit entsprechender Weisungsbefugnis auszustatten (siehe Kasten rechts „Der Koordinator: Zusammenarbeit sicher gestalten“).

In einigen Vorschriften, zum Beispiel in der Baustellenverordnung, wird die nach § 8 Arbeitsschutzgesetz benannte Person auch (Sicherheits-)Koordinator genannt. Wichtig ist neben der koordinierenden Aufgabe hier besonders die Weisungsbefugnis.

Arbeitsschutz bei Leiharbeitnehmern (Arbeitnehmerüberlassung)

„Der Unternehmer darf mit Arbeiten keine Versicherten beschäftigen, die erkennbar nicht in der Lage sind, eine Arbeit ohne Gefahr für sich und andere auszuführen“ heißt es in der Unfallverhütungsvorschrift „Grundsätze der Prävention“ (BGV A1) § 7 Abs. 2.

Das obige Zitat steht zwar in der BGV A1 „Grundsätze der Prävention“ in einem etwas anderen Sinnzusammenhang, es passt jedoch auch hier: Oft sind die Beschäftigten, wenn sie als Leiharbeitnehmer in den Betrieb kommen, nicht durch ihre körperliche Verfassung, wohl aber durch ihre Unkenntnis, teilweise auch sprachlich, nicht in der Lage, die geforderten Tätigkeiten sicher durchzuführen. Das macht sich besonders bemerkbar, wenn es sich um Arbeiten mit komplizierten Maschinen wie etwa der Schüttung eines Abfallsammelfahrzeuges handelt. Leiharbeitnehmer müssen also vor Ort in ihre neuen Tätigkeiten umfassend eingewiesen werden.

Unterweisung der Beschäftigten bei einer Arbeitnehmerüberlassung

Bei einer Arbeitnehmerüberlassung trifft die Pflicht zur Unterweisung für sicheres Arbeiten und Bedienung von Maschinen (z.B. der Schüttungen des Abfallsammelfahrzeuges im ausleihenden Unternehmen) der Beschäftigten den Entleiher. Er muss die Unterweisung unter Berücksichtigung der Qualifikation und der Erfahrung der Personen, die ihm zur Arbeitsleistung überlassen werden, vornehmen. Die sonstigen Arbeitsschutzpflichten des Verleihers bleiben unberührt.

Insbesondere unterrichtet der Entleiher den Leiharbeitnehmer vor Beginn der Beschäftigung und bei Veränderungen in seinem Arbeitsbereich über Gefahren für Sicherheit und Gesundheit sowie über die Maßnahmen und Einrichtungen zur Abwendung dieser Gefahren. Zudem informiert das Entleihunternehmen den Leiharbeitnehmer zusätzlich über die Notwendigkeit besonderer Qualifikationen oder einer besonderen ärztlichen Überwachung sowie über erhöhte besondere Gefahren des Arbeitsplatzes.

Gefährdungsbeurteilung (Beurteilung der Arbeitsbedingungen)

Dreh- und Angelpunkt der Pflichten des Unternehmers im Rahmen des Arbeits- und Gesundheitsschutzes ist die Aufstellung einer Gefährdungsbeurteilung für die Arbeitsbereiche und Tätigkeiten der Mitarbeiter im Betrieb. Dies ist in § 5 des Arbeitsschutzgesetzes und sinngemäß in der Unfallverhütungsvorschrift „Grundsätze der Prävention“ (BGV A1) des berufsgenossenschaftlichen Vorschriften- und Regelwerkes festgelegt. Weitere Verordnungen Gefährdungsbeurteilungen finden Sie in der Tabelle auf S. 14.

Aufgrund der im Rahmen der Gefährdungsbeurteilung festgestellten Gefährdungen sind die Schutzmaßnahmen für die Beschäftigten an den Arbeitsplätzen festzulegen und entsprechend zu gestalten. Die Gefährdungsbeurteilung ist aktuell zu halten und in Betrieben mit über zehn Beschäftigten auch schriftlich zu dokumentieren.

