

<b>Grundbegriffe des Arbeitsschutzes</b>	
	Version 1.06
<b>Deckblatt</b>	
	Seite 1 / 112

# Grundbegriffe des Arbeitsschutzes

**Stand: Dezember 2018**

<b>Grundbegriffe des Arbeitsschutzes</b>	
	Version 1.06
<b>Inhaltsverzeichnis</b>	
	Seite 2 / 112

<b>Einführung</b>	<b>4</b>
<b>1 Grundverständnis von Sicherheit und Gesundheit bei der Arbeit</b>	<b>5</b>
1.1 Arbeitsschutz	5
1.2 Gesundheit und Gesundheitsschadensbegriffe	9
1.3 Begriffe zu Quellen und Entstehung von Gesundheitsschäden	14
1.4 Belastungs-Beanspruchungs-Konzept	20
1.5 Anforderungs-Ressourcen-Modell	24
<b>2 Arbeitssystem als Gegenstand des Arbeitsschutzes</b>	<b>26</b>
<b>3 Betriebliche Organisation als Gegenstand des Arbeitsschutzes</b>	<b>31</b>
<b>4 Beurteilung der Arbeitsbedingungen</b>	<b>45</b>
4.1 Definition	45
4.2 Risikobegriffe	47
4.3 Systematische Vorgehensweise	57
4.3.1 Analyse	58
4.3.2 Beurteilung	60
4.3.3 Setzen von Zielen	62
4.3.4 Entwicklung von Lösungsalternativen	63
4.3.5 Auswahl der Lösung	64
4.3.6 Durch- und Umsetzung der Lösung	64
4.3.7 Wirkungskontrolle	65
4.3.8 Weiterführende Schlussfolgerungen	66
<b>5 Arbeitssystemgestaltung</b>	<b>67</b>
5.1 Maßnahmen des Arbeitsschutzes	67
5.2 Maßnahmenhierarchie	74
5.3 Begriffe zur Maßnahmenausrichtung	80
<b>6 Schaffung einer geeigneten Organisation</b>	<b>82</b>
6.1 Analyse	82
6.2 Beurteilung	83

<b>Grundbegriffe des Arbeitsschutzes</b>	
	Version 1.06
<b>Inhaltsverzeichnis</b>	
	Seite 3 / 112

6.3	Entwicklung von Zielen	84
6.4	Entwicklung von Konzepten	85
6.5	Einbringung der Vorschläge	85
6.6	Durch- und Umsetzung	86
6.7	Wirkungskontrolle	86
6.8	Weiterentwicklung, Stabilisierung	86
<b>7</b>	<b>Institutionen des Arbeitsschutzes</b>	<b>87</b>
<b>8</b>	<b>Vorschriften und Regeln</b>	<b>95</b>
	<b>Alphabetisches Begriffsregister</b>	<b>105</b>

<b>Grundbegriffe des Arbeitsschutzes</b>	
	Version 1.06
<b>Einführung</b>	
	Seite 4 / 112

## Einführung

Dieses Dokument enthält eine Sammlung zentraler Begriffe und Modelle mit Definitionen und Erklärungen der in der Ausbildung zur Fachkraft für Arbeitssicherheit verwendeten Terminologie.

Es dient der Bereitstellung, Erarbeitung und Sicherung des Grundwissens und des fachlichen Wortschatzes der Fachkraft für Arbeitssicherheit.

Die Grundbegriffe des Arbeitsschutzes eignen sich auch als begleitendes eigenständiges Lernmaterial zur Vertiefung und Strukturierung der Lerninhalte. Hierzu sind die Begriffe in ihren logischen Zusammenhang gestellt worden, sodass die Zusammenhänge deutlich werden.

Klicken Sie auf die Lernfelder in der Grafik, um zu den entsprechenden Themenbereichen zu springen.



Alle Grundbegriffe sind auch über die PDF-Gliederung (Lesezeichen) sowie die Suchfunktion zu erreichen.

Am Ende des Dokuments befindet sich zudem ein alphabetisches Begriffsregister.

<b>Grundbegriffe des Arbeitsschutzes</b>	
	Version 1.06
<b>Grundverständnis von Sicherheit und Gesundheit bei der Arbeit</b>	
	Seite 5 / 112

# 1 Grundverständnis von Sicherheit und Gesundheit bei der Arbeit

## 1.1 Arbeitsschutz

Bewahrung von Leben und einschl. Gesundheitsförderung in Verbindung mit der Berufsarbeit **Arbeitsschutz**

*Arbeitsschutz umfasst die Gesamtheit der Maßnahmen zur Verhütung von Unfällen und arbeitsbedingten Erkrankungen einschließlich der Maßnahmen zur menschengerechten Gestaltung.*

*Arbeitsschutz umfasst*

- *Abwehr von Unfallgefahren und arbeitsbedingten Gesundheitsgefahren zum Schutz vor arbeitsbedingten Verletzungen (Arbeitsunfällen) und arbeitsbedingten Erkrankungen (Berufskrankheiten und andere arbeitsbedingte Erkrankungen) sowie zugleich*
- *eine solche menschengerechte Gestaltung und ständige Verbesserung der Arbeit, dass diese insgesamt den körperlichen und geistigen Leistungsvoraussetzungen des Beschäftigten entspricht.<sup>1</sup>*

*Die Definition entspricht dem ganzheitlichen Verständnis von Arbeitsschutz (Sicherheit und Gesundheitsschutz), der nicht nur vor Verletzungen und arbeitsbedingten Erkrankungen schützen soll, sondern stets auch den Aspekt der Erhaltung und Förderung der Gesundheit beinhaltet.*

*Die eingeschlossene „menschengerechte Arbeitsgestaltung“ verweist darauf, dass eine enge Auslegung des Begriffes, die lediglich den „Schutz“ der Beschäftigten umfasst, nicht hinreichend ist. Hiermit wird die Verknüpfung mit „Förderung“ der Gesundheit hergestellt. Gesundheitsförderung ist Bestandteil des Arbeitsschutzes.*

*Arbeitsschutz geht vom Grundsatz der Prävention aus und umfasst die Verknüpfung von Technik, Arbeitsorganisation, personellen und sozialen Beziehungen. Das erfordert auch eine geeignete betriebliche Organisation und seine Beachtung bei allen Tätigkeiten und Einbindung in die betrieblichen Führungsstrukturen.*

*Das Arbeitsschutzgesetz fordert vom Arbeitgeber in § 3 die „... erforderlichen Maßnahmen des Arbeitsschutzes unter Berücksichtigung der Umstände zu treffen, die Sicherheit und Gesundheit der Beschäftigten bei der Arbeit beeinflussen.“ Das schließt den Erhalt der gesundheitlichen Ressourcen ein, soweit sie in Zusammenhang mit der Arbeit stehen (vgl. Abschnitt 1.5).*

*Synonym verwendbar zu „Arbeitsschutz“ ist das Begriffspaar „**Sicherheit und Gesundheitsschutz**“<sup>2</sup>.*

*Im Begriffspaar „Sicherheit und Gesundheitsschutz“ umfasst „**Sicherheit**“ den Teil des Arbeitsschutzes, mit dem Schutz vor arbeitsbedingten Verletzungen (Arbeitsunfällen) erreicht wird/werden soll. Wird „Sicherheit“ nicht mit dem Begriff „Gesundheitsschutz“ verknüpft, so wird mit ihm ein Zustand der Arbeitsbedingungen, einer Maschine,*

<sup>1</sup> Nach: Wörterbuch zur Humanisierung der Arbeit. Hrsg.: Bundesanstalt für Arbeitsschutz, S. 78 ff. unter Nutzung der EG-Rahmenrichtlinie 89/391/EWG.

<sup>2</sup> Richtlinie 89/391/EWG des Rates vom 12. Juni 1989 über die Durchführung von Maßnahmen zur Verbesserung der Sicherheit und des Gesundheitsschutzes der Arbeitnehmer bei der Arbeit; Amtsblatt Nr. L 183 vom 29/06/1989.

<b>Grundbegriffe des Arbeitsschutzes</b>	
	Version 1.06
<b>Grundverständnis von Sicherheit und Gesundheit bei der Arbeit</b>	
	Seite 6 / 112

Arbeitsstätte usw. charakterisiert, der sich auf das Arbeitsschutzverständnis in seiner Breite – wie oben unter Arbeitsschutz definiert – bezieht.<sup>3</sup>

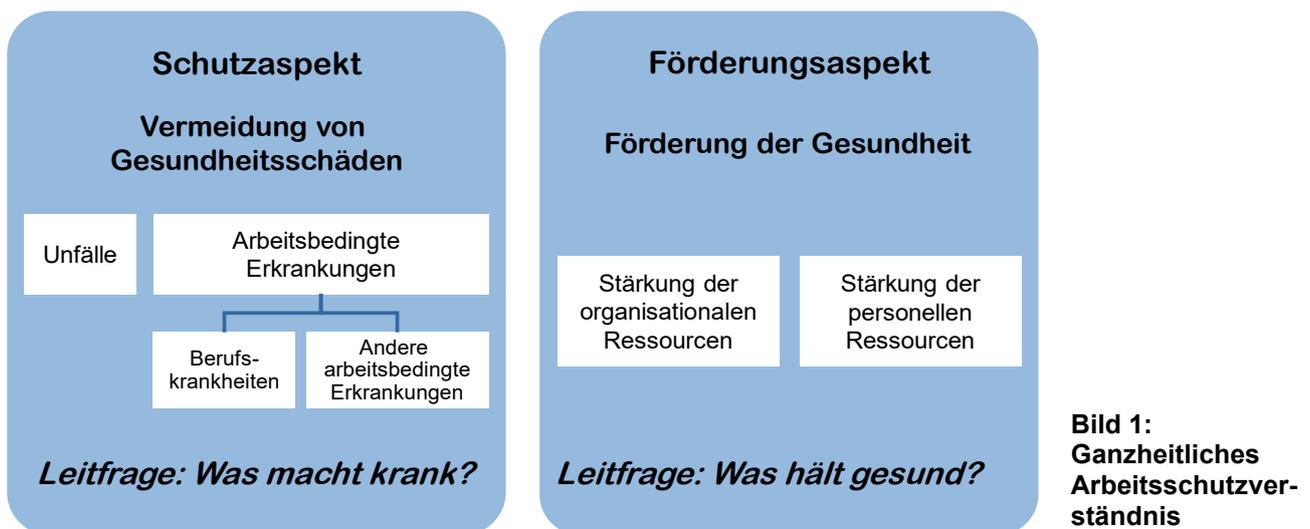
In der Verknüpfung mit anderen Termini umfasst „Sicherheit“ sowohl den Schutz vor Verletzungen (Arbeitsunfällen) als auch vor arbeitsbedingten Erkrankungen (Berufskrankheiten und anderen arbeitsbedingten Erkrankungen).

In der Verknüpfung „Sicherheit und Gesundheitsschutz“ dagegen umfasst Sicherheit nur den Schutz vor Verletzungen (Arbeitsunfällen).

Im Begriffspaar „Sicherheit und Gesundheitsschutz“ umfasst „Gesundheitsschutz“ den Teil des Arbeitsschutzes, der sich mit dem Schutz vor Berufskrankheiten und anderen arbeitsbedingten Erkrankungen sowie der Förderung der Gesundheit im Arbeitsprozess befasst.

Gesundheitsschutz wird nicht nur durch den medizinischen Aspekt des Arbeitsschutzes verwirklicht, sondern durch die Gesamtheit technischer, organisatorischer, verhaltensbezogener, sozialer und arbeitsmedizinischer Maßnahmen.

Arbeitsschutz umfasst damit sowohl den Schutzaspekt im Sinne der Vermeidung von Gesundheitsschäden (Leitfrage: Was macht krank?), als auch den Förderungsaspekt, der auf die Stärkung der Gesundheit und ständigen Verbesserung der Arbeit abzielt (Leitfrage: Was hält gesund?) (vgl. Bild 1).



In diesem Verständnis kann als Synonym für „Arbeitsschutz“ auch der Ausdruck „Sicherheit und Gesundheit der Beschäftigten bei der Arbeit“ verwendet werden.

Medizinische, vorwiegend präventiv orientierte Fachdisziplin, die sich mit der Untersuchung, Bewertung, Begutachtung und Beeinflussung der Wechselbeziehungen zwischen Anforderungen, Bedingungen, Organisation der Arbeit einerseits sowie dem Menschen, seiner Gesundheit,

## Arbeitsmedizin

<sup>3</sup> Vgl. Erläuterungen zu Sicherheit und Arbeitssicherheit in Abschnitt 4.2 sowie sicherheitstechnische Maßnahmen in Abschnitt 5.1.

<b>Grundbegriffe des Arbeitsschutzes</b>	
	Version 1.06
<b>Grundverständnis von Sicherheit und Gesundheit bei der Arbeit</b>	
	Seite 7 / 112

seiner Arbeits- und Beschäftigungsfähigkeit und seinen Krankheiten andererseits befasst<sup>4</sup>

*Die Ziele der Arbeitsmedizin bestehen in der Förderung, Erhaltung und Mitwirkung bei der Wiederherstellung von Gesundheit sowie der Arbeits- und Beschäftigungsfähigkeit des Menschen.*

*Die Ziele der Arbeitsmedizin werden umgesetzt durch:*

- *Bereitstellung von wissenschaftlichen Grundlagen für die menschengerechte Gestaltung von Arbeit*
- *Aufdeckung von Ursachen und die Ableitung von präventiven Maßnahmen bei arbeitsbedingten Gesundheitsgefährdungen, arbeitsbedingten Erkrankungen, Berufskrankheiten und Arbeitsunfällen*
- *Mitwirkung bei der Förderung, dem Erhalt und der Wiederherstellung der individuellen Arbeits- und Beschäftigungsfähigkeit*

*Die Arbeitsmedizin übernimmt die ärztliche Beratung von Arbeitgebern und Arbeitnehmern an der Schnittstelle Individuum/Betrieb sowie von Handelnden in der integrierten medizinischen Versorgung bei Fragen der betrieblichen Gesundheitsförderung und Prävention, der arbeits- und umweltbezogenen Diagnostik und Therapie, der arbeits- und beschäftigungsfähigkeitsfördernden Rehabilitation sowie bei versicherungsmedizinischen Fragen.*

*Die Arbeitsmedizin stützt sich auf eine ganzheitliche Betrachtung des arbeitenden Menschen mit Berücksichtigung somatischer, psychischer und sozialer Prozesse. Arbeitsmedizin handelt auf der Grundlage eines wissenschaftlich begründeten medizinischen Methodeninventars und nutzt auch Erkenntnisse und Methoden anderer Wissenschaftsdisziplinen.*

*Ihre Aktivitäten sind eingeordnet in multidisziplinäres Handeln.<sup>5</sup>*

*Das Gebiet Arbeitsmedizin<sup>6</sup> umfasst als präventivmedizinisches Fach*

- *die Wechselbeziehungen zwischen Arbeit und Beruf einerseits sowie Gesundheit und Krankheiten andererseits,*
- *die Förderung der Gesundheit und Leistungsfähigkeit des arbeitenden Menschen,*
- *die Vorbeugung, Erkennung, Behandlung und Begutachtung arbeits- und umweltbedingter Erkrankungen und Berufskrankheiten,*
- *die Verhütung arbeitsbedingter Gesundheitsgefährdungen einschließlich individueller und betrieblicher Gesundheitsberatung,*
- *die Vermeidung von Erschwernissen und*
- *die berufsfördernde Rehabilitation.*

<sup>4</sup> Deutsche Gesellschaft für Arbeitsmedizin und Umweltmedizin e. V.: Beschluss des Vorstandes der DGAUM – März 2004

<sup>5</sup> Deutsche Gesellschaft für Arbeitsmedizin und Umweltmedizin e. V.: Beschluss des Vorstandes der DGAUM – März 2004.

<sup>6</sup> Bundesärztekammer (Arbeitsgemeinschaft der deutschen Ärztekammern): (Muster-) Weiterbildungsordnung 2003 in der Fassung vom 25.06.2010, S. 28. Gebiet Arbeitsmedizin, Definition.

<b>Grundbegriffe des Arbeitsschutzes</b>	
	Version 1.06
<b>Grundverständnis von Sicherheit und Gesundheit bei der Arbeit</b>	
	Seite 8 / 112

Maßnahmen, Mittel und Methoden, die eine solche vorbeugende (vorgeifende) Gestaltung der Arbeitsbedingungen beinhalten, dass vorausschauend (prophylaktisch) arbeitsbedingte Gesundheitsschäden verhütet werden – eingeschlossen die Förderung des körperlichen, geistigen und sozialen Wohlbefindens

## Prävention

*Prävention umfasst die vorausschauende (planende und konzeptionelle) Gestaltung sicherer und gesunder Arbeitsbedingungen, eine kontinuierliche Verbesserung vorhandener Arbeitsbedingungen entsprechend neuen Erkenntnissen und Möglichkeiten sowie eine ständige Gewährleistung von Sicherheit und Gesundheitsschutz entsprechend den sich permanent ändernden Gegebenheiten zur Vorbeugung vor Gesundheitsschäden.*

Bündel von Strategien und Methoden, mit denen die Gesundheitsressourcen und -potenziale der Beschäftigten gestärkt werden sollen

## Betriebliche Gesundheitsförderung

*Dazu gehören insbesondere Maßnahmen, die auf die Veränderung und Förderung des individuellen Gesundheitsverhaltens abzielen.*

*Arbeitsschutzmaßnahmen können auch Maßnahmen der betrieblichen Gesundheitsförderung umfassen.*

*Gesundheitsförderung allgemein ist ein Prozess der Gesundheitsgestaltung als Mobilisierung der Herstellung von Bedingungen, die positives Denken und Fühlen und ein optimales Maß an körperlicher Be- und Entlastung erlauben.<sup>7</sup> „Gesundheitsförderung zielt auf einen Prozess, allen Menschen ein höheres Maß an Selbstbestimmung über ihre Gesundheit zu ermöglichen und sie damit zur Stärkung ihrer Gesundheit zu befähigen. Um ein umfassendes körperliches, seelisches und soziales Wohlbefinden zu erlangen, ist es notwendig, dass sowohl Einzelne als auch Gruppen ihre Bedürfnisse befriedigen, ihre Wünsche und Hoffnungen wahrnehmen und verwirklichen sowie ihre Umwelt meistern bzw. sie verändern können. ... Gesundheit steht für ein positives Konzept, das die Bedeutung sozialer und individueller Ressourcen für die Gesundheit ebenso betont wie die körperlichen Tätigkeiten.“*

*Die Grenzen zwischen Gesundheitsschutz und Gesundheitsförderung sind fließend (vgl. Bild 2).*



**Bild 2:**  
Grundverständnis von Gesundheitsschutz und Gesundheitsförderung

<sup>7</sup> Vgl. Empfehlungen zur Gesundheitsförderung im Betrieb. Hrsg.: Bundesvereinigung für Gesundheitserziehung e.V., Bonn 1991, S. 17.

<b>Grundbegriffe des Arbeitsschutzes</b>	
	Version 1.06
<b>Grundverständnis von Sicherheit und Gesundheit bei der Arbeit</b>	
	Seite 9 / 112

Zeitgemäßes Verständnis vom Inhalt und von der Durchsetzung des Arbeitsschutzes

**Arbeitsschutz  
im Sinne  
ganzheitlicher Ge-  
staltung**

*Ganzheitlich umfasst die Gesichtspunkte:*

- *Ganzheitliches Verständnis von Schutz und Förderung der Gesundheit als Schutz vor arbeitsbedingten Verletzungen, Berufskrankheiten und anderen arbeitsbedingten Erkrankungen sowie Erhaltung und Förderung der Gesundheit in der Berufstätigkeit*
- *Ganzheitliche Beachtung aller Unfall- und Gesundheitsgefahren, die von physikalischen, chemischen, biologischen, physischen, psychischen und sozialen Einflüssen ausgehen sowie Beachtung gesundheitsfördernder Faktoren in der Berufstätigkeit*
- *Ganzheitliche Gewährleistung von Arbeitssicherheit als Systemsicherheit*
- *Ganzheitliche Integration des Arbeitsschutzes in alle betrieblichen Aufgaben und in alle betrieblichen Funktionen*

Als Synonym zu „Arbeitsschutz im Sinne von ganzheitlicher Gestaltung“ kann auch „**Ganzheitlicher Arbeitsschutz**“ verwendet werden.

## 1.2 Gesundheit und Gesundheitsschadensbegriffe

Zustand des vollständigen körperlichen, geistigen und sozialen Wohlbefindens<sup>8</sup>

**Gesundheit**

*Das beschreibt ein Ziel und ist ein anderes Verständnis als die reine Abwesenheit von Krankheit. Gesundheit steht für ein positives Konzept, das die Bedeutung sozialer und individueller Ressourcen für die Gesundheit ebenso betont wie die körperlichen Tätigkeiten.*

*„Wohlbefinden hat zwei Dimensionen: eine subjektive und eine objektive. Maßgebliche Bestandteile des objektiven Wohlbefindens sind die Lebensbedingungen von Menschen und ihre Chancen auf Nutzung ihres Potenzials – Chancen, die unter den Menschen gerecht verteilt sein sollten. Wesentliche Aspekte für objektives Wohlbefinden sind Gesundheit, Bildung, Arbeitsplatz, soziale Beziehungen, Umwelt, Sicherheit, Bürgerbeteiligung, Politikgestaltung, Wohnbedingungen und Freizeit. Subjektives Wohlbefinden ist vor allem mit den Lebenserfahrungen von Menschen verknüpft.“<sup>9</sup>*

*Für den Arbeitsschutz ist das objektive Wohlbefinden im Zusammenhang mit der Erwerbsarbeit Zielgröße.*

*Unter Gesundheit im Sinne des Arbeitsschutzes wird das Freisein von Eingriffen verstanden, die zu einer Störung der körperlichen, geistigen und seelischen Lebensvorgänge führen.<sup>10</sup>*

<sup>8</sup> Vgl. Weltgesundheitsorganisation (WHO): Verfassung der Weltgesundheitsorganisation von 1946, deutsche Übersetzung von 25.6.2009, S. 1.

<sup>9</sup> Vgl. WHO - Gesundheit 2020 – Rahmenkonzept und Strategie der Europäischen Region für das 21. Jahrhundert; Gesundheit 2020 und die Bedeutung der Messung von Wohlbefinden: Faktenblatt, S. 1.

<sup>10</sup> Vgl. Schmatz, H.; Nöthlichs, M.: Sicherheitstechnik. Ergänzbare Sammlung der Vorschriften nebst Erläuterungen für Unternehmen und Ingenieure. Band II, Teil 1, Kennzahl 4010, S. 8 (Lfg. 7/99).

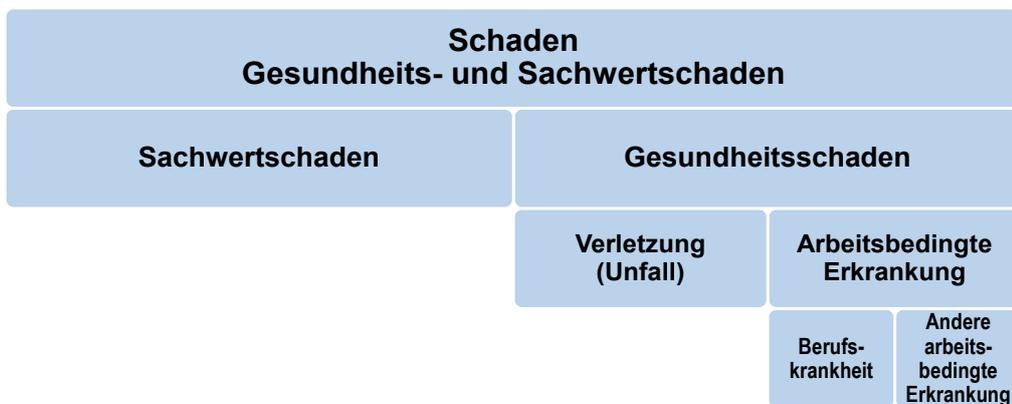
Nachteil durch Minderung oder Verlust an Gütern und damit das Gegenteil von Nutzen (auch negativer Nutzen)

## Schaden

*Der Schaden kann dauerhaft (irreversibel) oder vorübergehend (heilbar) sein. Schaden kann materiell (z. B. Sachschaden) oder immateriell (z. B. Schmerzen, Behinderung) sowie tatsächlich (bereits erfolgt) oder erwartet (noch nicht erfolgt, aber hinreichend wahrscheinlich) sein. Weitere Schäden sind z. B. finanzielle Verluste, Schädigung der Umwelt oder von Tieren. Je nach geschädigtem Gut wird auch von Personenschaden, Gesundheitsschaden, Sachschaden oder Flurschaden gesprochen.*

*Im Arbeitsschutz ist der Schaden vor allem die gesundheitliche Schädigung des Menschen, auch Gesundheitsschaden genannt, also **physische Verletzung und/oder Schädigung von Gesundheit**<sup>11</sup>.*

*Der Zusammenhang zwischen den Schadensbegriffen wird in Bild 3 dargestellt.*



**Bild 3:**  
Überblick zu den Schadensbegriffen

Verletzung oder Schädigung der Gesundheit

## Gesundheitsschaden

*Je nach Gesundheitsbegriff schließt dies neben körperlicher Verletzung (bis zum Tod) auch die Beeinträchtigung des geistigen oder sozialen Wohlbefindens ein.*

Plötzliches von außen auf den Körper eines Menschen einwirkendes Ereignis, das bei diesem einen körperlichen Schaden zur Folge hat

## Unfall

*Es kann sich dabei um eine (ggf. tödliche) Verletzung oder einen anderen Gesundheitsschaden (z. B. beim Ersticken) handeln.*

*Von dieser Definition werden die versicherungsrechtlichen Regelungen für Arbeitsunfall und Wegeunfall nach SGB VII nicht berührt.*

Plötzliches von außen einwirkendes Ereignis, das bei einer Person einen körperlichen Schaden hätte bewirken können, aber aufgrund zufälliger Gegebenheiten nicht bewirkt hat

## Beinaheunfall

<sup>11</sup> Vgl. DIN EN ISO 12100 Sicherheit von Maschinen – Allgemeine Gestaltungsleitsätze – Risikobeurteilung und Risikominderung; Deutsche Fassung EN ISO 12100:2010.