Im Folgenden sind die Fälle aufgelistet, in denen eine Gefährdungsbeurteilung vorliegen muss:

- als Erstbeurteilung an bestehenden Arbeitsplätzen
- bei Änderung von relevanten Vorschriften, Normen oder Richtlinien
- bei Neubau oder Umbau von Betriebsanlagen und Einrichtungen
- wenn die Nutzung der Einrichtungen oder der Betriebsanlagen wesentlich geändert wird
- vor der Anschaffung oder Umrüstung von Arbeitsmitteln (z.B. Werkzeugen oder Maschinen)
- bei Einführung von neuen Arbeitsstoffen (z.B. Gefahrstoffe oder biologische Arbeitsstoffe)
- bei wesentlichen Änderungen der Arbeitsorganisation oder der Mitarbeiterstruktur
- nach dem Auftreten von Arbeitsunfällen oder Beinaheunfällen
- bei Verdacht auf eine Berufskrankheit oder eine arbeitsbedingte Erkrankung

Die Ermittlung und Beurteilung der mit der Arbeit verbundenen Gefährdungen kann vom Unternehmer selbst oder durch eine vom Unternehmer beauftragte Person erfolgen. Geeignete Personen können beispielsweise Führungskräfte, aber auch Fachkräfte für Arbeitssicherheit, Betriebsärzte sowie weitere Spezialisten im Arbeits- und Gesundheitsschutz sein.

Grundsätzlich ist es ratsam, ein Team aus Vertretern dieses Personenkreises und einem Mitarbeitervertreter (z.B. aus dem Betriebsrat) zu bilden. Der Arbeitgeber muss die Gefährdungen ermitteln, die an einem Arbeitsplatz oder während eines Arbeitsablaufes auftreten können und denen Beschäftigte in seinem Unternehmen ausgesetzt sind. Diese Gefährdungen müssen beurteilt werden, um festzustellen, welche Maßnahmen des Arbeitsschutzes erforderlich sind. Hilfe geben auch die einschlägigen Technischen Regeln, wie zum Beispiel die TRGS 400 „Gefährdungsbeurteilung für Tätigkeiten mit Gefahrstoffen“ oder die TRBS 1111 „Gefährdungsbeurteilung und sicherheitstechnische Bewertung“.

Erstellung von Gefährdungsbeurteilungen

Bei der Erstellung von Gefährdungsbeurteilungen unterscheidet man grundsätzlich zwei Herangehensweisen:

Objektbezogene Gefährdungsbeurteilung

bei festen (stationären) Arbeitsplätzen (z.B. Büroarbeitsplatz, Arbeitsplatz im Zwischenlager).

Ablauforientierte Gefährdungsbeurteilung

bei nicht stationären Arbeitsplätzen mit wechselnden Einsatzorten (z.B. Entsorgung von Restabfall, Reinigung von ASF).

Die Gefährdungsbeurteilung betrachtet alle voraussehbaren Arbeitsabläufe im Unternehmen. Dazu gehören auch die nicht gewöhnlichen Arbeitszustände, beispielsweise bei Wartung, Instandhaltung und Reparatur. Bei gleichartigen Betriebsstätten, gleichen Arbeitsverfahren und Arbeitsplätzen werden die Gefährdungen nur einmal ermittelt und beurteilt.

Liegen bei nichtstationären Arbeitsplätzen spezifische Gefährdungen aus den örtlichen Verhältnissen vor, ist eine arbeitsplatzbezogene Gefährdungsbeurteilung durchzuführen.

Dokumentation der Gefährdungsbeurteilung

Der Arbeitgeber muss gemäß dem Arbeitsschutzgesetz über eine Dokumentation der Gefährdungsbeurteilung verfügen. Bezüglich der Form der Dokumentation gibt es keine detaillierten gesetzlichen Vorgaben, allerdings müssen das Ergebnis der Gefährdungsbeurteilung, die festgelegten Maßnahmen sowie das Ergebnis der Überprüfung der Maßnahmen dokumentiert sein.