<b>Grundbegriffe des Arbeitsschutzes</b>	
	Version 1.06
<b>Grundverständnis von Sicherheit und Gesundheit bei der Arbeit</b>	
	Seite 11 / 112

## Bei einer Arbeitstätigkeit eintretender Unfall

*Arbeitsunfälle im Sinne des Präventionsverständnisses sind weit umfangreicher zu sehen als Arbeitsunfälle im versicherungsrechtlichen Sinne. Hierzu zählen z. B. auch Unfälle mit Bagatellfolgen.*

### **Arbeitsunfall**

(im Sinne des Präventionsverständnisses)

Unfall, den ein Versicherter bei einer Tätigkeit aufgrund eines Arbeits-, Dienst- oder Ausbildungsverhältnisses oder einer anderen versicherten Tätigkeit erleidet und der zu einem Gesundheitsschaden oder zum Tod führt

### **Arbeitsunfall**

(im versicherungsrechtlichen Sinne)

*Wesentlich ist demnach, dass ein Kausalzusammenhang zwischen der Tätigkeit (Arbeit) und dem Schadensereignis (Unfall) besteht.*

*Der Begriff umfasst*

- innerbetriebliche Arbeitsunfälle (z. B. bei Tätigkeiten in Produktion und Verwaltung),
- außerbetriebliche Arbeitsunfälle (etwa bei Montagetätigkeiten und auf Dienstwegen) und
- Wegeunfälle (auf dem Weg nach und von dem Ort der versicherten Tätigkeit).

*Es handelt sich um einen versicherungsrechtlichen Begriff, der für die Prävention nur begrenzt tauglich ist, da er zahlreiche Ereignisse unberücksichtigt lässt.*

Störung der Funktion eines Organs, der Psyche oder des gesamten Organismus – auch Krankheit genannt

### **Erkrankung**

*Der Begriff „Erkrankung“ betont stärker den Prozess der Krankwerdung, während der Begriff „Krankheit“ einen Zustand beschreibt.*

*Krankheit wird oft im Gegensatz zu Gesundheit verstanden. Dies steht in einer Spannung zur Definition von Gesundheit der Weltgesundheitsorganisation<sup>12</sup>: Krankheit ist nicht die einzige Möglichkeit mangelhafter Gesundheit in diesem umfassenden Verständnis. Das körperliche und geistige Wohlbefinden kann auch durch andere Befindlichkeitsstörungen oder Beeinträchtigungen gestört sein. Zudem ist die Wahrnehmung solcher Störungen subjektiv sehr unterschiedlich: Wo der eine sich „krank fühlt“, empfindet dies der andere als „normal“.*

Gesundheitsstörung, die ganz oder teilweise durch die Arbeitsumstände (arbeitsbedingte Gesundheitsgefahren) verursacht oder in ihrem Verlauf ungünstig beeinflusst werden<sup>13</sup>

### **Arbeitsbedingte Erkrankung**

(im Sinne des Präventionsverständnisses)

*Der durch das Arbeitssicherheitsgesetz vom 12. Dezember 1973 eingeführte Begriff der arbeitsbedingten Erkrankungen (§ 3 Abs. 1 Satz 2 Nr. 3 Buchst. c) ist gesetzlich nicht definiert. Definition und Nachweis der unspezifischen arbeitsbedingten Erkrankungen stoßen auf erhebliche Schwierigkeiten, denn es sind weitverbreitete Erkrankungen multifaktorieller Genese, die in Beziehung gesehen werden zu weit verbreiteten*

<sup>12</sup> Vgl. Stichwort „Gesundheit“.

<sup>13</sup> Vgl. Kliesch, G.; Nöthlichs, M.; Wagner, R.: Arbeitssicherheitsgesetz. Kommentar. Bielefeld: Erich Schmidt Verlag, 1978, S. 83; Wlotzke, in: Münchner Handbuch zum Arbeitsrecht, Band 2, S. 1377; Anzinger, R.; Bieneck, H.-J.: Kommentar zum Arbeitssicherheitsgesetz. Heidelberg: Verlag Recht und Wirtschaft, 1998, S. 52 f.

<b>Grundbegriffe des Arbeitsschutzes</b>	
	Version 1.06
<b>Grundverständnis von Sicherheit und Gesundheit bei der Arbeit</b>	
	Seite 12 / 112

*psychosozialen Belastungen und physikalischen und chemischen Einwirkungen. Demgemäß haben die arbeitsbedingten Erkrankungen für die Unfallversicherung keine entschädigungsrechtliche Bedeutung, wohl aber als Bestandteil der Sozialpolitik zur Umsetzung des Grundgesetzes (Art. 2 Abs. 2 Satz 1 GG – Recht auf körperliche Unversehrtheit – und Art. 20 Nr. 1 GG – Sozialstaatsprinzip –) für das Arbeitsschutzrecht und seine Umsetzung.*

## Als solche Berufskrankheit anerkannte arbeitsbedingte Erkrankung

## Berufskrankheit

*Anders als die arbeitsbedingten Erkrankungen sind Berufskrankheiten gesetzlich definiert. Danach sind Berufskrankheiten „Krankheiten, die die Bundesregierung durch Rechtsverordnung mit Zustimmung des Bundesrates als Berufskrankheiten bezeichnet und die Versicherte infolge einer den Versicherungsschutz nach §§ 2, 3 oder 6 begründenden Tätigkeit erleiden.“ (§ 9 Sozialgesetzbuch VII)*

*Es handelt sich um jenen Teil arbeitsbedingter Erkrankungen, die ein Versicherter bei einer beruflichen Tätigkeit erleidet, wenn nach den Erkenntnissen der medizinischen Wissenschaft die Krankheit durch besondere Einwirkungen verursacht ist, denen bestimmte Personengruppen durch ihre Arbeit in erheblich höherem Grade als die übrige Bevölkerung ausgesetzt sind.*

*Die Erkrankung muss also infolge einer beruflichen Tätigkeit eintreten. Zudem muss die Verursachung der Krankheit durch besondere Einwirkungen nach den Erkenntnissen der medizinischen Wissenschaft nachgewiesen sein, denen bestimmte Personengruppen durch ihre Arbeit in erheblich höherem Grade als die übrige Bevölkerung ausgesetzt sind. Die Krankheit ist in der BK-Liste (Anlage zur Berufskrankheitenverordnung – BeKV) verzeichnet oder sie kann im Einzelfall als Berufskrankheit anerkannt werden, wenn nach neuen Erkenntnissen der medizinischen Wissenschaft die Voraussetzungen für eine Aufnahme in die BK-Liste erfüllt sind und der individuelle Kausalzusammenhang besteht.*

*Die Anerkennung erfolgt auf eine Verdachtsanzeige an den Unfallversicherungsträger nach Überprüfung der Anerkennungsfähigkeit nach Arbeitsanamnese (Ermittlung der Arbeitsbelastungen während der bisherigen Berufstätigkeit) und ärztliches Gutachten. Unter bestimmten Voraussetzungen sind mit der Anerkennung Entschädigungsleistungen (Rente) verbunden.*

**Erkrankung, bei der Mitverursachung durch Arbeitsbedingungen vermutet wird, ohne dass eine anerkannte bzw. anerkennungsfähige Berufskrankheit vorliegt**

## Andere arbeitsbedingte Erkrankung

(im Sinne des Präventionsverständnisses)

*Beispiele für andere arbeitsbedingte Erkrankungen sind:*

- Herz-Kreislauf-Erkrankungen
- Überbeanspruchung von Sehnen, Muskeln, Gelenken
- Erkältung infolge Zugluft in der Arbeitsstätte

*Andere arbeitsbedingte Erkrankungen sind solche, bei denen gesundheitsschädigende Zusammenhänge zur Arbeit bei der Entstehung bzw. Verschlimmerung der Erkrankung mitgewirkt haben können, ein Zusammenhang aber nicht eindeutig ist. Gemeint sind alle arbeitsbedingten Erkrankungen, die nicht den Charakter einer Berufskrankheit im Sinne des § 9 SGB VII haben, bei denen aber ein begründeter Verdacht der Mitentstehung durch die Berufsarbeit besteht – ohne dass hierbei eine bestimmte rechtliche*

<b>Grundbegriffe des Arbeitsschutzes</b>	
	Version 1.06
<b>Grundverständnis von Sicherheit und Gesundheit bei der Arbeit</b>	
	Seite 13 / 112

Qualität erreicht werden muss. Es kann sich um akute oder chronische Krankheitsbilder (Störungen der Gesundheit) handeln.

Die Abgrenzung zwischen „Berufskrankheit“ und „andere arbeitsbedingte Erkrankung“ resultiert aus der Beweisbarkeit der Kausalität der Arbeitsbedingungen für die Erkrankung und der Fragestellung, ob die Erkrankung in der Liste der Berufskrankheiten aufgeführt ist.

Charakteristisches Merkmal der anderen arbeitsbedingten Erkrankung ist, dass die Erkrankung nicht ausschließlich auf **einen** krankheitsbewirkenden Faktor zurückgeführt werden kann, sondern auf ein Spektrum der auf den Menschen einwirkenden Einflüsse spezifischer und unspezifischer krankheitsbewirkender Faktoren und der Wirkung dieser Einflüsse über Verhalten und Handeln. Die Entstehung der Erkrankung ist meist auf ein multifaktorielles Bedingungsgefüge zurückzuführen.

Eine arbeitsbedingte Erkrankung ist bereits dann anzunehmen, wenn bestimmte Arbeitsverfahren, Arbeitsumstände oder die Verhältnisse des Arbeitsplatzes das Auftreten einer Gesundheitsstörung begünstigt oder gefördert haben. Die Tatsache, dass eine individuelle körperliche Disposition, altersbedingte Abnutzungserscheinungen oder außerberufliche Ursachen im Vordergrund stehen und gleichartig beschäftigte Arbeitnehmer daher nicht erkrankt wären, schließt die Annahme einer arbeitsbedingten Erkrankung nicht aus.<sup>14</sup>

Aus der Annahme des Vorliegens einer arbeitsbedingten Erkrankung kann **nicht** gefolgert werden, dass Ansprüche an Unfallversicherungsträger auf Entschädigungsleistungen bestehen. Aus der Bezeichnung „arbeitsbedingt“ kann lediglich abgeleitet werden, dass arbeitsbedingte Umstände beim Entstehen oder Verschlimmern einer solchen Krankheit beigetragen haben könnten. Diese Umstände verleihen den Erkrankungen **nicht** den Charakter einer Berufskrankheit. Die Annahme vermutlicher Arbeitsbedingtheit dient ausschließlich der Auswertung für die weitere Verbesserung der betrieblichen Arbeitsbedingungen im Sinne des Präventionsverständnisses im Arbeitsschutz.

In der Literatur wird auch der Begriff „arbeitsbezogene Erkrankung“ verwendet. Der Ausdruck „sonstige arbeitsbedingte Erkrankung“ sollte nicht verwendet werden.

Bild 4 verdeutlicht zusammenfassend, dass die arbeitsbedingten Erkrankungen Teil aller Erkrankungen und Berufskrankheiten Teil der arbeitsbedingten Erkrankungen sind.<sup>15</sup> Andere arbeitsbedingte Erkrankungen sind die arbeitsbedingten Erkrankungen, die keine Berufskrankheiten sind.



**Bild 4:**  
Arbeitsbedingte  
Erkrankungen als  
Teilmenge aller  
Erkrankungen

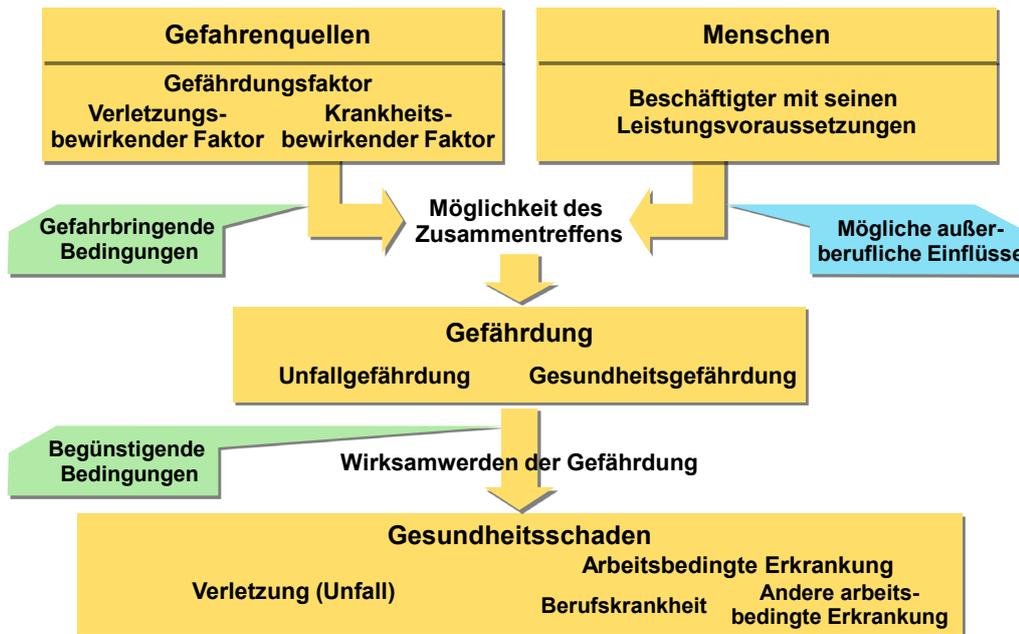
<sup>14</sup> Definition nach dem Sozialrechtler Hennies – zitiert in [www.lfas.bayern.de/am/bk-def.htm](http://www.lfas.bayern.de/am/bk-def.htm); vgl. auch Becher, St.: Arbeitsbedingte Erkrankungen, arbeitsbedingte Gesundheitsgefahren: Eine Begriffsdefinition. In: Arbeitsmedizin, Sozialmedizin, Umweltmedizin. 32 (1997), Nr. 3, S. 100.

<sup>15</sup> Vgl. Giesen, T.: Ärztliche und rechtliche Aspekte zu den Berufskrankheiten. In: Zbl. Arbeitsmedizin. (1996), Nr. 46, S. 187-193.

<b>Grundbegriffe des Arbeitsschutzes</b>	
	Version 1.06
<b>Grundverständnis von Sicherheit und Gesundheit bei der Arbeit</b>	
	Seite 14 / 112

### 1.3 Begriffe zu Quellen und Entstehung von Gesundheitsschäden

Bild 5 stellt das Modell der Entstehung von Unfällen und Erkrankungen dar.



**Bild 5:**  
Zusammenhang  
zwischen Gefahren-  
quelle, Gefährdung  
sowie Gesundheits-  
schaden

Element eines Arbeitssystems, das entsprechend seiner Eigenschaften unter bestimmten Bedingungen zu einer Gefährdung führen kann

#### **Gefahrenquelle**

*Eine Gefahrenquelle ist Quelle (Ursache) eines möglichen Schadens.<sup>16</sup>*

*Sie ist „Träger“ eines Gefährdungsfaktors oder mehrerer Gefährdungsfaktoren. Es kann sich dabei sowohl um verletzungsbewirkende als auch krankheitsbewirkende Faktoren handeln.*

*Gefahrenquellen sind z. B.*

- *Maschinen, von denen z. B. Lärm ausgeht*
- *Gerüste, von denen man abstürzen kann*
- *eine Arbeitsorganisation, die Zeitdruck erzeugt*

Eigenschaft oder Zustand einer Gefahrenquelle, von der bzw. von dem eine Gefährdung ausgeht und die bzw. der zur Verletzung (Unfall) oder zur arbeitsbedingten Erkrankung führen kann

#### **Gefährdungsfaktor**

Es werden verletzungsbewirkende und krankheitsbewirkende Faktoren unterschieden:

<sup>16</sup> Vgl. Amtliche Mitteilungen der Bundesanstalt für Arbeitsschutz, Nr. 2, April 1994.

<b>Grundbegriffe des Arbeitsschutzes</b>	
	Version 1.06
<b>Grundverständnis von Sicherheit und Gesundheit bei der Arbeit</b>	
	Seite 15 / 112

⇒ Eigenschaft oder Zustand der Gefahrenquelle, die bzw. der zur Verletzung (Unfall) führen kann

**Verletzungsbewirkender Faktor**

Beispiele:

- Hoch gelegene Masse, die herabfallen kann (mechanischer Faktor)
- Unter Spannung stehender Zustand eines Teils, das weggeschleudert werden kann (mechanischer Faktor)
- Ätzende Eigenschaft eines Stoffes (Gefahrstoffe)
- Hohe Temperatur einer wärmeleitfähigen Oberfläche (thermischer Faktor)

⇒ Faktor der Gefahrenquelle, der durch seine Eigenschaften zu einer arbeitsbedingten Erkrankung führen kann

**Krankheitsbewirkender Faktor**

Beispiele:

- Eine Maschine ist laut (physikalischer Faktor: Lärm)
- Toxische Eigenschaften eines Stoffes (Gefahrstoffe)
- Elektromagnetische Strahlung, die von einem Gerät ausgeht

Die Begriffe „Gefahrenfaktor“ und „Belastungsfaktor“ sollen **nicht** verwendet werden (vgl. Belastungs-Beanspruchungs-Konzept).

Im Allgemeinen vorausschauend erkennbare Gegebenheiten, die ein Zusammentreffen der Gefahrenquelle mit dem Menschen beeinflussen

**Gefahrbringende Bedingungen**

Gefahrbringende Bedingungen entstehen, wenn die Gefahrenquelle

- *technisch nicht oder nicht hinreichend abgeschirmt, abgekapselt, abgesaugt, umgelenkt, filtriert, aufgenommen wurde usw., weil solche Möglichkeiten fehlen oder die vorhandenen Abschirmungen, Abkapselungen usw. mit ihren Eigenschaften (Abmessungen, Dimensionierungen u. Ä.) für den Verwendungszweck nicht ausreichend sind (beispielsweise vorhandene Behälter sind für die aufnehmenden Stoffe nicht korrosionsgeschützt, die Materialfestigkeit ist nicht hinreichend, Seitenschutz kann durch seine Dimensionierung den Absturz nicht verhindern),*
- *zeitlich und organisatorisch mit dem Menschen zusammentreffen kann, z. B. durch die Art und Weise der Arbeitsfolge, der Arbeitsteilung.*

Gefahrbringende Bedingungen können aus technischen und organisatorischen Zuständen (z. B. innere Korrosion von Behältern, unzureichende Materialfestigkeit für den vorgesehenen Verwendungszweck) resultieren. Sie charakterisieren unzureichende Eigenschaften bezüglich des bestimmungsgemäßen Einsatz- oder Verwendungszwecks technischer Schutzmaßnahmen oder auch organisatorische Unzulänglichkeiten im Arbeitssystem. Es handelt sich um solche Probleme wie technische Sicherheit, Funktionssicherheit, fehlende oder nicht ausreichende sicherheitstechnische Maßnahmen, falsche Pausenregelungen, ungünstige Arbeitsaufteilung usw.

Es sind Bedingungen im Arbeitssystem, die im Allgemeinen **vorausschauend erkannt** werden können. D. h., das Zusammentreffen der Gefahrenquelle mit dem Menschen ist vor dem Eintritt eines Unfalls/einer Erkrankung **vorhersehbar**. Hierzu ist Fachkompetenz erforderlich.

Gefahrbringende Bedingungen sind im Rahmen einer vorausschauenden Gefährdungsermittlung erkennbar und dementsprechend über Maßnahmen beeinflussbar. Im

<b>Grundbegriffe des Arbeitsschutzes</b>	
	Version 1.06
<b>Grundverständnis von Sicherheit und Gesundheit bei der Arbeit</b>	
	Seite 16 / 112

*Unterschied hierzu sind begünstigende Bedingungen nur bei einer nachträglichen Gefährdungsermittlung über Unfalluntersuchungen oder Untersuchungen arbeitsbedingter Erkrankungen erkennbar.*

Situationen, Ereignisse oder Zustände, die dazu beitragen, dass die Gefährdung tatsächlich wirksam wird und zu einem Gesundheitsschaden führen kann

**Begünstigende Bedingungen**

*Es sind momentan wirkende, eher zufällige Ereignisse oder Zustände. Solche begünstigenden Bedingungen liegen in der jeweiligen spezifischen, momentanen oder individuellen Situation, in denen die kritischen Eigenschaften der Gefahrenquelle mit dem Beschäftigten zusammenwirken. Es können z. B. technische Störungen, Ausfälle, aktuelle Organisationsabläufe, momentane individuelle physische oder/und psychische Leistungsvoraussetzungen des Beschäftigten (situative Faktoren, die Tagesform u. Ä.) sein.*

*Begünstigende Bedingungen sind eine Kategorie, die für die Nachuntersuchung von eingetretenen Unfällen oder eingetretenen arbeitsbedingten Erkrankungen von Bedeutung sind. Bei der Nachuntersuchung werden solche auftretenden Situationen daraufhin zu überprüfen sein, ob diese vorhersehbar waren, um sie dann so zu verändern, dass eine Wiederholung möglichst ausgeschlossen wird.*

*Begünstigende Bedingungen können bei einer vorausschauenden Gefährdungsermittlung in der Regel nicht erkannt werden. Alle vorausschauend erkennbaren Bedingungen sind gefahrbringende Bedingungen.*

Einer Gefährdung ausgesetzt sein

**Exposition**

*Exponiert ist eine Person, die sich im Wirkungsbereich eines Gefährdungsfaktors aufhält. Dabei kann nach Wirkungsqualität (z. B. Art der Strahlung, Lärmfrequenz, Gefährlichkeitsmerkmalen), Intensität (Konzentration u. Ä.) und zeitlicher Einwirkung (Expositionszeit) unterschieden werden.*

Gesamtzeitspanne, in der Beschäftigte Gefährdungen ausgesetzt sind

**Expositionsdauer**

*Die Expositionsdauer ist ein Faktor der Eintrittswahrscheinlichkeit: Je länger eine Person Gefährdungen ausgesetzt ist, desto wahrscheinlicher ist es, dass ein Unfall eintritt bzw. sich eine Erkrankung entwickelt (vgl. Eintrittswahrscheinlichkeit).*

Durch die Intensität und die Dauer der Einwirkung bestimmte Einwirkung bzw. Aufnahmemenge

**Dosis**

*Bei einigen Belastungsfaktoren hängt die Schädigungswirkung von der Dosis ab: Je höher die einwirkende Dosis eines Gefährdungsfaktors, desto wahrscheinlicher ist mit einer zunehmend schwereren Schädigung zu rechnen, z. B.:*

- *Die gehörschädigende Wirkung von Lärm ist vom Schalldruckpegel (Intensität) und der Expositionsdauer pro Tag (Einwirkungsdauer) abhängig.*
- *Die schädigende Wirkung des Hebens schwerer Lasten ist abhängig vom erforderlichen Kraftaufwand unter bestimmten Ausführungsbedingungen und in einer bestimmten Körperhaltung (Intensität) und der Häufigkeit solcher Hebevorgänge (Einwirkungsdauer).*

<b>Grundbegriffe des Arbeitsschutzes</b>	
	Version 1.06
<b>Grundverständnis von Sicherheit und Gesundheit bei der Arbeit</b>	
	Seite 17 / 112

- *Je höher die Konzentration eines sensibilisierenden Gefahrstoffs (Intensität) und die Dauer des Hautkontakts ist, desto wahrscheinlicher ist die Ausbildung einer Allergie.*

*Ob es zu einer Schädigung kommt, hängt aber noch von weiteren Faktoren wie z. B. der individuellen Konstitution und Disposition der Person gegenüber dem jeweiligen Faktor ab.*

Aussenden oder Abgabe von Energie oder von Gefahrstoffen in einen Wirkungsbereich **Emission**

*Beispiele für Emissionen, die von Gefahrenquellen wie Maschinen ausgehen:*

- *von einer Quelle abgestrahlter Schall (Lärmemission)*
- *abgestrahlte Wärmemenge*
- *abgegebene luftverunreinigende Stoffmenge*

*Emissionen konzentrieren sich auf die von der Gefahrenquelle ausgehenden Gefährdungsfaktoren. Die konkreten Bedingungen vor Ort werden nicht berücksichtigt.*

*Die von einer Maschine ausgehenden Emissionen werden z. B. von Herstellern angegeben. Der Hersteller kann aber über die Auswirkungen vor Ort keine Angaben machen, da er diese in der Regel nicht kennt.*

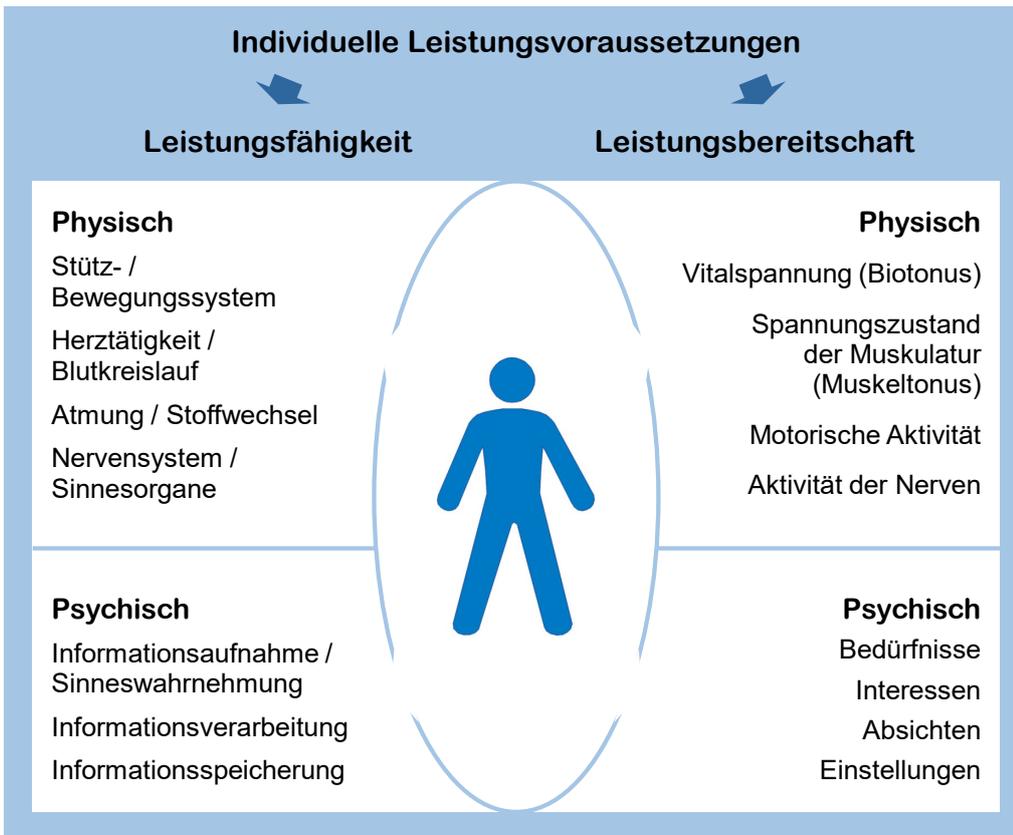
An einem definierten Ort vorhandene Energieform, die auf einen Menschen, der sich an diesem Ort aufhält, einwirkt **Immission**

*Von einer Gefahrenquelle freigesetzte Energien (Emissionen) wirken auf den Menschen und die Umwelt ein (Immission).*

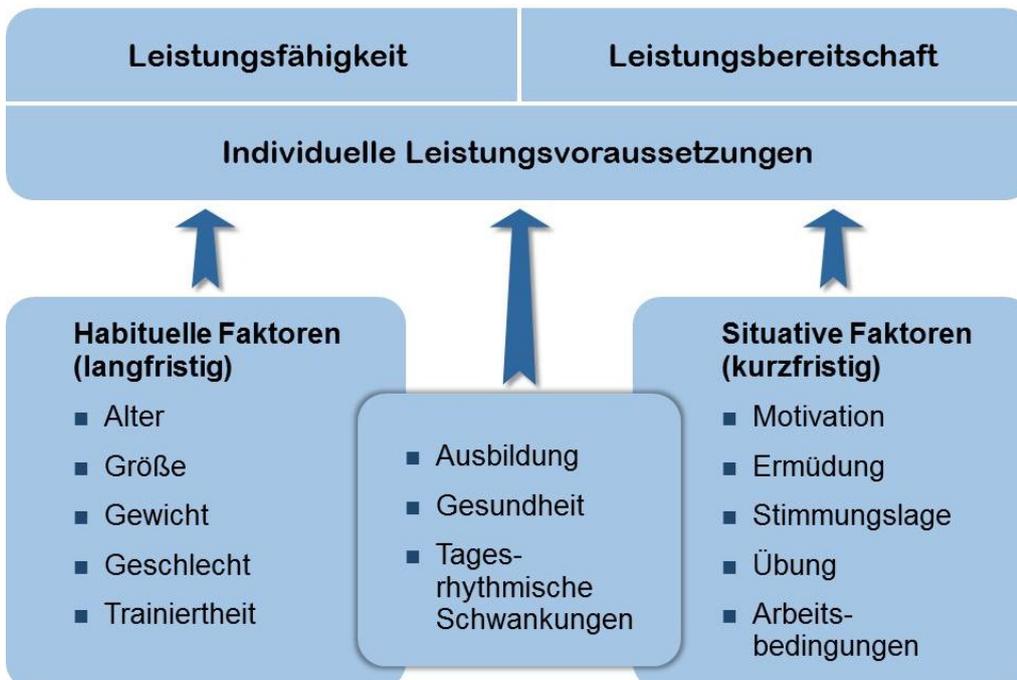
*Immissionen berücksichtigen die konkreten Bedingungen vor Ort sowie die Wirkungsmechanismen auf den Menschen. Lärmimmission berücksichtigt z. B. die Lärmemissionen aller Lärmquelle einschließlich des durch Reflexionen im Raum entstehenden Halls sowie die unterschiedliche Schädigungswirkung unterschiedlicher Frequenzbänder (unterschiedlich hoher Töne) auf das menschliche Gehör.*

*Grenzwerte sind in der Regel als Immissionswerte angegeben. Da Hersteller meist nur Emissionswerte angeben können, müssen vor einer Bewertung Immissionswerte ermittelt werden, z. B. durch Messungen vor Ort, durch spezielle Simulationsrechner oder durch analogiegeleitete Einschätzungen.*

Gesamtheit der individuellen Merkmale der physischen und psychischen Leistungsfähigkeit sowie der physischen und psychischen Leistungsbereitschaft des Menschen (vgl. Bild 6 und Bild 7). **Individuelle Leistungsvoraussetzungen**



**Bild 6:**  
Individuelle Leistungsvoraussetzungen



**Bild 7:**  
Faktoren, die auf die Leistungsvoraussetzungen wirken

<b>Grundbegriffe des Arbeitsschutzes</b>	
	Version 1.06
<b>Grundverständnis von Sicherheit und Gesundheit bei der Arbeit</b>	
	Seite 19 / 112

Außerberufliche Einflüsse können an der Entstehung von Unfällen und/oder arbeitsbedingten Erkrankungen mitwirken.

## Außerberufliche Einflüsse

Beispiele:

- Sport in der Freizeit
- Lärmbelästigung außerhalb des Arbeitsplatzes (häufiger Discobesuch)
- Rauchen
- Umgang mit Gefahrstoffen im Privatbereich (z. B. Reinigungs- und Lösemittel)
- Schwere dynamische Arbeit im Garten oder beim Bau des eigenen Hauses

Möglichkeit des räumlich-zeitlichen Zusammentreffens des Menschen mit einer Gefahrenquelle, von der ein verletzungsbewirkender oder erkrankungsbewirkender Faktor ausgeht

## Gefährdung

Die Gefährdung entsteht durch ein mögliches **räumlich-zeitliches Zusammentreffen** einer Gefahrenquelle mit dem/den Beschäftigten, bei dem eine schädigende Wirkung eintreten kann. Das Zusammentreffen kann durch gefahrbringende Bedingungen und/oder mögliche außerberufliche Einflüsse beeinflusst sein (vgl. Bild 5).

Eine Gefährdung kann nur wirksam werden und zu einem Unfall oder einer Erkrankung führen, wenn der Mensch mit der Gefahrenquelle zur gleichen Zeit am gleichen Ort zusammentrifft. Beim Eintritt eines Unfalls ist sozusagen der Beschäftigte „zur falschen Zeit am falschen Ort“.

Der Gefährdungsbegriff ist für die Prävention im Arbeitsschutz von besonderer Bedeutung. Gefährdungen sind unabhängig und vor Eintreten eines Unfalls oder einer Erkrankung erkennbar. Es besteht damit die Möglichkeit, Unfällen und Erkrankungen vorzubeugen, wenn wirksame Maßnahmen ergriffen werden (vgl. Gefährdungsermittlung).

Gefährdung bezeichnet die Möglichkeit eines Schadens ohne bestimmte Anforderungen an deren Ausmaß oder Eintrittswahrscheinlichkeit. Es reicht aus, wenn ein Schaden prinzipiell eintreten kann<sup>17</sup>.

Anmerkung: In manchen Vorschriften und Regeln finden sich Begriffspaare wie

- „unverantwortbare Gefährdung“ (vgl. Mutterschutzgesetz),
- „geringe Gefährdung“ (vgl. z.B. § 6 GefStoffV; BetrSichV, Anlage 1, Nr. 3.1.4; TRGS 400),
- „erhöhte Gefährdung“ (vgl. z.B. §§ 9, 10, 13 GefStoffV; TRBA 400),
- „hohe Gefährdung“, „sehr hohe Gefährdung“ (vgl. z.B. TRBA 400).

Da definitionsgemäß Gefährdungen nicht mit einem Ausmaß versehen werden können (sie sind vorhanden oder nicht), drücken diese Begriffspaare eine Risikoeinschätzung aus – vgl. Begriff „Risiko“).

Zustand oder Situation, bei der ein plötzliches räumlich-zeitliches Zusammentreffen des Menschen mit einem verletzungsbewirkenden Faktor/mehreren verletzungsbewirkenden Faktoren möglich ist

## Unfallgefährdung

<sup>17</sup> Vgl. DIN EN ISO 12100 Sicherheit von Maschinen – Allgemeine Gestaltungsleitsätze – Risikobeurteilung und Risikominderung; Deutsche Fassung EN ISO 12100:2010

<b>Grundbegriffe des Arbeitsschutzes</b>	
	Version 1.06
<b>Grundverständnis von Sicherheit und Gesundheit bei der Arbeit</b>	
	Seite 20 / 112

Zustand oder Situation, bei der über (mehr oder weniger lange) Zeiträume (Expositionszeit, Latenzzeit) hinweg ein Zusammentreffen des Menschen mit einem krankheitsbewirkenden Faktor / mehreren krankheitsbewirkenden Faktoren möglich ist

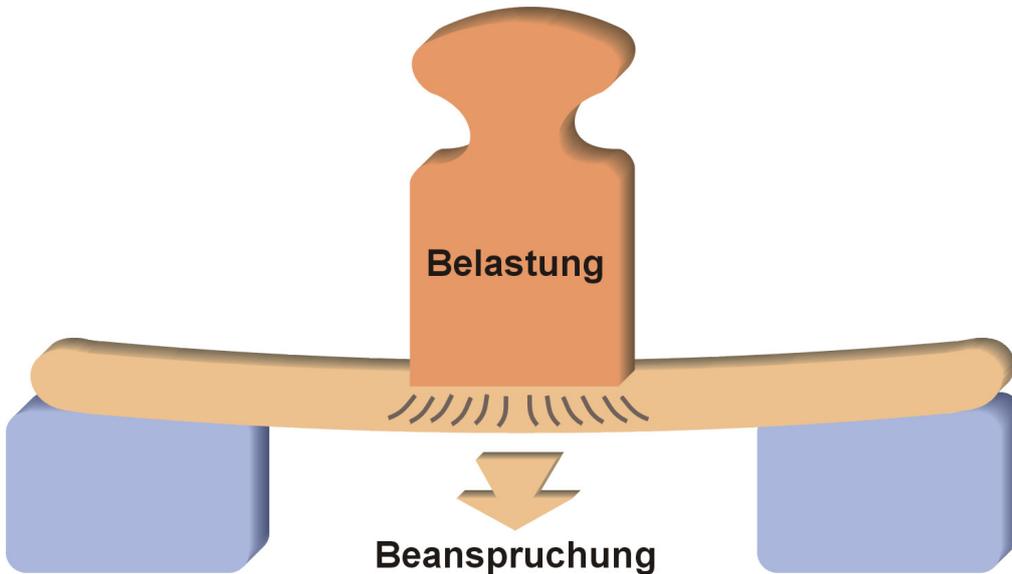
**Gesundheitsgefährdung**

Synonym verwendbare Begriffe zu „Gesundheitsgefährdung“:

- „Arbeitsbedingte Gesundheitsgefährdung“
- „Berufsbedingte Gesundheitsgefährdung“

**1.4 Belastungs-Beanspruchungs-Konzept**

Das grundlegende Prinzip des Belastungs-Beanspruchungs-Konzepts wird in Bild 8 dargestellt.



**Bild 8:**  
Prinzip des Belastungs-Beanspruchungs-Konzeptes

Gesamtheit der äußeren Bedingungen und Anforderungen im Arbeitssystem, die auf den physiologischen und/oder psychologischen Zustand einer Person einwirken<sup>18</sup>

**Belastung**

*Belastungen sind objektive Einwirkungen auf den Menschen, ohne dass dessen Leistungsvoraussetzungen, genetische Disposition, Gesundheitszustand oder psychische Befindlichkeiten, Fähigkeiten und Erfahrungen berücksichtigt werden. Belastungen sind also wertneutral zu sehen. In Abhängigkeit von den Voraussetzungen des Beschäftigten führt die Belastung zu Beanspruchungen mit positiven (erwünschten) oder negativen (unerwünschten) Wirkungen.*

<sup>18</sup> Vgl. DIN EN ISO 10075-1 Ergonomische Grundlagen bezüglich psychischer Arbeitsbelastung; Allgemeines und Begriffe“. November 2000.

<b>Grundbegriffe des Arbeitsschutzes</b>	
	Version 1.06
<b>Grundverständnis von Sicherheit und Gesundheit bei der Arbeit</b>	
	Seite 21 / 112

*Der Mensch ist ohne Belastungen längerfristig nicht lebensfähig. Belastungen sind Voraussetzung für die körperliche und geistige Entwicklung und Fitness.*

*Eine Verwendung des Begriffs „Belastungsfaktor“ soll **nicht** erfolgen, wenn die semantische Färbung dazu verleitet, Belastungen nicht als krankheitsbewirkende Faktoren zu verstehen. In der Vergangenheit wurde auf der Grundlage des Belastungs-Beanspruchungs-Konzepts eine Reihe von Belastungsfaktoren als Gefährdungsfaktor (z. B. Lärm, Vibration, Strahlung) aufgefasst, ein anderes Spektrum von Belastungsfaktoren aber nicht (z. B. Arbeitsschwere, psychische Faktoren). Auch Fach- oder Wissenschaftsdisziplinen verwenden die Kategorien unterschiedlich, z. B. der Arbeitsschutz (Lärm als Gefährdungsfaktor), die Arbeitsmedizin (Lärm als Belastungsfaktor). Der Bedeutungsunterschied existiert objektiv nicht. Bei allen Belastungsfaktoren können Gesundheitsschäden auftreten. Insofern sind Belastungsfaktoren im Allgemeinen mit Gefahrenquellen verbunden und sind dementsprechend Gefährdungsfaktoren. Die Verwendung des Begriffs „Belastungsfaktor“ soll eingeschränkt bleiben auf die physischen (Heben und Tragen usw.) und psychischen Belastungen.*

Gesamtheit aller erfassbaren Einflüsse, die von außen auf den Menschen zukommen und auf sein Erleben und Verhalten einwirken.<sup>19</sup>

## Psychische Belastung

Anforderungen an die Psyche entstehen aus:

- *Arbeitsaufgabe*
- *Arbeitsorganisation*
- *Sozialen Beziehungen*
- *Arbeitsumfeld*

*Psychische Belastungen lösen als Reize psychische Vorgänge im Menschen aus, wie Wahrnehmen, Denken, Erinnern, Erleben, Empfinden und Verhalten. Dabei müssen Informationen verarbeitet werden. Äußere Einflüsse wie klimatische Bedingungen oder Lärm wirken auf das Erleben und Empfinden.*

Die durch individuelle Leistungsvoraussetzungen geprägten, unmittelbaren Auswirkungen im Menschen auf von außen auf ihn einwirkende Belastung<sup>20</sup>

## Beanspruchung

*Die Wirkung der Belastung im Menschen selbst entsteht durch die Verarbeitung der Reize mit den individuellen Leistungsvoraussetzungen. Diese Wirkungen werden Beanspruchungen genannt. Je nach individuellen Leistungsvoraussetzungen des Menschen wirken sich die Belastungen in Form von körperlichen, geistigen oder emotionalen Beanspruchungen individuell unterschiedlich aus. Unterschiede in den Beanspruchungen können sich z. B. aus unterschiedlichen Gesundheitszuständen, genetischer Disposition oder psychischen Befindlichkeiten, aber auch aufgrund unterschiedlicher Fähigkeiten und Erfahrungen ergeben.*

*Belastungen können abhängig von den individuellen Leistungsvoraussetzungen mehr oder weniger gut bewältigt werden. Sie werden dann gut bewältigt, wenn die*

<sup>19</sup> Vgl. DIN EN ISO 10075-1 Ergonomische Grundlagen bezüglich psychischer Arbeitsbelastung; Allgemeines und Begriffe“. November 2000.

<sup>20</sup> Vgl. DIN EN ISO 6385 „Grundsätze der Ergonomie für die Gestaltung von Arbeitssystemen“. Mai 2004, S. 5.

<b>Grundbegriffe des Arbeitsschutzes</b>	
	Version 1.06
<b>Grundverständnis von Sicherheit und Gesundheit bei der Arbeit</b>	
	Seite 22 / 112

Anforderungen aus der Tätigkeit und den Arbeitsbedingungen mit den Leistungsvoraussetzungen des Menschen übereinstimmen.

Beanspruchungen können teilweise beobachtet werden, bevor es zur Entwicklung einer (ggf. dauerhaften) Erkrankung kommt. Die Reaktion auf eine zu hohe physische Belastung kann z. B. in Schmerzempfinden bestehen.

Beanspruchung als unmittelbare Auswirkung ist zu unterscheiden von kurz- oder langfristigen positiven oder negativen Beanspruchungsfolgen.

Das Ziel besteht darin, negative Beanspruchungen zu minimieren bzw. auszuschalten und positive Beanspruchungen zu fördern.

Die individuelle, zeitlich unmittelbare und nicht langfristige Wirkung der psychischen Belastung im Menschen in Abhängigkeit von seinen individuellen Voraussetzungen und seinem Zustand

**Psychische Beanspruchung**

Psychische Über- oder Unterforderungen treten auf, wenn ein Missverhältnis zwischen den Leistungsvoraussetzungen und den psychischen Belastungen besteht.

Psychische Beanspruchung wird verstanden als die individuelle und zeitlich unmittelbare Auswirkung psychischer Belastungen auf den Beschäftigten, z. B. auf seine Aufmerksamkeit und Wahrnehmung, Denk- und Gedächtnisleistungen, Gefühle und Empfindungen, in Abhängigkeit von seinen individuellen Voraussetzungen und seinem Zustand.<sup>21</sup>

Physisch oder psychisch manifestierte kurz- oder langfristige Auswirkungen auf Beanspruchung

**Beanspruchungsfolgen**

Sie können positiver oder negativer Art sein. Adäquate, d. h. der Leistungsfähigkeit des Beschäftigten entsprechende Belastungen, sind eine Voraussetzung für körperliches, geistiges und soziales Wohlbefinden und leisten damit einen Beitrag zur Förderung der Gesundheit (positive Beanspruchungsfolgen). Wird das ausgewogene Verhältnis zwischen den Anforderungen aus dem Arbeitssystem und der Leistungsfähigkeit des Beschäftigten gestört, liegt je nach Schwerpunkt eine Über- bzw. Unterforderung vor (negative Beanspruchungsfolgen, auch bezeichnet als Fehlbeanspruchung).

Beispiele für positive Beanspruchungsfolgen:

- Lern-, Übungs-, Trainingseffekte
- Motivation

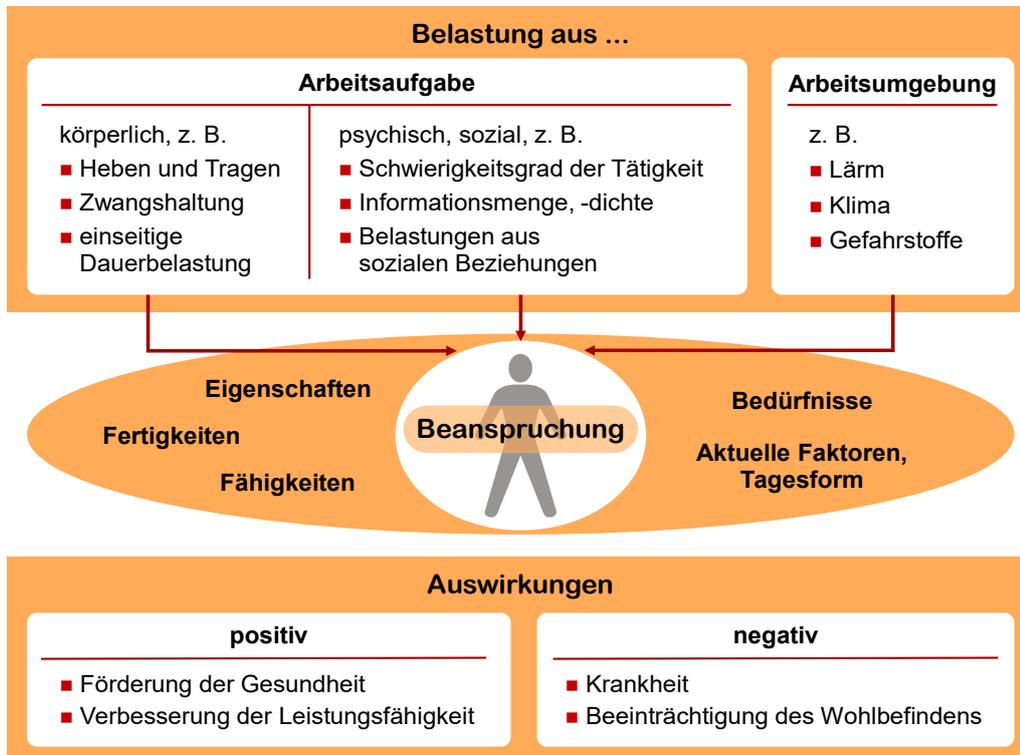
Beispiele für negative Beanspruchungsfolgen:

- Physiologische, somatische Auswirkungen (z. B. Leistungsabfall, erhöhte Herzfrequenz, Blutdrucksteigerung, Adrenalinausschüttung, allgemeine Beschwerden wie Verspannungen, Magenschmerzen u. a. Erkrankungen)
- Psychische Auswirkungen (z. B. Nachlassen der Konzentration, Anspannung, Frustration, Ärger, Ermüdungsgefühl, Sättigungsgefühl, Unzufriedenheit, Resignation, Depressionen, Stress, herabgesetzte Wachsamkeit)

Beanspruchungsfolgen sind zu unterscheiden von der Beanspruchung als unmittelbare Auswirkung im Menschen.

<sup>21</sup> Vgl. DIN EN ISO 10075-1 „Ergonomische Grundlagen bezüglich psychischer Arbeitsbelastung; Allgemeines und Begriffe“. November 2000.

Der Zusammenhang zwischen Belastung, Beanspruchung und Beanspruchungsfolgen wird mit Bild 9 verdeutlicht.



**Bild 9:**  
Zusammenhang  
Belastung –  
Beanspruchung –  
Beanspruchungsfolgen

Zustand oder Ereignis, der/das aufgrund seiner Eigenschaften, Mengen, Dosis, Operationen entsprechend den individuellen Leistungsvoraussetzungen des Menschen zur Erhaltung bzw. Förderung der Leistungsfähigkeit, zur Mobilisierung der körperlichen, seelischen und sozialen Widerstandskräfte und Schutzfaktoren des Menschen führt

**Gesundheitsfördernder Faktor**

Unterschieden werden Faktoren, die in der Organisation liegen und solche, die im Individuum liegen.

Eine gute Gestaltung der Arbeitsaufgabe, der Arbeitsorganisation, der Arbeitsumwelt, des Betriebsklimas usw. kann zur Stärkung der Leistungsvoraussetzungen führen und trägt unmittelbar zur Förderung der Gesundheit bei.

Beispiele:

- Optimal wechselnde körperliche Arbeit
- Gestaltung von Arbeitsaufgaben hinsichtlich psychischer Beanspruchung (Vermeiden von Über- bzw. Unterforderung; Möglichkeiten, vorhandene Fähigkeiten einzusetzen und weiterzuentwickeln usw.)
- Gestaltung der Arbeitsorganisation (Handlungs- und Tätigkeitsspielraum; Vermeiden von Stress usw.)
- Beleuchtung, die vom Menschen als angenehm empfunden wird
- Behaglichkeitsklima
- Soziale Unterstützung (Betriebsklima; Verhältnis Vorgesetzte – Mitarbeiter; Kollegenverhältnis; Möglichkeiten gegenseitiger Unterstützung)

<b>Grundbegriffe des Arbeitsschutzes</b>	
	Version 1.06
<b>Grundverständnis von Sicherheit und Gesundheit bei der Arbeit</b>	
	Seite 24 / 112

- *Mitwirkungsmöglichkeiten der Beschäftigten zur Gestaltung ihrer eigenen Arbeit*
- *Lernförderliche Arbeitsgestaltung*

*Stärkung der Leistungsvoraussetzungen der Menschen sind personelle Faktoren.*

*Im Zusammenhang mit der Wirkung von gesundheitsfördernden Faktoren und dem hiermit verbundenem möglichen „Ergebnis“ Gesundheit des Beschäftigten wird der Begriff „gesund machende“ (salutogene) Ressourcen verwendet. Unterschieden werden die inneren (personalen) Ressourcen und die äußeren (organisationalen) Ressourcen im Arbeitssystem.*

- *Personale Ressourcen (innere Ressourcen) sind gesundheitserhaltende und wiederherstellende Handlungsmuster und Denkmodelle der Person, ihre Bewältigungsmechanismen im Umgang mit Situationen und Bedingungen.*
- *Organisationale Ressourcen (äußere Ressourcen) sind Bedingungen, die es der Person ermöglichen, ihre individuellen Fähigkeiten zu entwickeln und zu verändern (wie Handlungsspielräume, Entscheidungsspielräume).<sup>22</sup>*

Gründe für den Eintritt von Gesundheitsschäden, die immer in den Bedingungen der Interaktion zwischen Gefahrenquelle(n) und Mensch liegen

**Ursachen für Gesundheitsschäden**

*Die Ursachen unterscheiden sich hinsichtlich ihrer Bedeutsamkeit für den Eintritt eines Gesundheitsschadens. Kausal primär wirken Gefahrenquellen und gefahrbringende Bedingungen, insbesondere unfall- bzw. krankheitsbewirkende Faktoren (physikalische, chemische, biologische, organisatorische und soziale Faktoren) als Eigenschaften bzw. Zustände äußerer Bedingungen der Arbeit. Kausal sekundär wirken personelle Faktoren (physische Leistungsvoraussetzungen, Handeln bzw. Nichthandeln auf der Grundlage von Wissen, Können und Einstellungen der Betroffenen).*

*Ein Gesundheitsschaden (Unfall bzw. arbeitsbedingte Erkrankung) hat stets mehrere Ursachen (ist plurikausal/multikausal). Die Ursachen liegen im Arbeitssystem. Dementsprechend existieren technische (einschließlich arbeitsstoffbezogene), organisatorische und personelle Ursachen im Zusammenwirken. Sie bilden eine Ursachenkombination (oder ein Ursachenbild). Jede Ursache ist zugleich Folge von Ursachen (Ursachennetz).*

## 1.5 Anforderungs-Ressourcen-Modell

Theoretisches Rahmenmodell für die Gesundheitsförderung

**Anforderungs-Ressourcen-Modell**

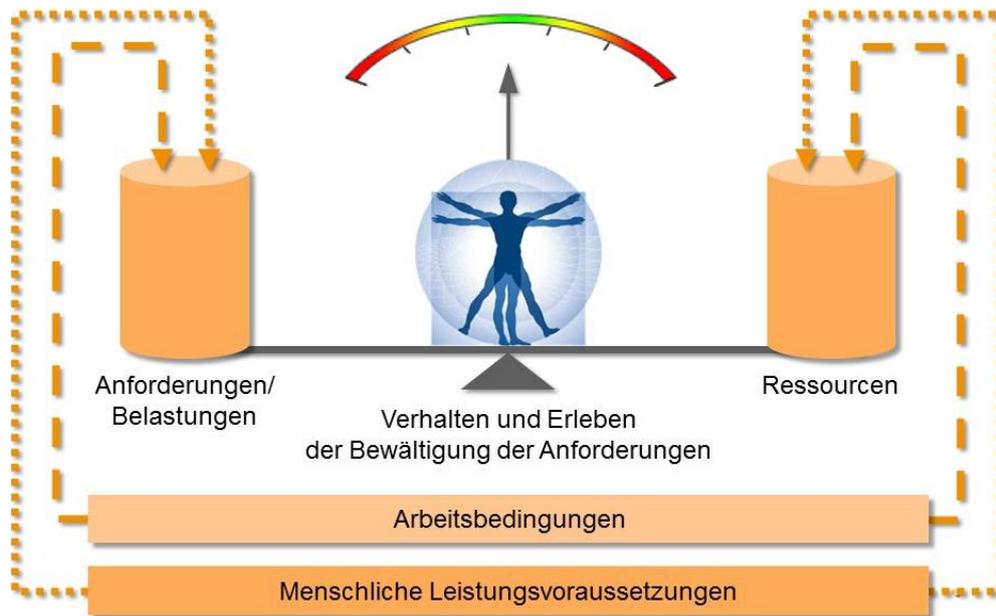
*Das Systemische Anforderungs-Ressourcen-Modell (SAR-Modell, vgl. Bild 10) basiert auf Vorläufern, insbesondere dem Stressbewältigungsmodell, dem salutogenen Modell von Antonovsky, bedürfnistheoretischen sowie systemischen und ökologischen Perspektiven und Ansätzen<sup>23</sup>.*

*Ein Zustand von Gesundheit wird erreicht, wenn Anforderungen und Ressourcen im Gleichgewicht stehen. Sehr hohe, aber auch zu niedrige Anforderungen – in Relation*

<sup>22</sup> Qualitätskriterien für die betriebliche Gesundheitsförderung. Hrsg. BKK Bundesverband 1999; Naidoo, J.; Wills, J.: Lehrbuch der Gesundheitsförderung. Hrsg. Bundeszentrale für gesundheitliche Aufklärung. Hamburg 2003.