Spezielle Anforderungen in anderen Arbeitsschutzvorschriften, z.B. das Erfordernis der Dokumentation ab einem Beschäftigten in der Gefahrstoffverordnung, der Biostoffverordnung sowie der Lärm- und Vibrations-Arbeitsschutzverordnung, sind zu beachten. Für nicht stationäre Arbeitsplätze ist dem Arbeitgeber anzuraten, sowohl die Dokumentation der grundlegenden Gefährdungsbeurteilung als auch die Dokumentation der die örtlichen Bedingungen berücksichtigenden ergänzenden Gefährdungsbeurteilung vor Ort, z.B. auf der Baustelle, vorzuhalten.

Kann die Bildung gefährlicher explosionsfähiger Atmosphäre nicht sicher verhindert werden, hat der Arbeitgeber im Rahmen der Gefährdungsbeurteilung unabhängig von der Zahl der Beschäftigten ein Explosionsschutzdokument zu erstellen und auf dem letzten Stand zu halten. Das ergibt sich aus der Betriebssicherheitsverordnung.

Bei gleichen bzw. gleichartigen Arbeitsbedingungen ist die Beurteilung eines Arbeitsplatzes oder eines Arbeitsablaufes ausreichend. Gleichartige Arbeitsbedingungen liegen dann vor, wenn sich das Arbeitsumfeld, die Arbeitsaufgabe und die ausgeführte Tätigkeit nicht wesentlich unterscheiden. Die Gefährdungsbeurteilung muss in regelmäßigen Abständen oder bei gegebenem Anlass (z.B. nach Unfällen) überprüft und gegebenenfalls ergänzt werden.

Info

Von der ersten Analyse bis zur Fortschreibung: Die 7 Schritte zur Gefährdungsbeurteilung

- Festlegen von Arbeitsbereichen und Tätigkeiten
- Ermitteln der Gefährdungen
- Beurteilen der Gefährdungen
- Festlegen konkreter Arbeitsschutzmaßnahmen (bei diesem Schritt ist die Rangfolge der Schutzmaßnahmen nach § 4 Arbeitsschutzgesetz zu beachten)
- Durchführung der Maßnahmen
- Überprüfen der Wirksamkeit der Maßnahmen
- Fortschreiben der Gefährdungsbeurteilung

Info

Gefährdungsarten

In Anlehnung an die Leitlinie „Gefährdungsbeurteilung“ der Gemeinsamen Deutschen Arbeitsschutzstrategie sind folgende Gefährdungsarten von Bedeutung:

1.	Mechanische Gefährdungen
1.1	Ungeschützt bewegte Maschinenteile
1.2	Teile mit gefährlichen Oberflächen
1.3	Bewegte Transportmittel, bewegte Arbeitsmittel
1.4	Unkontrolliert bewegte Teile
1.5	Sturz, Ausrutschen, Stolpern, Umknicken
1.6	Absturz
2.	Elektrische Gefährdungen
2.1	Elektrischer Schlag
2.2	Lichtbögen
2.3	Elektrostatische Aufladungen
3.	Gefahrstoffe
3.1	Hautkontakt mit Gefahrstoffen (Feststoffe, Flüssigkeiten, Feuchtarbeit)
3.2	Einatmen von Gefahrstoffen (Gase, Dämpfe, Nebel, Stäube einschl. Rauche)
3.3	Verschlucken von Gefahrstoffen
3.4	Physikalisch-chemische Gefährdungen (z.B. Brand und Explosionsgefährdungen, unkontrollierte chemische Reaktionen)
4.	Biologische Arbeitsstoffe
4.1	Infektionsgefährdung durch pathogene Mikroorganismen (z.B. Bakterien, Viren, Pilze)
4.2	Sensibilisierende und toxische Wirkungen von Mikroorganismen
5.	Brand und Explosionsgefährdungen
5.1	Brennbare Feststoffe, Flüssigkeiten, Gase
5.2	Explosionsfähige Atmosphäre
5.3	Explosivstoffe
6.	Thermische Gefährdungen
6.1	Heiße Medien/Oberflächen
6.2	Kalte Medien/Oberflächen