<sup>23</sup> Bundeszentrale für gesundheitliche Aufklärung (Hrsg.): Leitbegriffe der Gesundheitsförderung.

zu den verfügbaren Ressourcen – werden als belastend erlebt und lösen negative Emotionen und damit verbundene physiologische Reaktionen aus.



**Bild 10:**  
Systemisches Anforderungs-Ressourcen-Modell (SAR-Modell)

Bedingungen, mit denen sich ein Individuum auseinandersetzen muss

**Anforderungen**

*Externe Anforderungen sind solche in der Umwelt, z. B. berufliche oder soziale Anforderungen. Interne Anforderungen resultieren aus den Bedürfnissen, Zielen, Werten und Normen des Betreffenden.<sup>23</sup>*

Für die Bewältigung von Anforderungen zur Verfügung stehende interne und externe Handlungsmittel, Eigenschaften und physische Voraussetzungen einer Person

**Ressourcen**

*Eine Ressource ist zunächst ein Mittel, um eine Handlung zu tätigen oder einen Vorgang ablaufen zu lassen.*

*Interne Eigenschaften einer Person sind u.a. Fähigkeiten, Kompetenzen, Selbstwirksamkeitsüberzeugungen, Persönlichkeitseigenschaften, Kohärenzsinn (Fähigkeit, die Ressourcen zur Gesunderhaltung zu nutzen). Physische Voraussetzungen sind z. B. körperliche Fitness.<sup>23</sup>*

*Externe Ressourcen sind insbesondere:*

- *Soziale Ressourcen wie soziale Stützsysteme, gute Beziehungen zu wichtigen Bezugspersonen, Vereine, religiöse Gemeinschaften, Selbsthilfegruppen, soziales Ansehen*
- *Berufliche Ressourcen wie Besitz eines Ausbildungs- oder Arbeitsplatzes, Kontrolle über die Arbeit, ergonomische Arbeitsbedingungen*
- *Materielle Ressourcen wie hinreichendes Einkommen, gute Wohnbedingungen*
- *Gesellschaftliche Ressourcen wie Bildungssystem, Gesundheitssystem, Rechtssystem*
- *Ökologische Ressourcen wie saubere, intakte Umwelt, gesunde Nahrung*

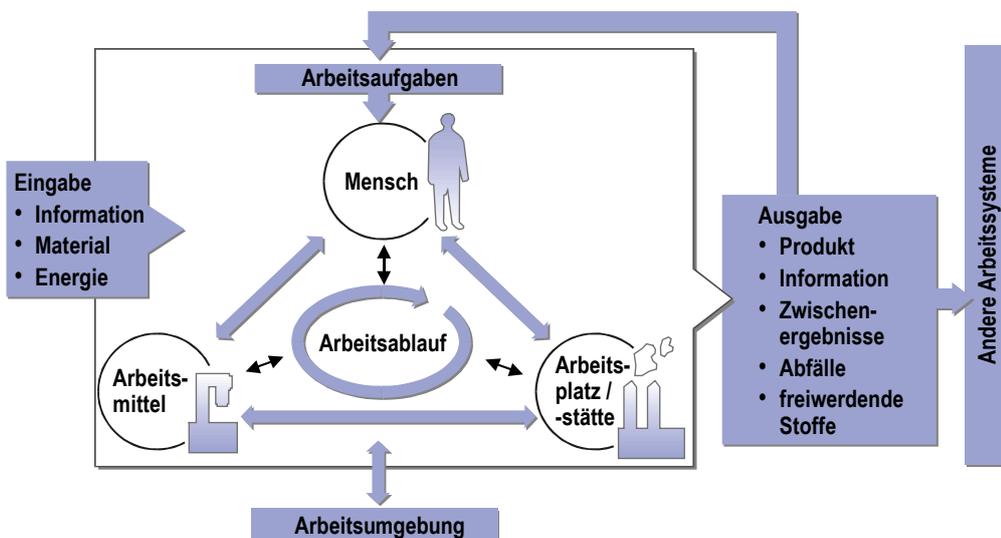
<b>Grundbegriffe des Arbeitsschutzes</b>	
	Version 1.06
<b>Arbeitssystem als Gegenstand des Arbeitsschutzes</b>	
	Seite 26 / 112

## 2 Arbeitssystem als Gegenstand des Arbeitsschutzes

Abgegrenztes (definiertes) System des Zusammenwirkens von **Mensch** und **Arbeitsmittel** im **Arbeitsablauf**, um die **Arbeitsaufgabe** an **Arbeitsplatz / Arbeitsstätte** in der **Arbeitsumgebung** unter den durch die Arbeitsaufgabe gesetzten Bedingungen zu erfüllen

### Arbeitssystem

Hierfür erfolgen **Eingaben** in das Arbeitssystem. **Ausgaben** sind das Arbeitsergebnis sowie ggf. Informationen und Abfall. (vgl. Bild 11).<sup>24</sup>



**Bild 11:**  
Arbeitssystem

Das Arbeitssystem ist gekennzeichnet durch das Zusammenwirken der in der Definition genannten Systemelemente.

Das Arbeitssystem ist von der Umgebung und benachbarten (vor- bzw. nachgelagerten) Arbeitssystemen durch eine Systemgrenze getrennt. Vielfach sind mehrere Arbeitssysteme miteinander in festgelegten Abfolgen miteinander verknüpft. Das Arbeitssystem befindet sich meist in einer Arbeitsstätte.

Bei der Abgrenzung von Arbeitssystemen können verschiedene Ebenen unterschieden werden, die hierarchisch aufeinander aufbauen. In der Regel setzt sich ein Arbeitssystem auf höherer Ebene aus mehreren Arbeitssystemen der darunterliegenden Ebene zusammen.

Beispielsweise besteht (vgl. Bild 12)

- das Arbeitssystem „Frachtzentrum“ aus den Arbeitssystemen „Eingangsbereich“ und „Abgangsbereich“ oder
- das Arbeitssystem „Vorsortierung“ aus den Arbeitssystemen „Transportbehälterbereitstellung“, „Aufgabe“ und „Codierung“.

Das Arbeitssystem ist im Arbeitsschutz sowohl Gegenstand der Untersuchung (Analyse) als auch der Gestaltung.

<sup>24</sup> In Anlehnung an: DIN EN ISO 6385 „Grundsätze der Ergonomie für die Gestaltung von Arbeitssystemen“. Mai 2004.

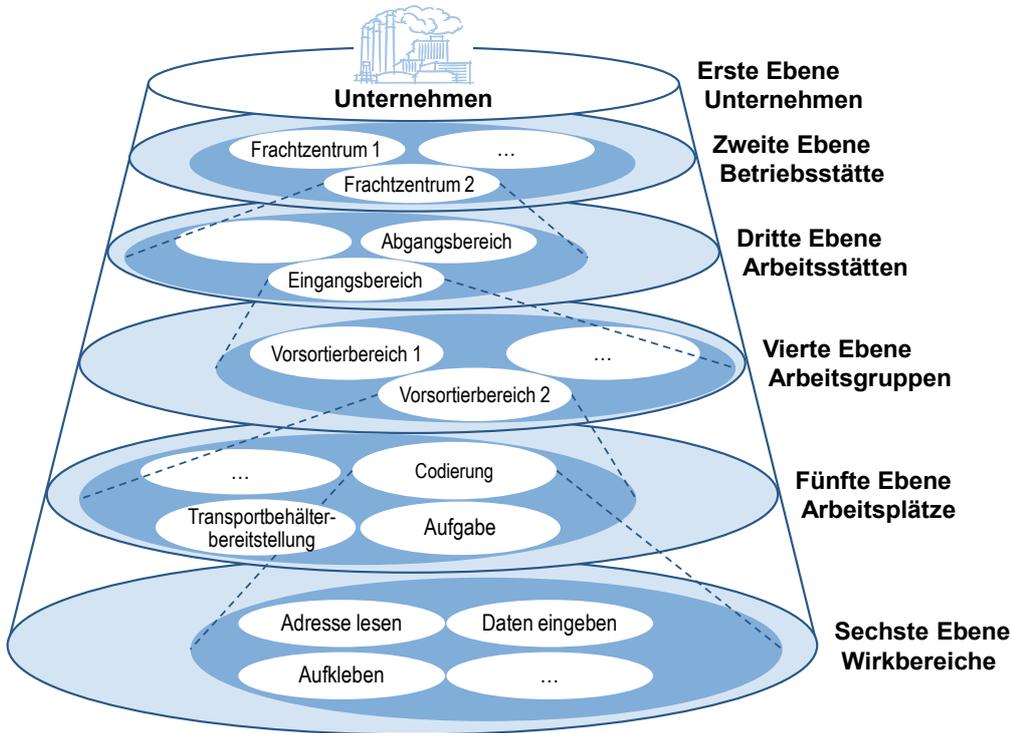


Bild 12:  
Arbeitssystemebenen

Zweck des Arbeitssystems und angestrebtes Arbeitsergebnis

Arbeitsaufgabe

Je umfassender (hierarchisch und zyklisch vollständig) die Arbeitsaufgabe ist, desto umfangreicher ist das Arbeitssystem.

Beispiel: Montieren Vorderrad oder Montage komplettes Auto

Zur Erfüllung der Arbeitsaufgabe sind meist mehrere Tätigkeiten in einer bestimmten Abfolge durchzuführen.

Das Arbeitssystem wird am besten durch die Arbeitsaufgabe oder Haupttätigkeit beschrieben.

Beispiele:

- Elektroschweißen von Edelstahlblechen
- Telefonische Bearbeitung von Kundenanfragen

Synonym verwendbarer Begriff zu „Arbeitsaufgabe“ ist „**Arbeitsinhalt**“.

Handelnde Personen, die im Arbeitssystem die Arbeitsaufgabe wahrnehmen

Mensch

Zu beachten sind hier insbesondere die individuellen Leistungsvoraussetzungen der Personen (wie z. B. Qualifikation, Erfahrung, Trainingszustand, Alter, Geschlecht, spezielle Leistungseinschränkungen).

Es kann sich hierbei um Arbeitnehmer, Beschäftigte, Beamte, Auszubildende, zur Ausbildung Beschäftigte, Leiharbeitnehmer, in Werkstätten für Behinderte Beschäftigte oder andere arbeitnehmerähnliche Personen handeln. Besondere Personengruppen mit besonderen Leistungsvoraussetzungen sind z. B. Kinder, Jugendliche, Ältere, Schwangere oder Behinderte.

<b>Grundbegriffe des Arbeitsschutzes</b>	
	Version 1.06
<b>Arbeitssystem als Gegenstand des Arbeitsschutzes</b>	
	Seite 28 / 112

Subjekt, mit dem ein Austausch erfolgt, oder Objekt, das bearbeitet wird, um die Leistung (Produkt, Dienstleistung) zu erbringen

**Arbeitsgegenstand**

*Das können sein:*

- Rohmaterialien, Halbzeuge
- Arbeitsmittel (z. B. bei deren Instandhaltung oder Veränderung)
- Gebäude(teile) (z. B. bei der Reinigung oder Instandhaltung)
- Menschen (z. B. in vielen Dienstleistungsbereichen, wie der Pflege oder der Qualifizierung. Dann spricht man konkreter von Kunden, Klienten, Schülern, Auszubildenden usw.)

Im Arbeitssystem benutzte Werkzeuge, Geräte, Maschinen, Anlagen, Fahrzeuge, Betriebsmittel, Schutzausrüstungen, Einrichtungen und Möbel

**Arbeitsmittel**

*Von besonderer Bedeutung sind die sogenannten „Mensch-Maschine-Schnittstellen“ (MMS), auch Benutzerschnittstellen genannt, die der Interaktion zwischen Mensch und Arbeitsmittel dienen. Gemeint sind sowohl Eingabeeinrichtungen (z. B. Schalter, Stellschrauben, Pedale) als auch Ausgabeeinrichtungen (z. B. Display, Kontrollleuchten, Anzeigen). Die ergonomische Gestaltung der MMS bestimmt wesentlich die Sicherheit und den Gesundheitsschutz mit.*

Arbeitsorganisation im Arbeitssystem umfasst:

**Arbeitsorganisation**

- ⇒ Gliederung der Arbeitsaufgabe und Arbeitsteilung zwischen den Personen
- ⇒ Arbeitsablauf
- ⇒ Formen der Zusammenarbeit der Personen untereinander
- ⇒ Arbeitszeitgestaltung (z. B. Arbeitsphasen, Pausen, Schichtarbeit, Nachtarbeit, Akkord)
- ⇒ Zuordnung der Arbeitsaufgabe zu den einzelnen betrieblichen Ebenen (planende, entscheidende, ausführende und kontrollierende Aufgaben)

Räumliche und zeitliche Abfolge der Arbeitsschritte, Tätigkeiten, Arbeitsweisen, Arbeits- und Fertigungsverfahren sowie Arbeitsmethoden mit spezifischem Arbeitsmitteleinsatz durch den Menschen im Arbeitssystem

**Arbeitsablauf**

*Der Arbeitsablauf ist vor allem durch das Handeln des Menschen bestimmt, weniger durch die verfahrenstechnischen Abläufe.*

*Zur Beschreibung des Arbeitsablaufs wird eine Tätigkeit in Teiltätigkeiten in ihrer Aueinanderfolge zerlegt und beschrieben, wobei ggf. wichtige Arbeitssystemelemente konkret benannt werden (insbesondere Arbeitsmittel und Arbeitsgegenstand, z. B. „Einlegen des Rohteils in die Aufnahmeeinrichtung“).*

<b>Grundbegriffe des Arbeitsschutzes</b>	
	Version 1.06
<b>Arbeitssystem als Gegenstand des Arbeitsschutzes</b>	
	Seite 29 / 112

*Einen Sonderfall bilden Transportabläufe, die durch eine Abfolge von Lager-, Umschlag- und Transportvorgängen zwischen den Bearbeitungsvorgängen gekennzeichnet sind. Sie können in Plänen durch sogenannte TUL-Ketten skizziert und beschrieben werden.*

**Handeln eines Menschen zur Erfüllung einer Arbeitsaufgabe**

**Tätigkeit**

*Tätigkeiten sind an das Handeln von Menschen gebunden (Maschinen sind nicht tätig). Sie können körperlicher wie geistiger Natur sein.*

*Man unterscheidet stationäre Tätigkeiten, die i. d. R. an einen gestaltbaren Arbeitsplatz gebunden sind, und instationäre Tätigkeiten an wechselnden Orten, die i. d. R. nur eingeschränkt gestaltbar sind (z. B. bei Kundenbesuchen oder im öffentlichen Raum oder Verkehr).*

*Tätigkeiten setzen sich in der Regel aus mehreren aufeinanderfolgenden Teiltätigkeiten und Verrichtungen zusammen.*

**Eingaben (Input) in ein Arbeitssystem sind:**

**Eingabe**

- ⇒ Material (z. B. Roh-, Arbeits- und Hilfsstoffe, Halbzeuge, Arbeitsgegenstand),
- ⇒ Informationen
- ⇒ Energiezufuhr

*Eingaben werden häufig von vorgelagerten Arbeitssystemen in das Arbeitssystem übergeben. Die Ausgabe des vorgelagerten Arbeitssystems ist dann die Eingabe des folgenden Arbeitssystems. Diese Übergabe ist eine typische Gestaltungsschnittstelle zwischen zwei Arbeitssystemen.*

*Informationen sind Angaben zu erwünschten Qualitätsparametern, Konstruktionspläne etc.*

*Energie kann in verschiedener Form zugeführt werden, etwa als elektrische, hydraulische, pneumatische, mechanische oder chemische Energie. Meist wird dabei der Energieträger in eine andere Energieform umgewandelt, wie beispielsweise elektrische in mechanische Energie oder chemische in mechanische Energie (z. B. beim Verbrennungsmotor).*

**Ausgaben (Output) aus einem Arbeitssystem sind:**

**Ausgabe**

- ⇒ das Arbeitsergebnis (Produkte als Waren oder Dienstleistungen, Zwischenergebnisse)
- ⇒ Informationen
- ⇒ Abfälle

*Ausgaben werden aus dem Arbeitssystem in der Regel in nachfolgende Arbeitssysteme übergeben.*

<b>Grundbegriffe des Arbeitsschutzes</b>	
	Version 1.06
<b>Arbeitssystem als Gegenstand des Arbeitsschutzes</b>	
	Seite 30 / 112

Räumlicher Bereich innerhalb des abgegrenzten Arbeitssystems, in dem ein oder mehrere Beschäftigte zur Erfüllung der Arbeitsaufgabe tätig sind

## Arbeitsplatz

*„Arbeitsplätze sind Bereiche von Arbeitsstätten, in denen sich Beschäftigte bei der von ihnen ausübenden Tätigkeit regelmäßig über einen längeren Zeitraum oder im Verlauf der täglichen Arbeitszeit nicht nur kurzfristig aufhalten müssen.“ (Vgl. § 2 Abs. 2 ArbStättV)*

*Die Definition der Arbeitsstättenverordnung schränkt auf stationäre Arbeitsplätze in Arbeitsstätten ein. Es gibt aber auch Arbeitsaufgaben, die außerhalb von Arbeitsstätten zu erfüllen sind (z. B. bei Kundenbesuchen oder im öffentlichen Raum). Solche räumliche Bereiche gehen über den eingeschränkten Arbeitsplatzbegriff der Arbeitsstättenverordnung hinaus.*

Räumliche Bereiche unmittelbar außerhalb des abgegrenzten Arbeitssystems

## Arbeitsumgebung

*In der Umgebung von Arbeitssystemen befinden sich häufig benachbarte Arbeitssysteme. Es kann über die Systemgrenzen hinweg zu einem Austausch von Einwirkungen kommen, wenn z. B. der Lärm einer Maschine aus dem Arbeitssystem heraus in die benachbarten Arbeitssysteme wirkt oder aus einem benachbarten Arbeitssystem in das betrachtete Arbeitssystem hineinwirkt.*

*Aus der Arbeitsumgebung wirken ggf. auch Umwelteinflüsse in das Arbeitssystem (z. B. Sonneneinstrahlung, warme oder kalte Luftströme).*

Räumlicher Bereich, in dem sich Arbeitssysteme befinden

## Arbeitsstätte

*Typisches Beispiel:*

- *Werkstatt, in der sich mehrere Arbeitsplätze befinden (z. B. Arbeitsplätze mit Werkbänken, Bohr- und Drehmaschinen, Schweißarbeitsplatz)*

*Arbeitsstätten gemäß § 2 Arbeitsstättenverordnung:*

- *Orte in Gebäuden oder im Freien, die sich auf dem Gelände eines Betriebes oder einer Baustelle befinden und die zur Nutzung für Arbeitsplätze vorgesehen sind*
- *andere Orte in Gebäuden oder im Freien, die sich auf dem Gelände eines Betriebes oder einer Baustelle befinden und zu denen Beschäftigte im Rahmen ihrer Arbeit Zugang haben*

*Zur Arbeitsstätte gehören u. a.:*

- *Verkehrswege, Fluchtwege, Notausgänge*
- *Lager-, Maschinen- und Nebenräume*
- *Sanitärräume (Umkleide-, Wasch- und Toilettenräume)*
- *Pausen- und Bereitschaftsräume*
- *Erste-Hilfe-Räume*
- *Unterkünfte*

*Die Arbeitsstätte ist meist mit Mobiliar, Beleuchtungs-, Lüftungs-, Heizungs-, Feuerlösch- und Versorgungseinrichtungen, Kennzeichnungen von Verkehrs- und Fluchtwegen sowie Kennzeichnungen von Gefahrenstellen und brandschutztechnischen Ausrüstungen ausgestattet.*

<b>Grundbegriffe des Arbeitsschutzes</b>	
	Version 1.06
<b>Betriebliche Organisation als Gegenstand des Arbeitsschutzes</b>	
	Seite 31 / 112

### 3 Betriebliche Organisation als Gegenstand des Arbeitsschutzes

Geplantes Führen eines Unternehmens, einer Institution oder eines seiner/ihrer Teilbereiche.

**Management**

*Geplantes Führen bedeutet*

- gezielt zu planen,
- zu organisieren,
- den jeweiligen Managementbereich konsequent und systematisch als Führungsaufgabe zu betreiben.

*Managementaufgaben nehmen insbesondere der Unternehmer (Leiter des Betriebs) oder die für Teilbereiche verantwortlichen Führungskräfte wahr.*

*Beispiele für grundlegende Managementaufgaben:*

- Festlegen der Ziele, Politik und Strategie
- Aufbau und Ablauf des Betriebs organisieren
- Auswahl geeigneter Führungskräfte und Beschäftigter
- Übertragung von Aufgaben, Kompetenzen (Befugnissen) und Ressourcen (hierzu gehören auch die Zuordnung von Beschäftigten und die Auswahl von Arbeitsmittel usw.)
- Aufstellen von Plänen, welche Produkte (auch Dienstleistungen) in welcher Qualität und Menge (Umfang) für welche Kunden mit welchen Budgets erbracht werden sollen
- Aufgabenerfüllung und Zielerreichung überwachen und steuern
- Ständige Verbesserungen in der Führung (analysieren, bewerten, planen)

Systematisches Arbeitsschutzhandeln, eingegliedert in das geplante Führen des Unternehmens

**Arbeitsschutzmanagement**

*Betriebliches Arbeitsschutzmanagement umfasst Aktivitäten, Maßnahmen und Methoden der Organisation des Arbeitsschutzes im Unternehmen und die entsprechende Führung von Personen (Führungskräfte der verschiedenen Ebenen und Arbeitnehmer). Es umfasst alle organisatorischen Maßnahmen, die der Vorbereitung, Planung, Durchführung, Überwachung und Kontrolle des Arbeitsschutzes im Unternehmen dienen (Ausrichten, Planen, Steuern, Initiieren, Kontrollieren) sowie den hierbei angewandten Führungsstil, die Führungsprinzipien und das Führungsklima. Im Zentrum stehen Einführung und Aufrechterhaltung sowie kontinuierliche Verbesserung einer **integrativen** Einordnung von Sicherheit und Gesundheit in Führungsprozesse sowie Kern- und Unterstützungsprozesse.<sup>25</sup>*

*Das planmäßige Führen des Unternehmens erfolgt im Hinblick auf die Belange des Arbeitsschutzes. Arbeitsschutzmaßnahmen müssen*

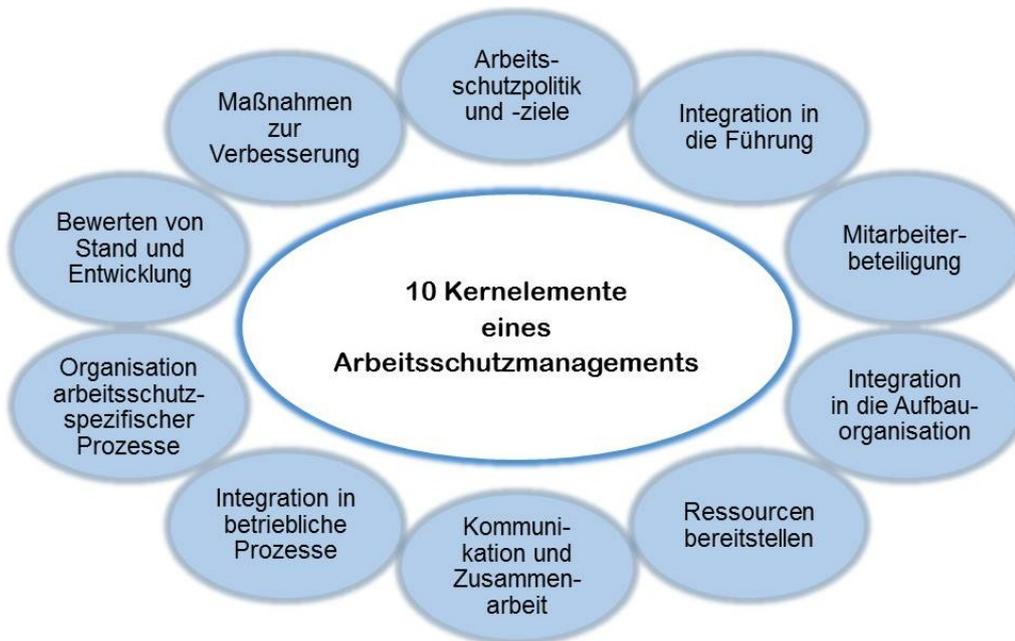
<sup>25</sup> Vgl. Leitfaden für Arbeitsschutzmanagementsysteme des Bundesministeriums für Wirtschaft und Arbeit, der obersten Arbeitsschutzbehörden der Länder, der Träger der gesetzlichen Unfallversicherung und der Sozialpartner. Hrsg.: Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin, Stand: 02.12.2002.

<b>Grundbegriffe des Arbeitsschutzes</b>	
	Version 1.06
<b>Betriebliche Organisation als Gegenstand des Arbeitsschutzes</b>	
	Seite 32 / 112

- gezielt geplant,
- ihre Umsetzung organisiert,
- ihre Wirkungen bewertet und
- auf der Grundlage der Bewertung ggf. in veränderter Form erneut durchgeführt werden (nachsteuern).

Auf diese Weise ist das Management des Arbeitsschutzes als ständiger Verbesserungsprozess zu betreiben.

Zum Arbeitsschutzmanagement gehören zehn Kernelemente (vgl. Bild 13).



**Bild 13:**  
Kernelemente des Arbeitsschutzmanagements

Synonym verwendbarer Begriff zu „Arbeitsschutzmanagement“ ist „**Sicherheits- und Gesundheitsmanagement**“.

Formalisiertes, institutionalisiertes und dokumentiertes Führungs- und Organisationssystem, das sicherstellt, dass eine Unternehmenspolitik für Sicherheit und Gesundheitsschutz unter Beachtung der relevanten Vorschriften effektiv, rationell und systematisch umgesetzt und gelebt wird<sup>26</sup>

### Arbeitsschutzmanagementsystem

Das System umfasst Organisationsstrukturen, Verantwortlichkeiten, strategische Planungen, Methoden, Verfahren, Ressourcen, Verhaltensweisen und Prüfinstrumente zur Entwicklung, Erfüllung, Bewertung und Aufrechterhaltung der vorgegebenen Politik.<sup>27</sup>

<sup>26</sup> Die Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin hat eine „Toolbox“ für Arbeitsschutzmanagementsysteme bereitgestellt. In dieser Toolbox sind die AMS-Standards zusammengefasst, die dem Nationalen Leitfaden entsprechen ([www.baua.de](http://www.baua.de)).

<sup>27</sup> Arbeitsschutzmanagementsysteme. Hrsg.: Länderausschuss für Arbeitsschutz und Sicherheitstechnik. LASI-Veröffentlichung LV-Nr. 21. April 2000, S. 9.

<b>Grundbegriffe des Arbeitsschutzes</b>	
	Version 1.06
<b>Betriebliche Organisation als Gegenstand des Arbeitsschutzes</b>	
	Seite 33 / 112

Besteht ein betriebliches Managementsystem, so soll das Arbeitsschutzmanagementsystem in dieses betriebliche Managementsystem integriert sein, d. h., Arbeitsschutzpflichten sind in die bestehenden Regelungen in geeigneter Weise einzufügen. Weitere arbeitsschutzspezifische Regelungen sind zu ergänzen.

Grundlage ist der Nationale Leitfaden für Arbeitsschutzmanagementsysteme.<sup>28</sup> Auf dieser Grundlage sind unterschiedliche Branchensysteme, Ländersysteme und betriebsgrößenspezifische Systeme entstanden.

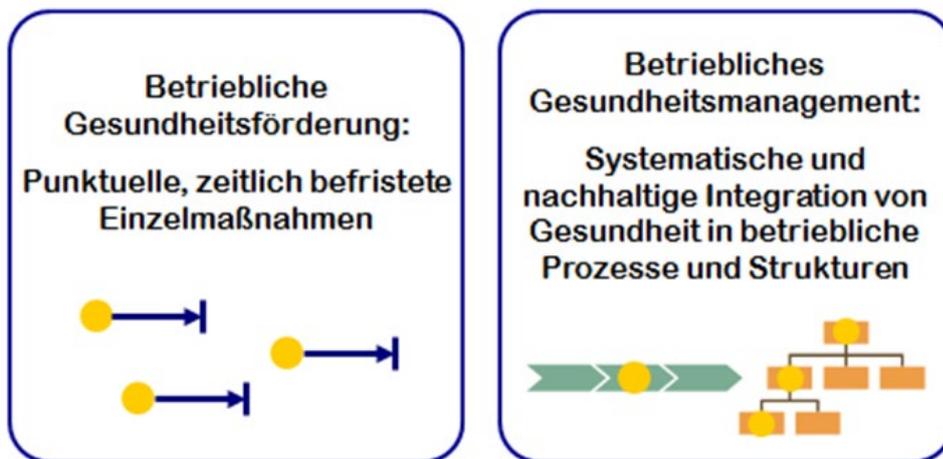
### Systematische und nachhaltige Integration von Gesundheitsförderung in die Strukturen und Prozesse eines Unternehmens

**Gesundheitsmanagement/  
Gesundheitsschutzmanagement**

Das betriebliche Gesundheitsmanagement (BGM) betrachtet alle Ebenen im Unternehmen. Es bezieht das Management bzw. die Unternehmensführung (Leitbild, Kultur), die Führungsebene (Führungsstil/-methode, Führungsverhalten, Vorbildfunktion), betriebliche Strukturen und Prozesse, die Arbeitssysteme und die Mitarbeiter (Kompetenzen, Motivation, Fitness etc.) mit ein.

Effektive BGM-Systeme weisen unter anderem folgende Kennzeichen auf: Bekenntnis der Führung, Einbezug des gesamten Unternehmens, Mitarbeiterbeteiligung von Beginn an, Lernzyklus (kontinuierliche Verbesserung).

BGM ist damit mehr als Betriebliche Gesundheitsförderung (BGF): statt um einzelne Maßnahmen oder Programme geht es um eine systematische Integration in die Strukturen und Prozesse des Unternehmens.



**Bild 14:**  
Unterschiede zwischen Betrieblicher Gesundheitsförderung und Betrieblichem Gesundheitsmanagement

Das übergeordnete Ziel von BGM ist die gesundheitsförderliche Gestaltung von Arbeit und Organisation und die Befähigung zum gesundheitsfördernden Verhalten der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter. Hierunter fallen:

- Entwicklung und Verankerung des Gesundheitsmanagements in die Unternehmensstrukturen
- Etablierung eines kontinuierlichen Verbesserungsprozesses

<sup>28</sup> Nationaler Leitfaden für Arbeitsschutzmanagementsysteme des Bundesministeriums für Wirtschaft und Arbeit, der obersten Arbeitsschutzbehörden der Länder, der Träger der gesetzlichen Unfallversicherung und der Sozialpartner (Fassung vom 2.12.2002).

<b>Grundbegriffe des Arbeitsschutzes</b>	
	Version 1.06
<b>Betriebliche Organisation als Gegenstand des Arbeitsschutzes</b>	
	Seite 34 / 112

- *Verknüpfung des Gesundheitsmanagements mit anderen Steuerungsstrukturen und Managementsystemen im Unternehmen*
- *Integration des Gesundheitsmanagements in die Führungsstrukturen*
- *Integration der Gesundheitsaktivitäten in die betrieblichen Prozesse*

*Es ist anzustreben, ein betriebliches Gesundheitsmanagement nicht neben einem Arbeitsschutzmanagement im Betrieb zu verankern. Die Vernetzung ist sicherzustellen über ein einheitliches abgestimmtes betriebliches Vorgehen.*

Erklärung der obersten Führung über ihre Absichten und Grundsätze zur Sicherstellung, Gewährleistung und Verbesserung von Sicherheit und Gesundheitsschutz, die einen verbindlichen Rahmen für folgende Schwerpunkte vorgibt:

**Arbeitsschutzpolitik des Unternehmens (Kernelement 1)**

- ⇒ Auf Sicherheit und Gesundheitsschutz bezogenes Handeln der Organisation und ihrer Beschäftigten
- ⇒ Auf Sicherheit und Gesundheitsschutz bezogene Festlegung von Strategien, Einzelzielen
- ⇒ Auf operativer Ebene umzusetzende Maßnahmen<sup>29</sup>

*Die Arbeitsschutzpolitik kann in Form eines Leitbildes o. Ä. erklärt werden. Sie umfasst die Gesamtheit der arbeitsschutzbezogenen Ziele und Handlungsgrundsätze eines Unternehmens einschließlich Einhaltung aller Vorschriften zu Sicherheit und Gesundheitsschutz und ist Teil der Unternehmensphilosophie.*

*Besteht in einem Unternehmen ein allgemeines Leitbild, sollen die Aspekte des Arbeitsschutzes integraler Bestandteil dieses Leitbildes sein.*

Beschreibung des angestrebten Soll-Zustands eines Systems, der auf verschiedenen Wegen und mit unterschiedlichen Maßnahmen erreicht werden soll

**Ziel**

*Ziele sind keine Maßnahmen, sondern ermöglichen meist unterschiedliche Maßnahmen zur Zielerreichung. Zu unterscheiden sind globale Zielvorstellungen und konkrete Ziele. Konkrete Ziele*

- *benennen das System, das gestaltet werden soll,*
- *beschreiben den Soll-Zustand,*
- *fixieren einen Termin, bis zu dem der Soll-Zustand erreicht werden soll.*

<sup>29</sup> In Anlehnung an: Leitfaden für Arbeitsschutzmanagementsysteme des Bundesministeriums für Wirtschaft und Arbeit, der obersten Arbeitsschutzbehörden der Länder, der Träger der gesetzlichen Unfallversicherung und der Sozialpartner. Hrsg.: BAuA, Stand: 2.12.2002 sowie Arbeitsschutzmanagementsysteme. Eckpunkte des BMA, der obersten Arbeitsschutzbehörden der Bundesländer, der Träger der gesetzlichen Unfallversicherung und der Sozialpartner zur Entwicklung und Bewertung von Konzepten für Arbeitsschutzmanagementsysteme vom 1.2.1999. In: Bundesarbeitsblatt (1999), Nr. 2, S. 43. Die Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin hat eine „Toolbox“ für Arbeitsschutzmanagementsysteme bereitgestellt. In dieser Toolbox sind die AMS-Standards zusammengefasst, die dem Nationalen Leitfaden entsprechen ([www.baua.de](http://www.baua.de)).

<b>Grundbegriffe des Arbeitsschutzes</b>	
	Version 1.06
<b>Betriebliche Organisation als Gegenstand des Arbeitsschutzes</b>	
	Seite 35 / 112

Ziele des Arbeitsschutzes können sich auf das (betriebliche) Management (Managementziele, Führungsziele) oder Arbeitssysteme (Schutzziele, Ziele zur Gesundheitsförderung) beziehen

## Ziele des Arbeitsschutzes

Globale Zielvorstellungen können z. B. sein:

- Schaffung sicherer und gesundheitsgerechter (menschengerechter) Arbeitsbedingungen
- Vermeidung von Unfällen und Erkrankungen (Prävention)
- Schaffung einer geeigneten Organisation

**Führungsziele des Arbeitsschutzes** sind Instrumente zur ständigen Verbesserung des Arbeitsschutzes im gesamten Betrieb oder in den Betriebsbereichen. Sie können in Zielvereinbarungen, in Programmen zur Verbesserung des Arbeitsschutzes, in Vorgaben bzw. Orientierungen für das Verhalten von Führungskräften usw. bestehen. Es handelt sich um Instrumente des Arbeitsschutzmanagements zur ständigen Verbesserung des betrieblichen Arbeitsschutzes und seiner Organisation. Es geht hierbei um das Setzen von Zielen als strategischem und mobilisierendem Element in Verbindung mit dem Arbeitsschutzmanagement und entsprechendem Führungshandeln.

**Ziele zur Gestaltung sicherer und gesundheitsgerechter Arbeitssysteme** sind (vgl. Abschnitt 4.3.3)

- Schutzziele zur Vermeidung bzw. Beseitigung oder Verringerung von Gefährdungen im Arbeitssystem und/oder
- Ziele zur Gesundheitsförderung (Förderziele)

Festlegen von Führungsgrundsätzen, Vorgaben und Verfahrensweisen, Kompetenzanforderungen und erwartetes Engagement für Führungskräfte

## Integration in die Führung (Kernelement 2)

*Arbeitsschutzgerechtes Führungsverhalten bezieht sich u. a. auf die Vorbildfunktion (arbeitsschutzgerechtes Verhalten), Reaktion auf erkannte Arbeitsschutzdefizite, Umgang mit Arbeitsschutzbelangen in Konfliktsituationen, Mitarbeiterführung und Betriebsklima, Förderung von Gesundheit, Wohlbefinden und Arbeitszufriedenheit.*

Betriebliche Prozesse, die das Handeln der Führungskräfte bestimmen

## Führungsprozesse

*Arbeitsschutzhandeln muss Bestandteil der Führungstätigkeit sein. Führungskräfte müssen bei ihren Handlungen (Zuständigkeitsbereich organisieren, bei in ihrem Bereich zu erfüllenden Aufgaben Mitarbeiter anweisen und beaufsichtigen, Mitarbeiter motivieren u. a. m.) Sicherheit und Gesundheitsschutz in angemessener Weise berücksichtigen.*

Beispiele für die Integration von Arbeitsschutz in die Führungsprozesse des Unternehmens:

- Festlegen von Führungsgrundsätzen
- Vorgaben und Verfahrensweisen, wie Führungskräfte in ihren Bereichen konkret den Arbeitsschutz betreiben sollen
- Verpflichtung der Führungskräfte auf die Einhaltung und Umsetzung der Ziele und Vorgaben des Unternehmens im Arbeitsschutz

<b>Grundbegriffe des Arbeitsschutzes</b>	
	Version 1.06
<b>Betriebliche Organisation als Gegenstand des Arbeitsschutzes</b>	
	Seite 36 / 112

## Beteiligung der Mitarbeiter an der Gestaltung der Arbeitsbedingungen

### Mitarbeiterbeteiligung (Kernelement 3)

*Die Mitarbeiterbeteiligung geht von der Prämisse aus, dass die Beschäftigten ihre Arbeitsbedingungen einschließlich einiger Gefährdungen und Belastungen aus eigenem Erleben kennen und praktikable Ideen für Problemlösungen und Verbesserungen haben („Experten vor Ort“). Dieses Potenzial gilt es zu nutzen.*

*Der Arbeitgeber hat Voraussetzungen zu schaffen, dass die Beschäftigten ihren Mitwirkungspflichten nachkommen können (vgl. § 3 Abs. 2 Ziff. 2 ArbSchG). Die Beschäftigten sind zur Unterstützung des Arbeitgebers, des Betriebsarztes und der Fachkraft für Arbeitssicherheit bei der Gewährleistung von Sicherheit und Gesundheitsschutz verpflichtet (vgl. § 16 ArbSchG).*

## Organisationsstrukturen und die damit verbundene Festlegung von Aufgaben, Verantwortung, Zuständigkeit und Kompetenz

### Aufbauorganisation

*Mit der Aufbauorganisation erfolgt die Regelung, wer wofür mit welchen Rechten und Pflichten im Unternehmen verantwortlich bzw. zuständig ist. Auf allen Hierarchiestufen im Betrieb müssen die Inhaber von Linien- und Stabsstellen ihre Aufgaben, Kompetenzen und Verantwortung hinsichtlich des Arbeitsschutzes konkret kennen. Deshalb muss festgelegt und ausdrücklich übertragen sein, wer welche Aufgaben, welche Kompetenzen und welche Verantwortung im Arbeitsschutz hat.*

## Natürliche und juristische Personen und rechtsfähige Personengesellschaften, die Beschäftigte beschäftigen<sup>30</sup>

### Arbeitgeber

*Der Arbeitgeber ist der Normadressat der meisten Arbeitsschutzvorschriften. Er trägt die Gesamtverantwortung auch für die Sicherheit und den Gesundheitsschutz der Beschäftigten.*

## Inhaber eines Unternehmens bzw. eines Betriebes, den er selbstständig und eigenverantwortlich führt

### Unternehmer

*Der Unternehmer ist der Haupt-Normadressat der Unfallverhütungsvorschriften.*

## Person, der die Geschäftsführung des Betriebes nach innen und außen verantwortlich übertragen ist und der dementsprechend berechtigt ist, selbstständig anstelle des Betriebsinhabers zu handeln

### Leiter des Betriebs

*Die Bezeichnung „Leiter des Betriebs“ stammt aus dem Arbeitssicherheitsgesetz (§ 8 ASiG): Fachkräfte und Betriebsärzte unterstehen als Stabsstelle unmittelbar diesem Leiter des Betriebs. Gemeint ist damit der Unternehmer oder der dem Unternehmer unmittelbar unterstellte oberste Vorgesetzte, der im Betrieb „das Sagen“ hat, der nicht nur nach „innen“, sondern auch nach „außen“ Anordnungen für sein Unternehmen geben und rechtsverbindliche Entscheidungen treffen kann. In der Regel ist dies der Geschäftsführer, Unternehmer, Direktor, Bürgermeister usw. Leiter des Betriebes kann*

<sup>30</sup> Vgl. § 2 Abs. 3 ArbSchG.

<b>Grundbegriffe des Arbeitsschutzes</b>	
	Version 1.06
<b>Betriebliche Organisation als Gegenstand des Arbeitsschutzes</b>	
	Seite 37 / 112

auch der Leiter eines Betriebsteiles sein, wenn auch der Betriebsarzt oder die Fachkraft für Arbeitssicherheit nur für den Betriebsteil bestellt sind.<sup>31</sup>

Leiter eines Teilbereichs des Betriebs und Vorgesetzter der diesem Teilbereich zugeordneten Beschäftigten

**Führungskraft**

*Die Führungskraft nimmt Führungsaufgaben in einer Organisation allgemein oder einem Unternehmen wahr, wobei es sich bei der Führung um eine (von mehreren) Managementaufgaben (Planung, Organisation, Personalführung und Kontrolle) handelt.*

*Die Definition „Führungskraft“ ist nicht einheitlich. In der Regel ist damit ein Vorgesetzter von Beschäftigten gemeint, der aber der Geschäftsleitung unterstellt ist.*

*Der Führungskraft ist die Verantwortung über einen Betriebsbereich übertragen. Diese ist jedoch abhängig von übertragenen Kompetenzen und Befugnissen.*

*Die Führungskraft hat gegenüber den unterstellten Beschäftigten eine Garantenstellung. Dies umfasst auch die Sicherheit und die Gesundheit. Es ist deshalb üblich, den Führungskräften entsprechende Pflichten des Arbeitsschutzes mit zu übertragen, insbesondere die Beurteilung der Arbeitsbedingungen für alle im Zuständigkeitsbereich anfallenden Tätigkeiten.*

Speziell in der Arbeitsmedizin ausgebildeter Arzt, der das Unternehmen bzw. die Behörde beim Arbeitsschutz und bei der Unfallverhütung in allen Fragen des Gesundheitsschutzes unterstützt

**Betriebsarzt**

*Stellung und Aufgaben des Betriebsarztes regelt das Arbeitssicherheitsgesetz. Den Betreuungsumfang hat der Unternehmer gemäß DGUV Vorschrift 2 unter Mitbestimmung des Betriebs- bzw. Personalrats in Abstimmung mit dem Betreuungsumfang der Fachkraft für Arbeitssicherheit zu vereinbaren.*

*Der Betriebsarzt untersteht unmittelbar dem Leiter des Betriebs. Er ist schriftlich zu bestellen. Als Betriebsarzt darf nur bestellt werden, wer berechtigt ist, den ärztlichen Beruf auszuüben, und der über die zur Erfüllung der ihm übertragenen Aufgaben erforderliche arbeitsmedizinische Fachkunde verfügt (Facharzt für Arbeitsmedizin oder Zusatzbezeichnung Betriebsmedizin).*

Spezielle ausgebildete Person, die das Unternehmen bzw. die Behörde beim Arbeitsschutz und bei der Unfallverhütung in allen Fragen der Arbeitssicherheit einschließlich der menschengerechten Gestaltung der Arbeit unterstützt<sup>32</sup>

**Fachkraft für Arbeitssicherheit**

*Stellung und Aufgaben der Fachkraft für Arbeitssicherheit regelt das Arbeitssicherheitsgesetz. Den Betreuungsumfang hat der Unternehmer unter Mitbestimmung des Betriebs- bzw. Personalrats in Abstimmung mit dem Betreuungsumfang des Betriebsarztes zu vereinbaren.*

*Die Fachkraft für Arbeitssicherheit untersteht unmittelbar dem Leiter des Betriebs. Sie ist schriftlich zu bestellen. Als Fachkraft für Arbeitssicherheit darf nur bestellt werden, wer*

<sup>31</sup> Vgl. Schmatz/Nöthlich: Sicherheitstechnik, Erläuterungen zu § 8 ASiG.

<sup>32</sup> § 6 ASiG.

<b>Grundbegriffe des Arbeitsschutzes</b>	
	Version 1.06
<b>Betriebliche Organisation als Gegenstand des Arbeitsschutzes</b>	
	Seite 38 / 112

- über eine abgeschlossene Berufsausbildung als Ingenieur, Techniker, Meister oder im Einzelfall einer vergleichbaren Berufsausbildung verfügt,
- über eine mindestens zweijährige Berufserfahrung verfügt,
- die sicherheitstechnische Fachkunde (Ausbildung zur Fachkraft für Arbeitssicherheit einschließlich der zum zu betreuenden Betrieb passenden fachspezifischen Ausbildung) erworben hat

Die zuständige Arbeitsschutzverwaltung kann eine befristete ausbildungsbegleitende Bestellung genehmigen.

Eine von einem Unternehmen schriftlich bestellte Person, die den Unternehmer, die Führungskräfte, die Fachkraft für Arbeitssicherheit, den Betriebsarzt und die Kollegen darin unterstützt, Unfälle, berufsbedingte Krankheiten und Gesundheitsgefahren zu vermeiden.

**Sicherheitsbeauftragter**

*Der Sicherheitsbeauftragte ist Mitarbeiter des Unternehmens (keine Führungskraft). Sicherheitsbeauftragte sind ab einer Betriebsgröße von 20 Beschäftigten zu bestellen (§ 22 SGB VII). Die Anzahl erforderlicher Sicherheitsbeauftragter regelt die DGUV Vorschrift 1.*

Personen, die einer nichtselbstständigen Tätigkeit nachgehen

**Beschäftigte**

*Beschäftigte im Sinne des Arbeitsschutzgesetzes sind (vgl. § 2 Abs. 2 ArbSchG):*

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

Person, die aufgrund eines privatrechtlichen Vertrags im Dienste eines anderen zur Leistung weisungsgebundener fremdbestimmter Arbeit in persönlicher Abhängigkeit verpflichtet ist<sup>33</sup>

**Arbeitnehmer**

*Hierzu gehören beispielsweise auch Auszubildende und Heimarbeiter, nicht aber Geschäftsführer und freie Mitarbeiter.*

*Das Arbeitsverhältnis ist ein auf den Austausch von Arbeitsleistung und Vergütung gerichtetes Dauerschuldverhältnis. Die vertraglich geschuldete Leistung ist im Rahmen einer von Dritten bestimmten Arbeitsorganisation zu erbringen. Die Eingliederung in die fremde Arbeitsorganisation zeigt sich insbesondere darin, dass der Beschäftigte einem Weisungsrecht seines Vertragspartners (Arbeitgebers) unterliegt. Das Weisungsrecht kann Inhalt, Durchführung, Zeit, Dauer und Ort der Tätigkeit betreffen. Arbeitnehmer ist*

<sup>33</sup> Vgl. Bundesarbeitsgericht Senat, 16. Februar 2000 – 5 AZB 71/99 – BAGE 93, 310; 26. September 2002 – 5 AZB 19/01 – AP ArbGG 1979 § 2 Nr. 83 = EzA ArbGG 1979 § 2 Nr. 57.

<b>Grundbegriffe des Arbeitsschutzes</b>	
	Version 1.06
<b>Betriebliche Organisation als Gegenstand des Arbeitsschutzes</b>	
	Seite 39 / 112

derjenige Mitarbeiter, der nicht im Wesentlichen frei seine Tätigkeit gestalten und seine Arbeitszeit bestimmen kann.<sup>34</sup>

Interessenvertretung der Arbeitnehmer (in Betrieben der Privatwirtschaft) bzw. Arbeitnehmer und Beamten (in Betrieben des öffentlichen Dienstes)

**Betriebsrat/  
Personalrat**

Der betriebliche Arbeitsschutz unterliegt der Mitbestimmung durch den Betriebs- bzw. Personalrat. Das betrifft z. B.

- Bestellung bzw. Abbestellung von Fachkräften für Arbeitssicherheit und Betriebsärzten
- Vereinbarung des Umfangs der sicherheitstechnischen und arbeitsmedizinischen Betreuung nach DGUV Vorschrift 2
- Organisation der Beurteilung der Arbeitsbedingungen

Organ des betrieblichen Arbeitsschutzes zur Beratung über die Ausrichtung des Arbeitsschutzes im Betrieb

**Arbeitsschutzausschuss**

Das Arbeitssicherheitsgesetz schreibt in § 11 für Betriebe ab 20 Beschäftigte den Arbeitsschutzausschuss vor, der mindestens einmal vierteljährlich zusammentrifft. Pflichtmitglieder sind:

- Arbeitgeber oder ein von ihm Beauftragter,
- Fachkräfte für Arbeitssicherheit,
- Betriebsärzte,
- Sicherheitsbeauftragte,
- zwei vom Betriebs- bzw. Personalrat bestimmte Betriebs- / Personalratsmitglieder.