1.	Mechanische Gefährdungen
7.	Gefährdung durch spezielle physikalische Einwirkungen
7.1	Lärm
7.2	Ultraschall, Infraschall
7.3	Ganzkörpervibrationen
7.4	Hand-Arm-Vibrationen
7.5	Nicht ionisierende Strahlung (z.B. Infrarote Strahlung (IR), Ultraviolette Strahlung (UV), Laserstrahlung)
7.6	Ionisierende Strahlung (z.B. Röntgenstrahlen, Gammastrahlung, Teilchenstrahlung (Alpha-, Beta- und Neutronenstrahlung))
7.7	Elektromagnetische Felder
7.8	Unter- oder Überdruck
8.	Gefährdungen durch Arbeitsumgebungsbedingungen
8.1	Klima (z.B. Hitze, Kälte, unzureichende Lüftung)
8.2	Beleuchtung, Licht
8.3	Ersticken (z.B. durch sauerstoffreduzierte Atmosphäre), Ertrinken
8.4	Unzureichende Flucht- und Verkehrswege, unzureichende Sicherheits- und Gesundheitsschutzkennzeichnung
8.5	Unzureichende Bewegungsfläche am Arbeitsplatz, ungünstige Anordnung des Arbeitsplatzes, unzureichende Pausen-, Sanitärräume
9.	Physische Belastung/Arbeitsschwere
9.1	Schwere dynamische Arbeit (z.B. manuelle Handhabung von Lasten)
9.2	Einseitige dynamische Arbeit, Körperbewegung (z.B. häufig wiederholte Bewegungen)
9.3	Haltungsarbeit (Zwangshaltung), Haltearbeit
9.4	Kombination aus statischer und dynamischer Arbeit
10.	Psychische Faktoren
10.1	Ungenügend gestaltete Arbeitsaufgabe (z.B. überwiegende Routineaufgaben, Über- und Unterqualifikation)
10.2	Ungenügend gestaltete Arbeitsorganisation (z.B. Arbeiten unter hohem Zeitdruck, wechselnde und/oder lange Arbeitszeiten, häufige Nachtarbeit, kein durchdachter Arbeitsablauf)

1.	Mechanische Gefährdungen
10.3	Ungenügend gestaltete soziale Bedingungen (z.B. fehlende soziale Kontakte, ungünstiges Führungsverhalten, Konflikte)
10.4	Ungenügend gestaltete Arbeitsplatz- und Arbeitsumgebungsbedingungen (z.B. Lärm, Klima, räumliche Enge, unzureichende Wahrnehmung von Signalen und Prozessmerkmalen, unzureichende Softwaregestaltung)
11.	Sonstige Gefährdungen
11.1	Durch Menschen (z.B. Überfall)
11.2	Durch Tiere (z.B. Gebissenwerden)
11.3	Durch Pflanzen und pflanzliche Produkte (z.B. sensibilisierende und toxische Wirkungen)

Recht

Rechtsverordnungen zu Gefährdungsbeurteilungen

Auch in Rechtsverordnungen wird der Arbeitgeber zur Durchführung von Gefährdungsbeurteilungen mit der Festlegung von Schutzmaßnahmen verpflichtet. Zu nennen sind hier

- Betriebssicherheitsverordnung (BetrSichV)
- Gefahrstoffverordnung (GefStoffV)
- PSA-Benutzungsverordnung (PSA-BV)
- Lastenhandhabungsverordnung (LasthandhabV)
- Bildschirmarbeitsverordnung (BildscharbV)
- Biostoffverordnung (BioStoffV)
- Lärm- und Vibrations-Arbeitsschutzverordnung (LärmVibrationsArbSchV)

Das heißt jedoch nicht, dass nach jeder Verordnung eine eigene Gefährdungsbeurteilung vorliegen muss. Zusätzlich sind weiterführende Vorschriften aus dem Jugendarbeitsschutzgesetz (JArbSchG) und dem Mutterschutzgesetz (MuSchG) zu beachten.