Nach § 95 Abs. 4 SGB IX hat die Schwerbehindertenvertretung das Recht, an allen Sitzungen des Arbeitsschutzausschusses beratend teilzunehmen.

Fallweise können Experten und Verantwortliche aus den betrachteten Betriebsbereichen hinzugezogen werden.

Einfügen der Arbeitsschutzpflichten, -zuständigkeiten und -kompetenzen in die betrieblichen aufbauorganisatorischen Festlegungen

**Integration  
in die Aufbauorganisation  
(Kernelement 4)**

Hierzu gehören:

- Übertragung von Aufgaben und Kompetenzen auf Linien- und Stabsstellen
- Auswahl für diese Stellen geeigneter und ausreichend qualifizierter Personen
- Festlegung der Kooperation zwischen den Stellen
- Überwachung der Erfüllung der Aufgaben

Nach § 13 Abs. 2 ArbSchG kann der Arbeitgeber zuverlässige und fachkundige Personen schriftlich damit beauftragen, ihm obliegende Aufgaben des Arbeitsschutzes nach

<sup>34</sup> Vgl. Bundesarbeitsgericht Senat 22. April 1998 5 AZR 342/97 – BAGE 88, 263 mwN; 19. Januar 2000 – 5 AZR 644/98 – BAGE 93, 218, 222.

<b>Grundbegriffe des Arbeitsschutzes</b>	
	Version 1.06
<b>Betriebliche Organisation als Gegenstand des Arbeitsschutzes</b>	
	Seite 40 / 112

diesem Gesetz in eigener Verantwortung wahrzunehmen. Hierzu gehören insbesondere:

- Beurteilung der Arbeitsbedingungen für alle Tätigkeiten im zugewiesenen Verantwortungsbereich
- Festlegen und Ergreifen der erforderlichen Maßnahmen des Arbeitsschutzes im Verantwortungsbereich
- Durchführung der Unterweisungen

Zuordnen der für eine Aufgabe erforderlichen personellen, materiellen, finanziellen und strukturellen Kapazitäten zu einer Organisationseinheit oder einem Arbeitssystem

**Ressourcen bereitstellen (Kernelement 5)**

*Personelle Ressourcen sind ausreichende Personen (Beschäftigte, Führungskräfte, Experten usw.) mit den für die Aufgaben erforderlichen Qualifikationen. Zur nachhaltigen Sicherstellung der erforderlichen Qualifikation sind ausreichende Qualifizierungsressourcen bereitzustellen.*

*Materielle Ressourcen sind insbesondere die erforderlichen Arbeitsmittel, Materialien, Flächen bzw. Räume.*

*Finanzielle Ressourcen sind für erforderliche Budgets.*

*Strukturelle Ressourcen sind die erforderlichen Befugnisse, Kompetenzen und Informationen.*

*Ressourcen bereitzustellen ist eine Führungsaufgabe insbesondere der Geschäftsführung, aber auch der Führungskräfte.*

Person, die aufgrund ihrer Fachkenntnisse aus Berufsausbildung, Berufserfahrung und zeitnaher beruflicher Tätigkeit über ein zuverlässiges Verständnis für die ordnungsgemäße Durchführung der jeweiligen (Prüf-)Aufgabe verfügt

**Befähigte Person**

*Vergleichbar mit den im bisherigen Regelwerk der Unfallversicherungsträger verwendeten Begriff des „Sachkundigen“.*

Person, die durch ihre Berufsausbildung, ihre Berufserfahrung und ihre zeitnahe berufliche Tätigkeit über die erforderlichen Kenntnisse zur Prüfung von Arbeitsmitteln verfügt.

**Zur Prüfung befähigte Person**

*Hierbei geht es vor allem um die Befähigung, bestimmte Prüfungen fachkundig durchführen zu können (vgl. Betriebssicherheitsverordnung § 14 sowie die Anlagen 2 und 3 und TRBS 1203). Die Anlagen 2 und 3 enthalten zusätzliche Qualifikationsanforderungen.*

*Zur Prüfung befähigte Personen unterliegen bei der Durchführung der nach dieser Verordnung vorgeschriebenen Prüfungen keinen fachlichen Weisungen durch den Arbeitgeber. Zur Prüfung befähigte Personen dürfen vom Arbeitgeber wegen ihrer Prüftätigkeit nicht benachteiligt werden. (vgl. §14, Abs. 6 BetrSichV)*

<b>Grundbegriffe des Arbeitsschutzes</b>	
	Version 1.06
<b>Betriebliche Organisation als Gegenstand des Arbeitsschutzes</b>	
	Seite 41 / 112

Personen, die aufgrund ihrer fachlichen Ausbildung und Erfahrung ausreichende Kenntnisse auf dem Gebiet der zu prüfenden Einrichtungen haben und mit den einschlägigen Vorschriften, Verordnungen, Richtlinien und den allgemein anerkannten Regeln der Technik soweit vertraut sind, dass sie den arbeitssicheren Zustand der zu prüfenden Einrichtung beurteilen können

### Sachkundige

*Sachkundige sind vergleichbar mit den „befähigten Personen“. In den staatlichen Vorschriften sind Prüfungen durch befähigte Personen oder zugelassene Überwachungsstellen durchzuführen. In einigen Unfallverhütungsvorschriften werden aber noch Sachkundigenprüfungen oder sachkundige Aufsichtspersonen gefordert.*

*Neuere Vorschriften fordern, dass die Beurteilung der Arbeitsbedingungen bzw. Messungen nur durch „**fachkundige Personen**“ durchgeführt werden, z. B. die Lärm- und Vibrations-Arbeitsschutzverordnung, die Verordnung über künstliche optische Strahlung, die Gefahrstoffverordnung oder die Biostoffverordnung. Verfügt der Arbeitgeber (bzw. die von ihm beauftragte Person) nicht über ausreichende Fachkunde, hat er sich durch fachkundige Personen, z. B. die Fachkraft für Arbeitssicherheit oder den Betriebsarzt beraten zu lassen.*

Personen, die aufgrund ihrer fachlichen Ausbildung und Erfahrung besondere Kenntnisse auf dem Gebiet der zu prüfenden Einrichtungen haben und mit den einschlägigen staatlichen Arbeitsschutzvorschriften, Unfallverhütungsvorschriften, Richtlinien und allgemein anerkannten Regeln der Technik vertraut sind

### Sachverständige

*Sachverständige müssen in der Regel vom zuständigen Unfallversicherungsträger ermächtigt sein.*

*Seit 2007 ist das personenbezogene Prüfwesen durch „Sachverständige“ weitgehend durch das organisationsbezogene Prüfwesen durch zugelassene Überwachungsstellen abgelöst worden (siehe zugelassene Überwachungsstellen).*

*In einigen Unfallverhütungsvorschriften sind aber noch von Sachverständigenprüfungen gefordert, z. B. Unfallverhütungsvorschrift „Krane“ (DGUV Vorschrift 52/DGUV Vorschrift 53, bisher BGV/GUV-V D6) oder „Veranstaltungs- und Produktionsstätten für szenische Darstellung“ (DGUV Vorschrift 17/DGUV Vorschrift 18, bisher BGV/GUV-V C1).*

Von der zuständigen Landesbehörde als Prüfstelle für einen bestimmten Aufgabenbereich im Bundesanzeiger bekannt gemachte Überwachungsstelle

### Zugelassene Überwachungsstelle

*Zugelassene Überwachungsstellen (auch kurz „ZÜS“ genannt) führen Prüfungen überwachungsbedürftiger Anlagen wie Aufzüge, Druckbehälter oder Läger brennbarer Flüssigkeiten durch.*

*Die Zulassung erfolgt in einem Akkreditierungsverfahren, in dem die Gewährleistung bestimmter Anforderungen festgestellt wurde, u. a.:*

- Unabhängigkeit von Hersteller und Betreiber
- Verfügbarkeit erforderlicher Organisationsstrukturen, Personal, Mittel und Ausrüstungen

<b>Grundbegriffe des Arbeitsschutzes</b>	
	Version 1.06
<b>Betriebliche Organisation als Gegenstand des Arbeitsschutzes</b>	
	Seite 42 / 112

- *Ausreichende technische Kompetenz, berufliche Integrität und Erfahrung sowie fachliche Unabhängigkeit des Personals*

Organisation des für die Gewährleistung des Arbeitsschutzes erforderlichen Informationsaustausches und der Zusammenarbeit der betrieblichen Akteure

**Kommunikation und Zusammenarbeit (Kernelement 6)**

*Sicherheit und Gesundheit müssen wie alle anderen Aufgaben Gegenstand von Besprechungen und des regelmäßigen Informationsaustausches der Führungskräfte sein. Jede Führungskraft muss sich für ihren Bereich regelmäßig über den Stand von Sicherheit und Gesundheit informieren.*

Art und Weise der Vorbereitung, Planung, Durchführung, Überwachung und Kontrolle von Aufgaben

**Ablauforganisation**

*Mit der Ablauforganisation erfolgt die Regelung der Arbeits- und Verfahrensabläufe im betriebsorganisatorischen Sinne, der zeitlich-logischen Reihenfolge der Aufgabenwahrnehmung. Um wirksam Prävention betreiben zu können, ist es erforderlich, alle Prozesse und Vorgänge im Betrieb zu identifizieren, die sich direkt oder indirekt auf die Arbeitsbedingungen auswirken. Für diese Prozesse ist zu regeln, wie die Anforderungen des Arbeitsschutzes berücksichtigt werden. Es kommt darauf an, in die bestehenden Regelungen die Belange des Arbeitsschutzes zu integrieren. Dort, wo keine solche Regelungen bestehen, müssen sie initiiert werden. Neben dieser integrativen Verankerung des Arbeitsschutzes in die betrieblichen Abläufe ist es auch erforderlich, für bestimmte Aspekte des Arbeitsschutzes eigenständige Regelungen zu schaffen (beispielsweise zur Begehung, zum Prüfen von Geräten, zu Unterweisungen).*

Berücksichtigung der Anforderungen des Arbeitsschutzes in allen betrieblichen Prozessen, die sich direkt oder indirekt auf die Arbeitsbedingungen auswirken durch geeignete ablauforganisatorische Regelungen

**Integration in die Ablauforganisation (Kernelement 7)**

*Die Integration der Aufgaben des Arbeitsschutzes in die betrieblichen Prozesse ist eine entscheidende Voraussetzung für die Realisierung von Prävention. Nur durch Berücksichtigung von Arbeitsschutzbelangen in Planungs- und Gestaltungsprozessen sind Gefährdungen und teure Nachbesserungen vorausschauend vermeidbar.*

Organisation betrieblicher Prozesse, die insbesondere der Erreichung der Arbeitsschutzziele dienen

**Organisation arbeitsschutzspezifischer Prozesse (Kernelement 8)**

*Arbeitsschutzspezifische Prozesse sind nicht automatisch Bestandteil der betrieblichen Organisation. Sie sind aber notwendige zusätzliche Prozesse zur Erreichung der Arbeitsschutzziele. Ein Teil der arbeitsschutzspezifischen Prozesse sind vorgeschrieben.*

*Beispiele arbeitsschutzspezifischer Prozesse:*

- *Beurteilung der Arbeitsbedingungen*
- *Prüfung von Arbeitsmitteln*
- *Betriebsanweisungen*
- *Unterweisung*
- *Arbeitsmedizinische Vorsorge*

<b>Grundbegriffe des Arbeitsschutzes</b>	
	Version 1.06
<b>Betriebliche Organisation als Gegenstand des Arbeitsschutzes</b>	
	Seite 43 / 112

- *Arbeitsschutzausschuss*

*Arbeitsschutzspezifische Prozesse können in ergänzenden Verfahrensregeln beschrieben werden und sind Bestandteil des Arbeitsschutzmanagementsystems.*

*Arbeitsschutzspezifische Prozesse sind im Sinne der Integration vielfältig mit den betrieblichen Prozessen verknüpft.*

*Beispiele:*

- *Im Rahmen des Beschaffungsprozesses ist eine Beurteilung der Arbeitsbedingungen (oder zumindest deren Überprüfung) erforderlich, da das betreffende Arbeitssystem in aller Regel durch eine Beschaffungsmaßnahme in seiner Struktur verändert wird.*
- *Unterweisungen sind Bestandteil des Führungshandelns.*

**Bewerten, was durch die bisherigen Maßnahmen erreicht wurde und Ableitung von Maßnahmen zur Verbesserung**

*Bewertung von Stand und Entwicklung muss anhand von geeigneten Indikatoren und Kennzahlen erfolgen. Dies ist die Grundlage für die Steuerung des Arbeitsschutzmanagements und einen kontinuierlichen Verbesserungsprozess.*

**Bewertung von Stand und Entwicklung (Kernelement 9)**

**Organisation eines kontinuierlichen Verbesserungsprozesses der Arbeitsschutzorganisation**

**Maßnahmen zur Verbesserung (Kernelement 10)**

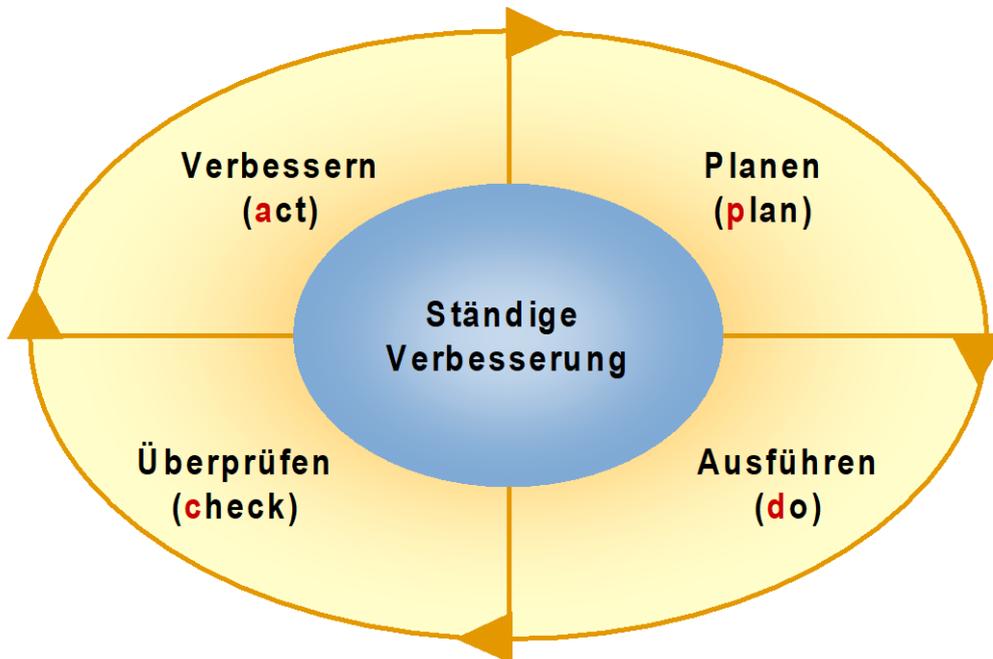
**Zielorientierte Prozesssteuerung durch regelmäßiges Überprüfen der Arbeitsschutzziele und erforderlichenfalls Nachsteuern durch entsprechende Entscheidungen und Realisierung von geeigneten Maßnahmen**

**Kontinuierlicher Verbesserungsprozess (KVP)**

*Unter einem kontinuierlichen Verbesserungsprozess versteht man ein Grundprinzip bzw. Grundhaltung einer Organisation der stetigen Verbesserung der Qualität des Handelns durch einen dauerhaften Prozess stetiger kleiner Verbesserungsschritte in kontinuierlicher Teamarbeit. Hierzu wird der PDCA-Zyklus angewandt (vgl. Bild 15).*

**Bild 15:  
PDCA-Zyklus**

**zur ständigen  
Verbesserung**



Arbeitsschutz kann in diesem Sinne als ein wesentliches Qualitätsmerkmal verstanden werden:

- Planen (Bestandsaufnahme unter Berücksichtigung von Vorschriften und Forderungen; Entwicklung von Visionen; Definieren von Grundsätzen und Zielen für den betrieblichen Arbeitsschutz; Ableitung zielführender Maßnahmen)
- Ausführen (Umsetzen und Durchführen der Maßnahmen)
- Überprüfen (regelmäßige Erfassung und Bewertung des erreichten Stands)
- Verbessern (laufend Vorbeugungs-, Korrektur- und Verbesserungsmaßnahmen entwickeln)

Die Steuerung muss im Sinne eines systematischen, kontinuierlichen Verbesserungsprozesses von Sicherheit und Gesundheit bei der Arbeit erfolgen.

Arbeitsschutzmanagement (AM) und die erreichte Qualität des Arbeitsschutzes müssen bewertet werden, um nachhaltige Wirkungen zu erzielen. Diese Bewertungen müssen zur ständigen Verbesserung genutzt werden.

<b>Grundbegriffe des Arbeitsschutzes</b>	
	Version 1.06
<b>Beurteilung der Arbeitsbedingungen</b>	
	Seite 45 / 112

## 4 Beurteilung der Arbeitsbedingungen

### 4.1 Definition

Ermittlung, welche Maßnahmen des Arbeitsschutzes erforderlich sind, durch Beurteilung der für die Beschäftigten mit ihrer Arbeit verbundenen Gefährdung

**Beurteilung  
der Arbeitsbedin-  
gungen**

*Primäres Anliegen der Beurteilung der Arbeitsbedingungen nach §§ 5 und 6 Arbeitsschutzgesetz ist das Bestimmen erforderlicher Maßnahmen des Arbeitsschutzes. Die Beurteilung der Arbeitsbedingungen umfasst die Beurteilung der Gefährdungen (Gefährdungsbeurteilung) und die Ermittlung der Ressourcen, Potenziale und Chancen zu Sicherheit und Gesundheitsschutz bis hin zur Gesundheitsförderung.*

*Ermitteln und Beurteilen der Gefährdung sind hierbei Vorstufen mit dem Ziel, notwendige und wirkungsvolle Voraussetzungen für Sicherheit und Gesundheit zu schaffen.*

*Die Beurteilung der Arbeitsbedingungen ist das zentrale Planungs-, Strategie- und Steuerungsinstrument des betrieblichen Arbeitsschutzes. Auf der Basis der Beurteilung der Arbeitsbedingungen ist zu ermitteln, welche Maßnahmen des Arbeitsschutzes erforderlich sind (vgl. § 5 ArbSchG). Auch für die Umsetzung der Maßnahmen muss in der Regel auf die Ergebnisse der Beurteilung der Arbeitsbedingungen zurückgegriffen werden.*

*Beispiele:*

- Substitutionsprüfung
- Auswahl geeigneter Arbeitsmittel
- Technische Schutzmaßnahmen
- Festlegung erforderlicher Prüfungen
- Ableitung von Qualifizierungsanforderungen
- Betriebsanweisungen
- Information über festgestellte Gefährdungen und Unterweisung zu risikoarmen Arbeitsweisen
- Arbeitsmedizinische Vorsorge

*Das Arbeitsschutzgesetz legt die Beurteilung der Arbeitsbedingungen als übergreifende Regelung fest. Konkretisierende Regelungen enthalten insbesondere die Verordnungen zum Arbeitsschutzgesetz.*

*Beispiele:*

- Arbeitsstättenverordnung
- Betriebssicherheitsverordnung
- Lärm- und Vibrations-Arbeitsschutzverordnung
- Gefahrstoffverordnung
- Biostoffverordnung

*Die Rechtspflicht zur Beurteilung der Arbeitsbedingungen richtet sich an den Arbeitgeber und gilt für das jeweilige Unternehmen insgesamt und generell. Der Arbeitgeber kann die Pflicht zur Beurteilung der Arbeitsbedingungen auf weisungsberechtigte Führungskräfte übertragen.*

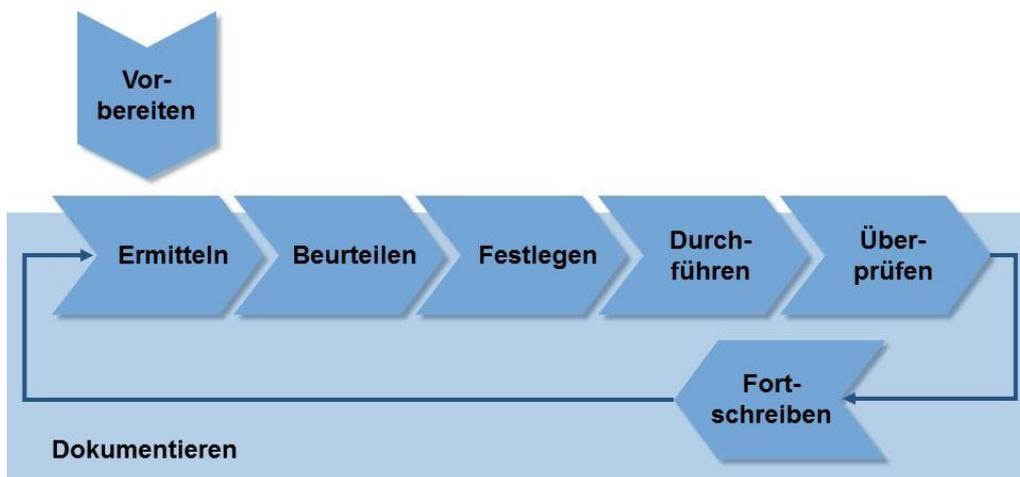
<b>Grundbegriffe des Arbeitsschutzes</b>	
	Version 1.06
<b>Beurteilung der Arbeitsbedingungen</b>	
	Seite 46 / 112

Die Beurteilung der Arbeitsbedingungen ist zu unterscheiden von den Handlungsschritten der Fachkraft zur Arbeitssicherheit zur Analyse und Beurteilung von Gefährdungen im speziellen Fall. Fachkräfte für Arbeitssicherheit und Betriebsärzte haben aber die Aufgabe, den Arbeitgeber und die Führungskräfte zur Beurteilung der Arbeitsbedingungen fachkundig zu beraten (vgl. §§ 3 und 6 ASiG).

Eine Beurteilung der Arbeitsbedingungen hat stets zu erfolgen bzw. ist zu überprüfen, sobald ein Arbeitssystem verändert oder neu gestaltet werden soll. Die aus der Beurteilung der Arbeitsbedingungen abzuleitenden Maßnahmen müssen vor der Aufnahme der Arbeit abgeschlossen sein.

Eine Beurteilung der Arbeitsbedingungen hat stets tätigkeitsbezogen zu erfolgen. Sie ist für jede anfallende Tätigkeit durchzuführen. Gleichartige Tätigkeiten können ggf. zusammenfassend beurteilt werden.

Die Umsetzung der Rechtspflicht zur Beurteilung der Arbeitsbedingungen trägt Prozesscharakter. Der Prozess wird mit Bild 16 verdeutlicht.



**Bild 16:**  
Prozess der  
Beurteilung der  
Arbeitsbedingungen

Synonym vielfach verwendbarer Begriff zu „Beurteilung der Arbeitsbedingungen“ ist „**Gefährdungsbeurteilung**“. Dieser Begriff stellt jedoch eine sprachliche Einschränkung dar, da nicht nur die Gefährdungen, sondern umfassend die Arbeitsbedingungen einschließlich der möglichen Verbesserungspotenziale zu beurteilen sind.

## Prozess zur Beurteilung von Gefährdungen mit dem Ziel einer Bewertung der Gefährdung

## Gefährdungsbeurteilung

Die Gefährdungsbeurteilung ist ein Teil der Beurteilung der Arbeitsbedingungen. Der Begriff „Gefährdungsbeurteilung“ wird aber vielfach synonym für „Beurteilung der Arbeitsbedingungen“ verwendet, so auch in einigen Verordnungen, z. B. der Betriebssicherheitsverordnung. Zu beachten ist jedoch, dass es bei der Beurteilung der Arbeitsbedingungen nicht nur um die Beurteilung der Gefährdungen, sondern auch der Ressourcen und Potenziale geht.

Bei der Gefährdungsbeurteilung geht es darum, für jede festgestellte Gefährdung das von dieser ausgehende Gesundheitsrisiko abzuschätzen und orientiert an Risikoschwellen (z. B. Grenzwerten) eine Bewertung vorzunehmen, ob und wie dringlich Handlungsbedarf besteht. Die Gefährdungsbeurteilung setzt daher die Ermittlung der Gefährdungen für die im untersuchten Arbeitssystem anfallenden Tätigkeiten voraus.

<b>Grundbegriffe des Arbeitsschutzes</b>	
	Version 1.06
<b>Beurteilung der Arbeitsbedingungen</b>	
	Seite 47 / 112

*In der systematischen Vorgehensweise der Fachkraft für Arbeitssicherheit sind die Bezeichnungen „Beurteilung der Arbeitsbedingungen“ und „Gefährdungsbeurteilung“ vom zweiten Handlungsschritt „Beurteilen“ abzugrenzen. Auch wenn es inhaltliche Übereinstimmungen gibt, wird doch von der Fachkraft für Arbeitssicherheit (und dem Betriebsarzt) mehr, d. h. eine fachgerechte Risikobeurteilung erwartet.*

## 4.2 Risikobegriffe

Kombination der Wahrscheinlichkeit des Eintritts eines Schadens und seines Schadensausmaßes<sup>35</sup> **Risiko**

*Risiko umfasst immer beide Komponenten, die mögliche Schwere eines Schadens und die Wahrscheinlichkeit, dass ein Schaden dieser Schwere eintritt (Eintrittswahrscheinlichkeit). Die Eintrittswahrscheinlichkeit ist dabei immer gebunden an die jeweilige mögliche Schadensschwere.*

*Die Beschreibung des Risikos umfasst fünf Angaben:*

- genaue Tätigkeit
- konkrete Gefährdung (nicht Gefährdungsfaktor)
- Gefahrenquelle(n)
- mögliche Schadensschwere
- Eintrittswahrscheinlichkeit

Ausmaß eines Schadens aufgrund des Wirksamwerdens einer Gefährdung **Schadensschwere**

*Im Arbeitsschutz steht das Ausmaß des Personenschadens im Vordergrund.*

*Die Schadensschwere ist abhängig von*

- der Gefahrenquelle (Art, Anzahl),
- der Art und Intensität der Einwirkung,
- den betroffenen Teilen des Organismus oder der Psyche.

*Im Sinne einer Worst-Case-Betrachtung wird im Arbeitsschutz von der „möglichen Schadensschwere“ gesprochen. Damit ist der Schaden gemeint, der bei einem ungünstigen, aber realistischen Ereignisverlauf eintreten kann, nicht jedoch theoretische Extremverläufe.*

*Da sich die Eintrittswahrscheinlichkeit auf die jeweilige erwartete mögliche Schadensschwere bezieht, ist methodisch die mögliche Schadensschwere zuerst abzuschätzen und anschließend die Wahrscheinlichkeit, dass diese erwartete Schadensschwere eintritt.*

*Zur pragmatischen Einschätzung der Schadensschwere können Skalen abgestufter Schweregrade verwendet werden (vgl. Bild 17).*

<sup>35</sup> Vgl. DIN EN ISO 12100-1 „Sicherheit von Maschinen – Allgemeine Gestaltungsgrundsätze – Risikobeurteilung und Risikominderung“ (ISO 12100:2010); Deutsche Fassung EN ISO 12100:2010.

Schwere der Gesundheitsschädigung			
Schweregrad	Beschreibung	Beispiele für Unfallfolgen	Beispiele für Erkrankungen
A	Keine gesundheitlichen Folgen	<ul style="list-style-type: none"> <li>Keine Verletzung</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Keine Erkrankung</li> </ul>
B	Bagatelldfolgen (die Arbeit kann fortgesetzt werden)	<ul style="list-style-type: none"> <li>Kleine Schnittverletzung</li> <li>Lokale Verbrennung ersten Grades</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Leichte Erkältung</li> <li>Kopfschmerzen</li> </ul>
C	Mäßig schwere Folgen (Arbeitsausfall, ohne Dauerschäden)	<ul style="list-style-type: none"> <li>Platzwunde</li> <li>Einfache Brüche</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Grippaler Infekt</li> <li>Hörsturz</li> </ul>
D	Schwere Folgen (irreparable Dauerschäden möglich)	<ul style="list-style-type: none"> <li>Verlust von Gliedmaßen</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Organschädigungen</li> <li>Posttraumatische Belastungsstörung</li> </ul>
E	Tödliche Folgen	<ul style="list-style-type: none"> <li>Tödliche Verletzungen</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Asbestose</li> <li>Krebs</li> </ul>

**Bild 17:**  
Beispiel für eine Skala zur Einschätzung der Schadensschwere

Statistischer oder geschätzter Erwartungswert für das Eintreten eines bestimmten Ereignisses in einem bestimmten Zeitraum in der Zukunft

**Eintrittswahrscheinlichkeit**

Die Eintrittswahrscheinlichkeit ist ein Begriff der Wahrscheinlichkeitsrechnung bzw. der Statistik. Das bedeutet z. B., dass ein unwahrscheinliches Ereignis trotzdem kurzfristig oder gar nicht eintreten kann oder dass ein wahrscheinliches Ereignis zunächst gar nicht eintritt. Bei Beobachtung über einen langen Zeitraum bzw. bei einer großen Zahl von Vorgängen nähert sich die tatsächliche Ereignishäufigkeit jedoch der vorausgesagten Eintrittswahrscheinlichkeit an (Gesetz der großen Zahl).

Die Eintrittswahrscheinlichkeit ist definitionsgemäß immer mit Unsicherheiten verbunden. Eine Aussage, wann ein Schadensereignis eintritt, ist nicht exakt möglich.

Die Eintrittswahrscheinlichkeit kann qualitativ oder quantitativ angegeben werden; dabei bezieht sie sich in der Regel auf die Wahrscheinlichkeit eines Ereignisses innerhalb eines Jahres:

- Sie kann mit den Werten 0 (unmögliches Ereignis) bis 1 (sicher eintretendes Ereignis) beschrieben werden. Werte zwischen 0 und 1 kennzeichnen dann den Grad der Wahrscheinlichkeit. Diese werden häufig in negativen Zehnerpotenzen angegeben. Beispielsweise wird bei einer Eintrittswahrscheinlichkeit von  $10^{-2} = 0,01 = 1:100$  bei jedem hundertsten Vorgang mit einem erwarteten Ereignis gerechnet.
- Sie kann in Prozentwerten angegeben werden, von 0 % (unmögliches Ereignis) bis 100 % (sicher eintretendes Ereignis).
- Sie kann durch qualitative Skalen angegeben werden (vgl. Bild 18).

Eintrittswahrscheinlichkeit		
	qualitativ	quantitativ
	kann nicht eintreten	0
1	fast unmöglich	0,00001 = 10 <sup>-5</sup>
2	vorstellbar, aber unwahrscheinlich	0,0001 = 10 <sup>-4</sup>
3	gelegentlich möglich	0,001 = 10 <sup>-3</sup>
4	gut möglich	0,01 = 10 <sup>-2</sup>
5	fast gewiss	0,1 = 10 <sup>-1</sup>
	tritt sicher ein	1

**Bild 18:**  
Qualitative und quantitative Skala zur Einschätzung der Eintrittswahrscheinlichkeit

Im Arbeitsschutz geht es insbesondere um die Eintrittswahrscheinlichkeit eines Unfalls oder einer Erkrankung, die von zahlreichen Faktoren vor allem im Arbeitssystem abhängen, insbesondere von:

- Expositionsdauer
- Intensität der Einwirkung
- Im Arbeitssystem vorhandenen gefahrbringenden Bedingungen
- Vorhandenen Schutzsystemen und ihrer Zuverlässigkeit (diese ist in der Regel über die Zeit wegen Verschleiß und Ermüdung nicht konstant)
- Bewältigungsmöglichkeiten (z. B. Möglichkeiten des rechtzeitigen Erkennens der Gefahr und des Verhinderns oder Ausweichens des Wirksamwerdens)

Wahrscheinlichkeit, dass ein Gesundheitsschaden (Verletzung und/oder arbeitsbedingte Erkrankung) entsteht und dessen Schwere

**Unfall- und Erkrankungsrisiko**

Wahrscheinlichkeit, dass durch einen verletzungsbewirkenden Faktor/mehrere verletzungsbewirkende Faktoren ein Unfall eintritt und dessen Schwere

**Unfallrisiko**

Wahrscheinlichkeit, dass durch einen krankheitsbewirkenden Faktor/mehrere krankheitsbewirkende Faktoren eine arbeitsbedingte Erkrankung entsteht und deren Schwere

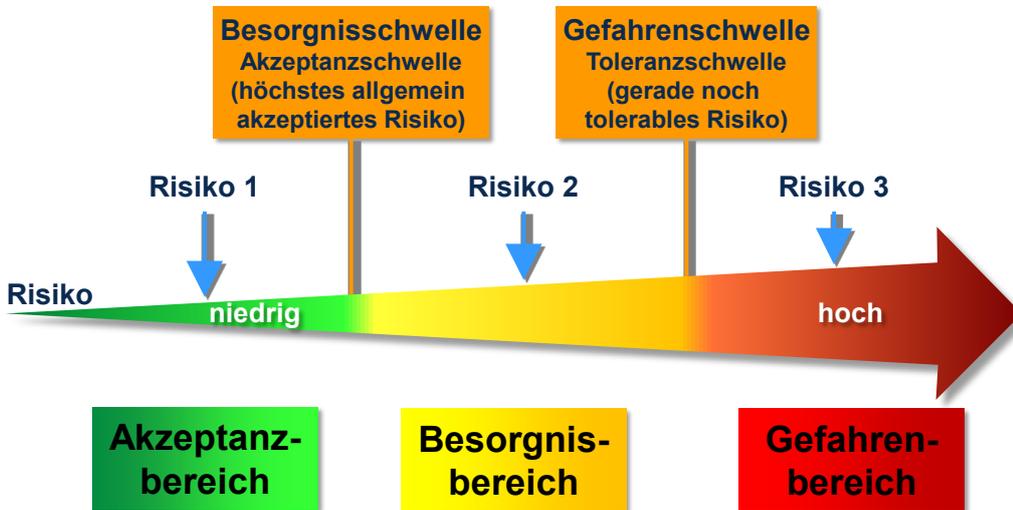
**Erkrankungsrisiko**

Synonym verwendbare Begriffe zu „Erkrankungsrisiko“:

- **Arbeitsbedingtes Erkrankungsrisiko**
- **Berufsbedingtes Erkrankungsrisiko**

<b>Grundbegriffe des Arbeitsschutzes</b>	
	Version 1.06
<b>Beurteilung der Arbeitsbedingungen</b>	
	Seite 50 / 112

Die Beziehung zwischen den verschiedenen Risikobegriffen wird in Bild 19 dargestellt.<sup>36</sup>



**Bild 19:**  
Risikoverständnis

Risikobereich, in dem das Risiko hinnehmbar ist  
(grüner Risikobereich)

**Akzeptanzbereich**

*Eine weitere Reduzierung des Risikos ist aufgrund des geringen Restrisikos nicht erforderlich, aber anzustreben. Ein Zustand relativer Sicherheit ist gegeben. Es bestehen aber Sorgfaltspflichten. Maßnahmen zur Basisvorsorge sind zu treffen. Verbesserung von Sicherheit und Gesundheitsschutz ist anzustreben.*

Risikobereich, in dem die Besorgnis eines Schadenseintritts besteht  
(gelber Risikobereich)

**Besorgnisbereich**

*Es besteht eine realistische Möglichkeit eines Schadens. Das Risiko ist unerwünscht. Das festgestellte Gesundheitsrisiko steht im Konflikt mit anderen Zielen. Es ist ein aktives Risikomanagement erforderlich.*

Risikobereich, in dem das Risiko nicht mehr tolerierbar ist  
(roter Risikobereich)

**Gefahrenbereich**

*Der Schadenseintritt ist hinreichend wahrscheinlich. Es müssen dringend geeignete Maßnahmen zur Reduzierung des Risikos ergriffen werden.*

<sup>36</sup> Vgl F. Kalberlah, M. Bloser, C. Wachholz: Toleranz- und Akzeptanzschwelle für Gesundheitsrisiken am Arbeitsplatz. Forschung Projekt F 2010. Dortmund/Berlin/Dresden 2005.

<b>Grundbegriffe des Arbeitsschutzes</b>	
	Version 1.06
<b>Beurteilung der Arbeitsbedingungen</b>	
	Seite 51 / 112

## Gefahrenschwelle und Besorgnisschwelle

## Risikoschwellen

*Die Risikoschwellen markieren die Bewertungsmaßstäbe bei der Risikobewertung.*

*Will man auf einen Nutzen (z. B. ein produziertes Produkt) nicht verzichten, so sind mit deren Herstellung häufig unvermeidbare Risiken verbunden. Es stellt sich die Frage, welches Risiko man noch bereit ist zu tragen, um in den Genuss des erwünschten Nutzens zu kommen.*

*In aller Regel sind solche Risikoschwellen nicht wissenschaftlich oder objektiv ableitbar. Es handelt sich vielmehr um von zahlreichen Faktoren wie Stellenwert der Gesundheit oder Ängsten abgeleitete Festlegungen, die individuell sehr unterschiedlich ausfallen (wie z. B. beim Rauchen oder Fliegen). Sind von Nutzen und Risiko nicht nur der Nutzer, sondern auch Dritte in unterschiedlicher Ausprägung betroffen (der Nutzer ist vielfach nicht der Hersteller), so ist für die Festlegung der Risikoschwellen ein gesellschaftlicher Konsens erforderlich.*

*Für einige Gefährdung liegen Grenz- oder Schwellenwerte oder qualitative Schutzzielbeschreibungen vor, die eine Orientierung bei der Feststellung der Risikoschwellen geben (vgl. Risikobewertung).*

## Übergang vom Akzeptanzbereich in den Besorgnisbereich (auch Akzeptanzschwelle oder Akzeptanzrisiko genannt)<sup>37</sup>

## Besorgnisschwelle

*Die Besorgnisschwelle markiert das höchste allgemein akzeptierte Risiko.*

*Überschreitet das eingeschätzte Risiko die Besorgnisschwelle, kann nicht mehr hinreichend ausgeschlossen werden, dass Gesundheitsschäden eintreten können. Eine Basisvorsorge reicht nicht mehr aus. Maßnahmen eines aktiven Risikomanagements sind zusätzlich erforderlich.*

*Will man auf einen Nutzen (z. B. ein produziertes Produkt) nicht verzichten, so sind mit deren Herstellung häufig unvermeidbare Risiken verbunden. Es stellt sich die Frage, welches Risiko man gerade noch bereit ist zu tragen, um in den Genuss des erwünschten Nutzens zu kommen.*

## Übergang vom Besorgnisbereich in den Gefahrenbereich (auch Toleranzschwelle oder Toleranzrisiko genannt)<sup>37</sup>

## Gefahrenschwelle

*Die Gefahrenschwelle markiert das gerade noch tolerable Risiko. Sie gibt die gerade noch hinnehmbare Untergrenze des Niveaus von Sicherheit und Gesundheitsschutz an.*

*Überschreitet das eingeschätzte Risiko die Gefahrenschwelle, besteht Gefahr für die Gesundheit der Beschäftigten und damit dringender Handlungsbedarf, um das Risiko unter die Gefahrenschwelle zu reduzieren.*

<sup>37</sup> vgl. F. Kalberlah, M. Bloser, C. Wachholz: Toleranz- und Akzeptanzschwelle für Gesundheitsrisiken am Arbeitsplatz. Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin (Hrsg.) Forschung Projekt F 2010, Dortmund/Berlin/Dresden 2005 sowie Risikowerte und Exposition-Risiko-Beziehungen für Tätigkeiten mit krebserzeugenden Gefahrstoffen. Bekanntmachung 910 zu Gefahrstoffen des Ausschusses für Gefahrstoffe (AGS) Juni 2008

<b>Grundbegriffe des Arbeitsschutzes</b>	
	Version 1.06
<b>Beurteilung der Arbeitsbedingungen</b>	
	Seite 52 / 112

Zustand, bei dem nur ein akzeptables Restrisiko besteht

**Sicherheit**

*Der Begriff „Sicherheit“ ist allgemeingültig und kann auf verschiedene Gebiete bezogen werden, z. B. Terminalsicherheit, Arbeitsplatzsicherheit, Rechtssicherheit, Angriffssicherheit (Security) oder Arbeitssicherheit, Betriebssicherheit (Safety).*

*Der Begriff „Sicherheit“ suggeriert im allgemeinen Sprachgebrauch eine absolute Sicherheit mit einem Risiko gleich Null. Da jedoch mit einer bestehenden Gefährdung qua definitionem stets ein Risiko verbunden ist (Risiko ungleich Null), wird im Zusammenhang mit der Risikobeurteilung zunehmend der Begriff „Akzeptanz“ verwendet.*

Zustand, bei dem die Besorgnisschwelle nicht überschritten ist (auch Risikoakzeptanz genannt)

**Akzeptanz**

*Man unterscheidet die persönliche Risikoakzeptanz (Hinnehmen von Risiken durch eine Person) und die gesellschaftliche Risikoakzeptanz (Hinnehmen von Risiken durch eine Gruppe oder durch die Gesellschaft).*

*Akzeptanz ist das Ergebnis einer wertenden Gesamtabwägung der infrage stehenden Gefährdungssituation bzw. der sie hervorrufenden Technologie, Anlage oder Tätigkeit und dem erwarteten Nutzen. Aufgrund einer angemessenen sachlichen Prüfung wird festgestellt, dass eine Gefährdungssituation (allgemein) akzeptiert wird.*

*Akzeptanz ist dann gegeben, wenn das eingeschätzte Risiko die Besorgnisschwelle nicht überschreitet. Es besteht relative Sicherheit. Die Möglichkeit eines Schadens ist mit hinreichender Wahrscheinlichkeit auszuschließen. Das mit einem Zustand bzw. Situation verbundene Risiko muss nicht Null sein. Das Risiko muss nur hinreichend klein sein. Sorgfaltspflichten bleiben bestehen.*

*Im Risikomodell (vgl. Bild 19) ist Akzeptanz mit der Farbe „grün“ verbunden, um zu signalisieren, dass über die Basisvorsorge hinaus kein besonderer Handlungsbedarf besteht.*

Zustand, bei dem die Besorgnisschwelle überschritten, die Gefahrenschwelle aber eingehalten ist

**Besorgnis**

*Besorgnis besteht, wenn das eingeschätzte Risiko die Besorgnisschwelle überschreitet. Die Möglichkeit eines Schadens ist nicht mit hinreichender Wahrscheinlichkeit auszuschließen. Es besteht Handlungsbedarf. Die Ausführung von Arbeiten ist unter bestimmten Bedingungen noch möglich.*

*Im Risikomodell (vgl. Bild 19) ist Besorgnis mit der Farbe „gelb“ verbunden, um zu signalisieren, dass besondere Aufmerksamkeit gefordert ist, um sicherzustellen, dass die Gefahrenschwelle nicht überschritten wird. Es besteht Handlungsbedarf. Es ist ein aktives Risikomanagement erforderlich.*

Zustand, bei dem die Gefahrenschwelle überschritten ist

**Gefahr**

*Gefahr – Unfall- oder arbeitsbedingte Gesundheitsgefahr – liegt dann vor, wenn das eingeschätzte Risiko die Gefahrenschwelle überschreitet. Das Risiko kann nicht mehr toleriert werden. Die Ausführung von Arbeiten ist unter den gegebenen Bedingungen unzulässig. Es besteht dringender Handlungsbedarf.*

<b>Grundbegriffe des Arbeitsschutzes</b>	
	Version 1.06
<b>Beurteilung der Arbeitsbedingungen</b>	
	Seite 53 / 112

*Bei Gefahr handelt sich um eine Sachlage, die nach menschlicher Erfahrung bzw. sachverständiger Prognose die Wahrscheinlichkeit eines Schadens in sich birgt. Der Grad der hinreichenden Wahrscheinlichkeit eines Schadenseintritts mit zu erwartender Schwere ist entsprechend dem Verhältnismäßigkeitsgrundsatz nach den betroffenen Rechtsgütern Leben und Gesundheit der Beschäftigten zu bestimmen.*

*Wurde in der Vergangenheit vor allem in Deutschland Gefahr ausschließlich aus dem Vorhandensein schadensbewirkender Eigenschaften der objektiven Arbeitsbedingungen abgeleitet (also auf die erwartete Schadensschwere eingeschränkt), so verknüpft insbesondere die Europäische Union diese Merkmale mit der Beurteilung eines unvertretbaren Risikos (also unter Berücksichtigung auch der Eintrittswahrscheinlichkeit).*

*Gefahr ist damit eine im Hinblick auf mit ihr verbundenem Risiko bewertete Gefährdung. Dabei ergibt diese Bewertung ein Ergebnis, dass mit der Gefährdung ein Risiko verbunden ist, das höher ist als die Gefahrenschwelle.*

*Gefahren können durch begünstigende Bedingungen auf unterschiedliche Art wirksam werden:*

- *Durch plötzliche Einwirkung auf den Menschen, also der Möglichkeit eines Unfalls (einer Verletzung)*
- *Über eine längere Einwirkung auf den Menschen und damit der Möglichkeit einer arbeitsbedingten Erkrankung*

*Nicht jede Gefahr führt automatisch (zwangsläufig) zu einem Gesundheitsschaden, wohl aber mit hoher (hinreichender) Wahrscheinlichkeit und ist insofern nicht tolerabel.*

*Wird eine Eingrenzung auf Leben und Gesundheit gewollt oder soll diese Einengung in bestimmten Textzusammenhängen zum Ausdruck gebracht werden, so sollte nicht allgemein „Gefahr“ verwendet werden, sondern „Unfallgefahr“ bzw. „arbeitsbedingte Gesundheitsgefahr“.*

*„Gefahr im Verzug“ ist eine Sachlage, auf die sich nur Vollzugspersonen berufen können, wenn sie zur Verletzung von Grundrechten verpflichtet sind.*

Situation, Zustand oder Ereignis, von der/dem ein nicht akzeptables (unvertretbares) Unfallrisiko ausgeht

**Unfallgefahr**

*Das Unfallrisiko ist größer als die Gefahrenschwelle. Der Eintritt einer Verletzung ist mit hinreichender Wahrscheinlichkeit zu erwarten.*

Situation oder Zustand, von der/dem ein nicht akzeptables (unvertretbares) Gesundheitsrisiko ausgeht

**Arbeitsbedingte Gesundheitsgefahr**

*Das Gesundheitsrisiko ist größer als die Gefahrenschwelle. Der Eintritt einer arbeitsbedingten Erkrankung ist mit hinreichender Wahrscheinlichkeit zu erwarten.*

*Die Definition erfolgt in Übereinstimmung mit dem Begriff „Arbeitsbedingte Erkrankung“. Es handelt sich um Situationen oder Zustände, bei denen gesundheitliche Störungen ganz oder teilweise durch die Arbeitsumstände verursacht werden können. Es wird hiermit keine Legaldefinition vorgenommen.*

<b>Grundbegriffe des Arbeitsschutzes</b>	
	Version 1.06
<b>Beurteilung der Arbeitsbedingungen</b>	
	Seite 54 / 112

Räumlicher Bereich im Wirkungsbereich eines Gefährdungsfaktors, in dem bei Wirksamwerden einer Gefährdung mit einem Schaden gerechnet werden muss

### Gefahrenbereich, räumlich

Bei manchen Gefährdungsfaktoren sind ggf. verschiedene Gefahrenbereiche definiert, z. B.

- Lärmbereich (bei Überschreitung der oberen Auslösewerte)
- Zonen für explosionsgefährdete Bereiche
- Sperrbereich, Kontrollbereich, Überwachungsbereich bei ionisierender Strahlung

Der Zusammenhang zwischen den Begriffen Gefährdung, Akzeptanz, Besorgnis und Gefahr ist in Bild 20 dargestellt.

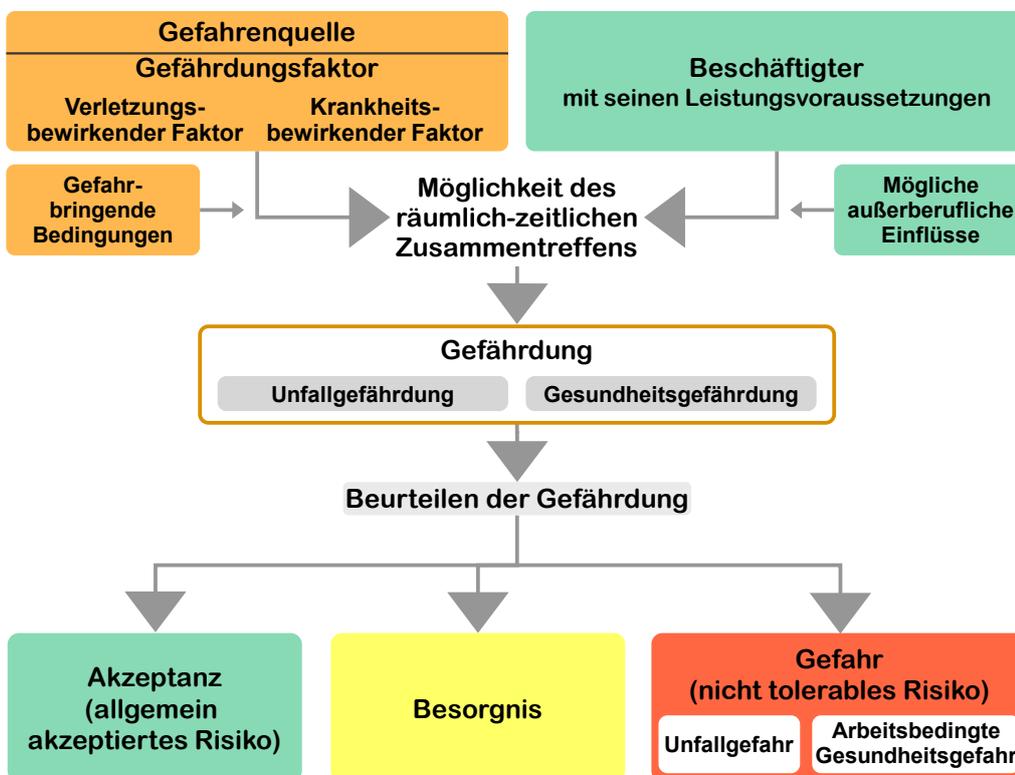


Bild 20: Akzeptanz, Besorgnis und Gefahr als Begriffe zur Beurteilung der Gefährdung

Freiheit von nicht akzeptablem arbeitsbedingtem Unfall- und/oder Krankheitsrisiko bei der Arbeit

### Arbeitssicherheit

Dies ist ein Zustand der Arbeitsbedingungen oder eine Arbeitssituation, bei dem/der die Möglichkeit des Eintritts eines Gesundheitsschadens bis zu einem höchsten akzeptablen Risiko mit hinreichender Wahrscheinlichkeit nicht gegeben ist. Es ist ein Zustand oder eine Situation der Arbeitsbedingungen mit dem Qualitätsmerkmal Sicherheit.

Der Begriff „Arbeitssicherheit“ bezieht sich auf alle Gesundheitsschäden, also Verletzungen und arbeitsbedingte Erkrankungen, auch wenn der Begriff „Sicherheit“ umgangssprachlich mehr den Verletzungsaspekt betont.