Info

Ermittlung der Gefährdungen in Abfallbehandlungsanlagen

Für den Arbeitsbereich „Sortierkabine“ kann man beispielhaft folgende Gefährdungen annehmen (Gefährdungsarten in Klammern; Quelle: Gefährdungsartenkatalog):

(1.1, 1.3, 1.4)	Unfallgefahr (Einzugstellen, Stetigförderer, Zerkleinerungsaggregate, Ballenpressen, innerbetrieblicher Transport mit Flurförderzeugen)
(1.2, 4.1)	Stich- und Schnittverletzungen (scharfkantige Gegenstände, Glas, Splitter, Nadeln, Kanülen)
(3.2)	Gefahrstoffe (Dieselabgase, Staub, Aerosole, Gase)
(3.1)	Dieselabgase der Aggregate und Fahrzeuge in der Halle
(3.2)	Staubbelastung (auch lungengängige Fraktion) insbesondere bei Reinigungsarbeiten durch Kehren statt Saugen mit Industriestaubsauger
(4.1)	Mikroorganismen (Bakterien, Pilze, Viren) sowie Endotoxine/Mykotoxine
(6.2)	Kältebrücken: Das Sortierpersonal lehnt beim Sortieren gegen nicht isoliertes Metall der seitlichen Sortierbandführung
(7.1)	Lärm
(7.7)	Elektromagnetische Felder durch Magnetabscheider (bedeutsam z.B. für Träger von Herzschrittmachern, Insulinpumpen)
(8.1, 8.2)	Besondere Klimabedingungen (Hitze, Kälte, Zugluft)
(9.2)	Monotones Arbeiten, unter Umständen bei unzureichender Beleuchtungsstärke für die jeweilige Sehaufgabe
(9.3)	Langes Stehen ohne Stehhilfe; zum Teil auf unebenem Boden
(10.3)	Psychische Einflüsse, wie eintönige Fließbandarbeit, Geruchsbelästigung, mangelnde soziale Akzeptanz
(10.4)	Fahr-, Steuer- und Überwachungstätigkeiten bei starken Störeinflüssen
(11.2)	Rattenbisse und Kontakt mit Ausscheidungen in der Halle beim Vorsichten des Materials

Info

Der Koordinator: Zusammenarbeit sicher gestalten

Die wichtigsten Eigenschaften und Aufgaben des Koordinators. Er

- ist vom Auftraggeber zu benennen,
- verfügt über Weisungsbefugnis gegenüber den Beschäftigten der (des) Auftragnehmer(s),
- muss den verantwortlichen Beschäftigten des Auftragnehmers bekannt gemacht werden,
- ist über eingeschaltete Subunternehmer zu informieren,

- stellt einen zeitlich gegliederten Arbeitsablaufplan auf, der gegenseitige Gefährdungen verhindert,
- ist vom Auftragnehmer über vorgesehene Arbeits- und Pausenzeiten, Personalstärke, die geplante Arbeitsweise und verantwortliche Personen zu unterrichten.

Hinweis:

Im Arbeits- und Gesundheitsschutz – auch beim Umgang mit Abfällen – kommt es auf die optimale Zusammenarbeit von Fachkräften für Arbeitssicherheit und Betriebsärzten an. Eine Tabelle der Verantwortungsbereiche finden Sie auf www.arbeitssicherheit.de im Bereich Journal, [Webcode 13918](#)