<b>Grundbegriffe des Arbeitsschutzes</b>	
	Version 1.06
<b>Beurteilung der Arbeitsbedingungen</b>	
	Seite 55 / 112

Freiheit von nicht akzeptablem Unfallrisiko

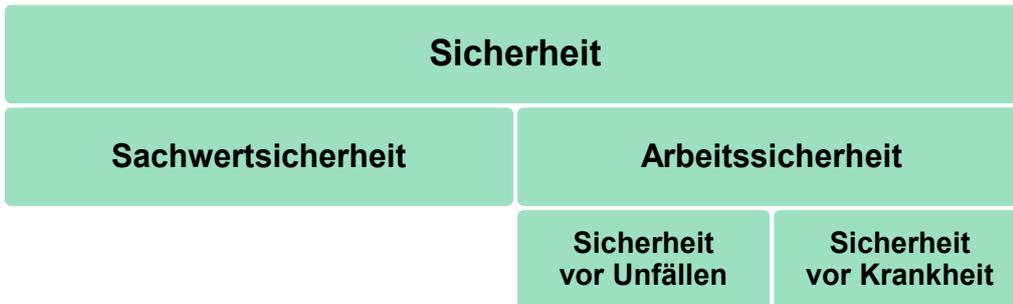
*Es kann sich dabei um Arbeitsunfälle oder andere Unfälle handeln.*

**Sicherheit vor Unfällen**

Freiheit von nicht akzeptablem Krankheitsrisiko

*Der Zusammenhang zwischen den Begriffen wird in Bild 21 dargestellt.*

**Sicherheit vor Krankheit**



**Bild 21:**  
Zusammenhang zwischen den verschiedenen Sicherheits-Begriffen

Zustand eines Arbeitssystems, in dem technische, organisatorische und personelle Systemelemente im Zusammenwirken den Eintritt eines Schadens mit hinreichender Wahrscheinlichkeit ausschließen

**Systemsicherheit**

*Systemsicherheit entsteht dadurch, dass die Elemente des Arbeitssystems selbst sicher und gesundheitsgerecht sind und auch ihr Zusammenwirken.*

*Sicherheit als Zustand des Zusammenwirkens von Technik (T), Organisation (O) und Personal (P) heißt nicht, dass diese Elemente zur Erreichung der Sicherheit gleiche Bedeutung aufweisen. Auszugehen ist von einer Rangfolge (vgl. Bild 30).*

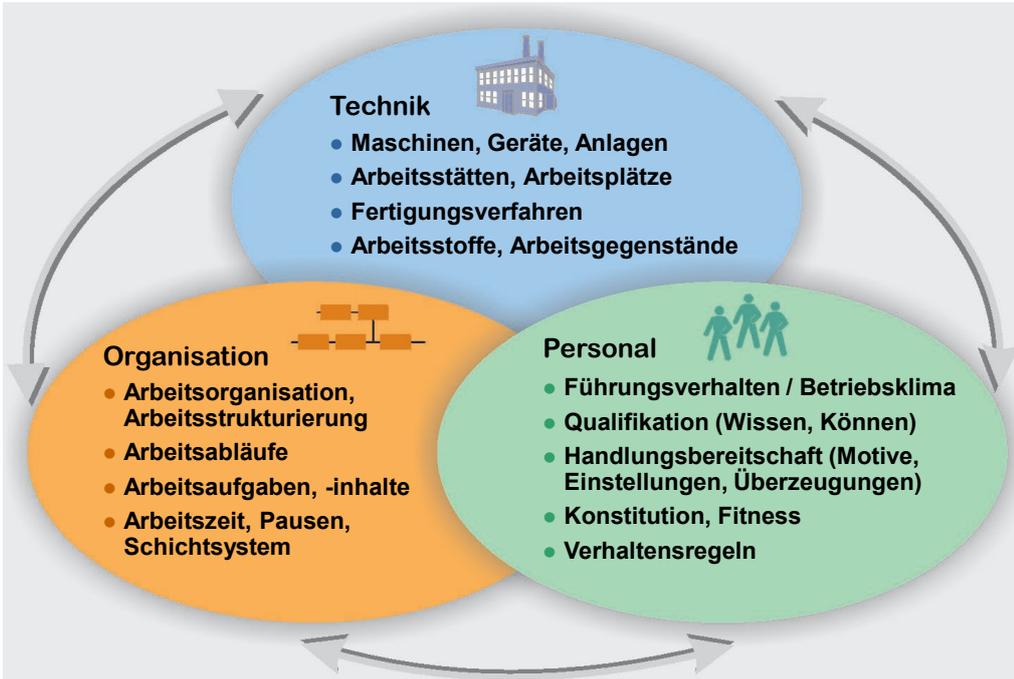
*Technik, Organisation und Personal – auch kurz T–O–P genannt – sind auch Ansatzpunkte für Maßnahmen zum Erreichen von Systemsicherheit. Es handelt sich um Zugangswege für die Systemsicherheit. In Bild 22 sind die wichtigsten Ansatzpunkte zusammengestellt.*

Risiko, das verbleibt, nachdem Schutzmaßnahmen getroffen wurden<sup>38</sup>

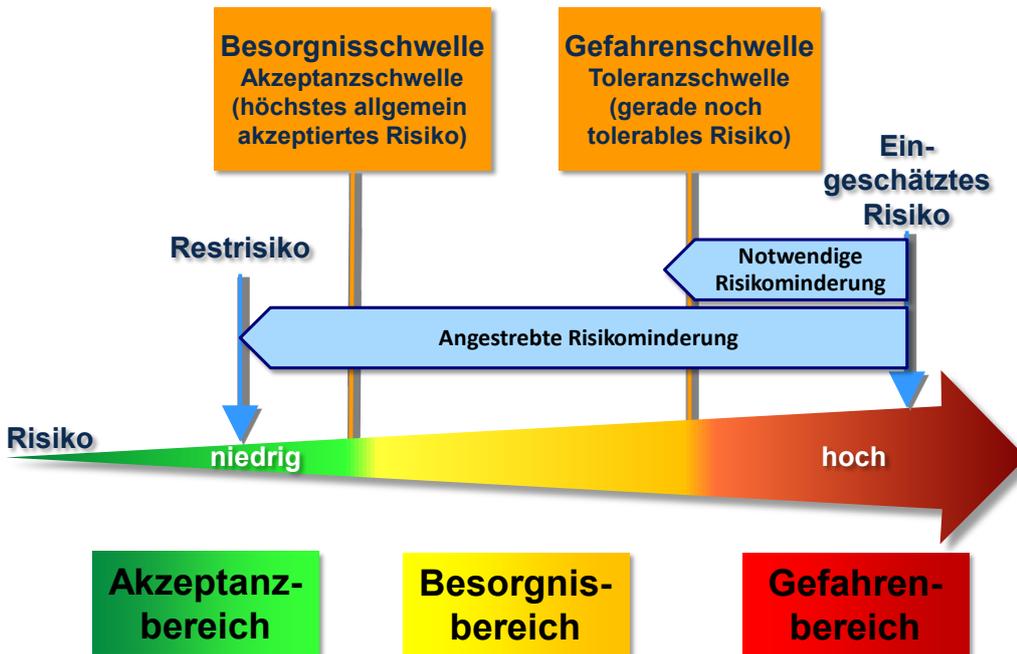
**Restrisiko**

*Das Restrisiko darf nicht höher sein als die Gefahrenschwelle (höchstes tolerables Risiko) und soll möglichst nicht höher sein als die Besorgnisschwelle (allgemein akzeptiertes Risiko) (vgl. Bild 23).*

<sup>38</sup> Vgl. DIN EN ISO 12100-1 „Sicherheit von Maschinen – Allgemeine Gestaltungsgrundsätze – Risikobeurteilung und Risikominderung“ (ISO 12100:2010); Deutsche Fassung EN ISO 12100:2010



**Bild 22:**  
Ansatzpunkte zum Erreichen der Sicherheit von Arbeitssystemen



**Bild 23:**  
Restrisiko im Risikomodell

Begriff im Mutterschutzgesetz und für dessen Geltungsbereich anzuwenden

Gem. § 11 MuSchG liegt eine unverantwortbare Gefährdung vor, wenn die Schwangere bei Ausübung ihrer Tätigkeit

- Gefahrstoffen ausgesetzt ist, die reproduktionstoxisch, keimzellenmutagen, karzinogen, spezifisch zielorgantoxisch oder akut toxisch sind,

**Unverantwortbare Gefährdungen im Rahmen der Tätigkeit**

<b>Grundbegriffe des Arbeitsschutzes</b>	
	Version 1.06
<b>Beurteilung der Arbeitsbedingungen</b>	
	Seite 57 / 112

- mit Biostoffen der Risikogruppe 4 im Sinne der Biostoffverordnung und mit Rötelnviren oder Toxoplasma in Kontakt kommt,
- physikalische Einwirkungen, wie ionisierende und nichtionisierende Strahlungen, Erschütterungen, Vibrationen und Lärm sowie Hitze, Kälte und Nässe ausgesetzt ist,
- einer belastenden Arbeitsumgebung, also Räumen mit Überdruck oder sauerstoffreduzierter Atmosphäre ausgesetzt ist,
- körperlichen Belastungen oder mechanischen Einwirkungen ausgesetzt ist,
- Akkordarbeit, Fließarbeit oder getaktete Arbeit mit vorgeschriebenem Arbeitstempo leisten müsste.

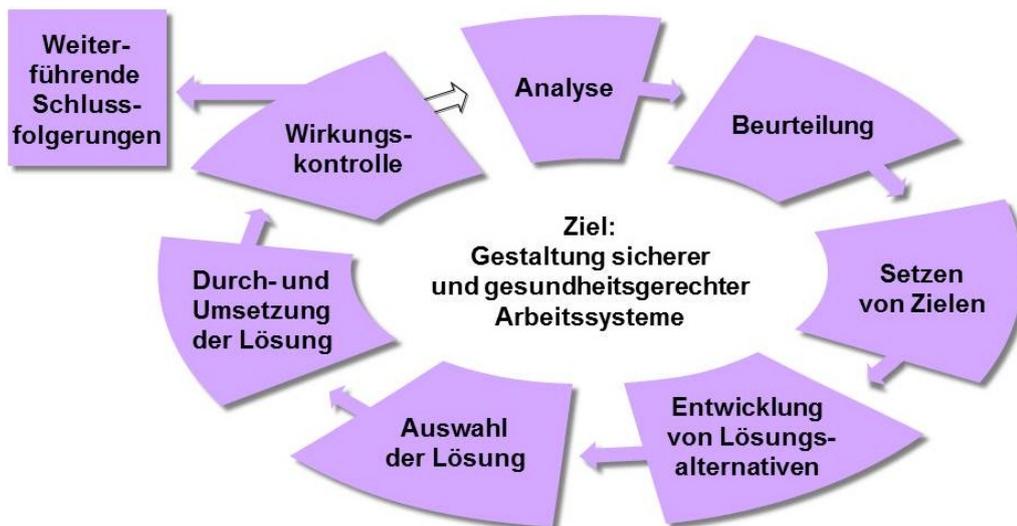
Allein die Möglichkeit, dass die ermittelten Faktoren die Frau oder das Kind gesundheitlich beeinträchtigen können, reicht zur Gefährdungsfeststellung. Der Arbeitgeber muss im Rahmen der Beurteilung der Arbeitsbedingungen zwischen hinnehmbaren („verantwortbaren“) Gefährdungen und solchen Gefährdungen unterscheiden, die eine nicht mehr hinnehmbare („unverantwortbare“) Gefährdung für die Frau oder ihr Kind darstellen.

Die „unverantwortbare“ Gefährdung beschreibt die Gefährdungsschwelle, ab der der Arbeitgeber Gefährdungen zum Schutz der Mutter oder ihres Kindes auszuschließen hat.

### 4.3 Systematische Vorgehensweise

Die sieben Handlungsschritte zur Gestaltung sicherer und gesundheitsgerechter Arbeitssysteme entsprechen der systematischen Vorgehensweise der Fachkraft für Arbeitssicherheit. Sie spiegeln den Stand der Technik für eine professionelle Unterstützungstätigkeit wider.

Die sieben Handlungsschritte sind aus dem Managementhandeln abgeleitet (vgl. PDCA-Zyklus) und für die besondere Rolle der Fachkraft für Arbeitssicherheit und den Gegenstand der sicheren und gesundheitsgerechten Gestaltung von Arbeitssystemen angepasst.



**Bild 24:**  
Handlungsschritte zur Gestaltung sicherer und gesundheitsgerechter Arbeitssysteme

<b>Grundbegriffe des Arbeitsschutzes</b>	
	Version 1.06
<b>Beurteilung der Arbeitsbedingungen</b>	
	Seite 58 / 112

### 4.3.1 Analyse

Die Analyse umfasst:

- ⇒ Abgrenzung und Beschreibung des Arbeitssystems (vgl. Abschnitt 1.3)
- ⇒ Gefährdungsermittlung
- ⇒ Ressourcenermittlung

Systematische Analyse, um Gefährdungen mit ihren Gefahrenquellen und gefahrbringenden Bedingungen im Arbeitssystem zu identifizieren

### Gefährdungsermittlung

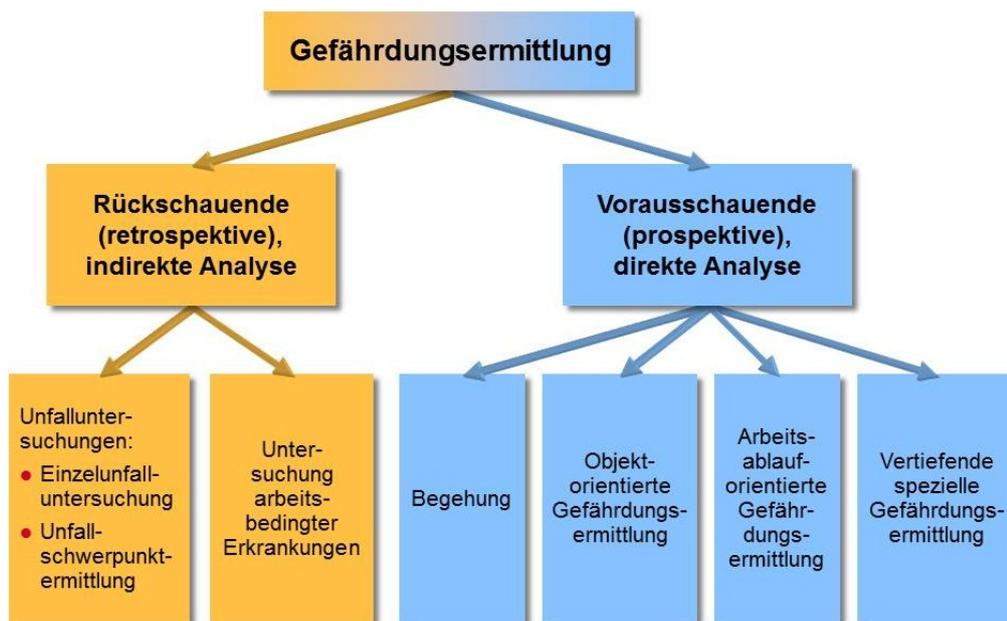
Es handelt sich um einen analytischen Prozess in fünf Schritten:

- 1 Gefährdungsfaktor feststellen
- 2 Gefahrenquelle(n) ermitteln
- 3 Gefahrbringende Bedingungen zusammenstellen
- 4 Ermitteln, ob individuelle Leistungsvoraussetzungen relevant sind und benennen
- 5 Feststellen, ob eine Gefährdung vorliegt und konkrete Beschreibung der Gefährdung

Die fünf Schritte der Gefährdungsermittlung korrespondieren mit dem Modell der Entstehung von Unfällen und Erkrankungen (vgl. Abschnitt 1.3).

Die Gefährdungsermittlung ist Voraussetzung für die Risikobeurteilung (vgl. Abschnitt 4.3.2).

Es gibt rückschauende (retrospektive) und vorausschauende (prospektive) Verfahren der Gefährdungsermittlung (vgl. Bild 25). Vorausschauende Verfahren ermöglichen die Ermittlung von Gefährdungen, ohne dass bereits ein Schadensereignis (Unfall, Erkrankung) eingetreten ist.



**Bild 25:**  
Verfahren der Gefährdungsermittlung

<b>Grundbegriffe des Arbeitsschutzes</b>	
	Version 1.06
<b>Beurteilung der Arbeitsbedingungen</b>	
	Seite 59 / 112

Rückschauendes Verfahren zur Ermittlung der Gefährdung und des Ursachengefüges, das zu einem Unfall geführt hat

**Einzelunfallunter-  
suchung**

*Durch Aufdecken des Unfallhergangs sollen Ansatzpunkte für Maßnahmen zur Vermeidung ähnlicher Unfälle gefunden werden. Die Einzelunfalluntersuchung ermöglicht die Ermittlung neben den gefährbringenden Bedingungen auch der begünstigenden Bedingungen.*

Rückschauendes Verfahren zur Ermittlung von Unfallschwerpunkten und ihren Ursachen durch Untersuchung der in einem bestimmten Zeitraum eingetretenen Unfälle

**Unfallschwer-  
punktermittlung**

*Durch Aufdecken der Tätigkeiten, Arbeitsplätze, Tageszeiten mit erhöhtem Unfallaufkommen sollen Ansatzpunkte für Maßnahmen zur Reduzierung des zukünftigen Unfallgeschehens gefunden werden.*

Rückschauendes Verfahren zur Ermittlung der Gefährdungen und Ursachen einer festgestellten Erkrankung

**Untersuchung  
arbeitsbedingter  
Erkrankungen**

*Durch Aufdecken des Erkrankungsverlaufs und deren Ursachen sollen Ansatzpunkte für Maßnahmen zur Vermeidung ähnlicher Erkrankungen gefunden werden. Die Untersuchung arbeitsbedingter Erkrankungen ist in erster Linie Aufgabe des Betriebsarztes. Die Fachkraft für Arbeitssicherheit unterstützt insbesondere im Hinblick auf die betrieblichen Arbeitsbedingungen.*

Verfahren zur vorausschauenden Gefährdungsermittlung, bei der Gefährdungen zunächst im Überblick vor Ort ermittelt werden

**Begehung**

*Begehungen haben den Charakter einer Grobanalyse, um sich systematisch einen Überblick über die Arbeitsbedingungen in den verschiedenen Betriebsbereichen zu verschaffen. Es sind Momentaufnahmen, die nur offensichtliche Gefährdungen erkennen lassen, nicht jedoch komplexere und dynamische Probleme und deren Ursachen. Es werden Erkenntnisse für eventuell notwendige vertiefende Gefährdungsermittlungen gewonnen.*

Vorausschauende Gefährdungsermittlung, die sich Schritt für Schritt an den Tätigkeitsschritten der Beschäftigten im Arbeitssystem zur Erfüllung einer Arbeitsaufgabe orientiert

**Arbeitsablaufori-  
entierete Gefähr-  
dungsermittlung**

*Die arbeitsablauforientierte Gefährdungsermittlung ermöglicht die Analyse dynamischer Arbeitsablaufprozesse. So wird das Zusammenwirken der Systemelemente sichtbar. Neben Gefährdungen, die von einzelnen Arbeitssystemelementen ausgehen werden zusätzliche Gefährdungen sichtbar, die auf das Zusammenwirken der Systemelemente zurückzuführen sind.*

*Nach der Abgrenzung und Beschreibung des Arbeitssystems werden die anfallenden Tätigkeiten in aufeinanderfolgende Handlungsschritte zerlegt und beschrieben. Die Gefährdungsermittlung erfolgt in fünf Schritten.*

<b>Grundbegriffe des Arbeitsschutzes</b>	
	Version 1.06
<b>Beurteilung der Arbeitsbedingungen</b>	
	Seite 60 / 112

Gefährdungsermittlung, die sich an den Elementen im Arbeitssystem orientiert

**Objektorientierte  
Gefährdungsermittlung**

*Im Gegensatz zur arbeitsablauforientierten Gefährdungsermittlung handelt es sich hier um eine eher statische Ermittlung von Gefährdungen. Das dynamische Zusammenwirken der Systemelemente im laufenden Betrieb wird nicht berücksichtigt.*

*Eine objektorientierte Gefährdungsermittlung reicht für eine Beurteilung der Arbeitsbedingungen nicht aus, da diese tätigkeitsorientiert erfolgen muss.*

Vorausschauende Verfahren zur vertiefenden Untersuchung einzelner Gefährdungen mithilfe spezieller Verfahren

**Vertiefende  
spezielle  
Gefährdungsermittlung**

*Hier kommen häufig aufwendige Erhebungs- und Analyseverfahren zum Einsatz. Wegen des erhöhten Aufwands muss im Einzelfall geprüft werden, in welchem Verhältnis der zu erwartete Nutzen zu diesem Aufwand steht.*

*Beispiele für spezielle Verfahren sind:*

- *Lärmimmissionsmessungen, wenn orientierende Messungen kritische Werte ergeben haben*
- *Gefahrstoffmessungen, wenn erhöhtes Risiko auf andere Weise nicht ausgeschlossen werden kann*
- *Ermittlungen psychischer Belastungen und ihrer Ursachen mithilfe besonderer Erhebungsverfahren*

Systematische Erhebung der vorhandenen Ressourcen zur sicheren, gesundheitsgerechten und gesundheitsförderlichen Gestaltung des Arbeitssystems

**Ressourcenermittlung**

*Ressourcen können u. a. durch Befragung der Beschäftigten als Experten ihres Arbeitssystems erhoben werden. Nähere Informationen sind enthalten im Lernmodul „Gesundheitsförderung“.*

#### **4.3.2 Beurteilung**

Risikoeinschätzung und Risikobewertung<sup>39</sup>

**Risikobeurteilung**

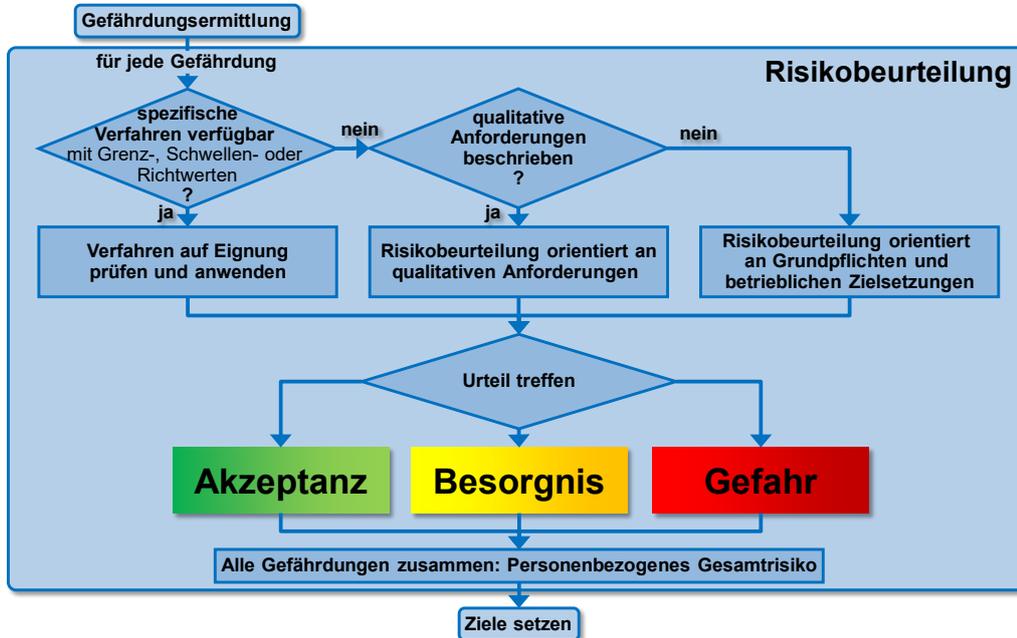
*Die Risikobeurteilung setzt die Gefährdungsermittlung voraus (vgl. Abschnitt 4.3.1). Mit einer ermittelten Gefährdung ist stets ein Gesundheitsrisiko verbunden. Die Risikobeurteilung dient dazu festzustellen, wie hoch das Risiko einer Gefährdung (oder der Gesamtheit der Gefährdungen) ist und anhand der Risikoschwellen zu bewerten, in welchen Risikobereich die Gefährdung fällt. Auf dieser Grundlage sind Maßnahmen abzuleiten.*

*Häufig wird auch der Begriff „Risikoanalyse“ verwendet. Die Risikoanalyse umfasst die Abgrenzung des Arbeitssystems, die Gefährdungsermittlung und die*

<sup>39</sup> In Anlehnung an DIN EN ISO 12100-1 „Sicherheit von Maschinen – Allgemeine Gestaltungsgrundsätze – Risikobeurteilung und Risikominderung“ (ISO 12100:2010); Deutsche Fassung EN ISO 12100:2010.

Risikoeinschätzung.<sup>40</sup> Diese Zusammenfassung von Handlungsschritten ist wenig sinnvoll, da Aspekte der Analyse und Beurteilung vermischt werden.

Bild 26 stellt das Vorgehen zur Risikobeurteilung dar.<sup>41</sup>



**Bild 26:**  
Vorgehen zur Risiko-  
beurteilung

Bestimmung des wahrscheinlichen Ausmaßes eines Schadens und der Wahrscheinlichkeit seines Eintritts<sup>42</sup>

**Risikoeinschätzung**

Bei diesem Vorgang wird für die identifizierte Gefährdung das Risiko qualitativ oder quantitativ bezüglich der möglichen Schadensschwere und der Eintrittswahrscheinlichkeit beschrieben.

Die Risikoeinschätzung umfasst:

- 1) Ermitteln und Beschreiben der möglichen Schadensschwere
- 2) Ermitteln und Beschreiben der Wahrscheinlichkeit, dass ein solcher Schaden eintritt
- 3) Beschreibung des Risikos durch Zusammenführen der ermittelten Schadensschwere mit der festgestellten Eintrittswahrscheinlichkeit

In der Regel erfolgt zunächst die Risikoeinschätzung der einzelnen Gefährdungen getrennt. Es besteht aber auch die Möglichkeit, die Risiken der einzelnen Gefährdungen zu einem personenbezogenen Gesamtrisiko zusammenzufassen.

<sup>40</sup> DIN EN ISO 12100-1 „Sicherheit von Maschinen – Allgemeine Gestaltungsleitsätze – Risikobeurteilung und Risikominderung“ (ISO 12100:2010); Deutsche Fassung EN ISO 12100:2010.

<sup>41</sup> Vgl. „Anleitung zur Erstellung von Gefährdungskatalogen durch die Berufsgenossenschaften. Material des BG-BAU-Arbeitskreises Gefährdungsanalyse“ vom 10.01.1994.

<sup>42</sup> DIN EN ISO 12100-1 „Sicherheit von Maschinen – Allgemeine Gestaltungsleitsätze – Risikobeurteilung und Risikominderung“ (ISO 12100:2010); Deutsche Fassung EN ISO 12100:2010.

<b>Grundbegriffe des Arbeitsschutzes</b>	
	Version 1.06
<b>Beurteilung der Arbeitsbedingungen</b>	
	Seite 62 / 112

Kumuliertes Unfall- und Erkrankungsrisiko einer Person, die mehreren Gefährdungen ausgesetzt ist

**Personenbezogenes Gesamtrisiko**

*In einem Arbeitssystem sind Beschäftigte meistens mehreren Gefährdungen gleichzeitig ausgesetzt. Die von diesen Gefährdungen ausgehenden Risiken können sich in ihrer Wirkung auf den Menschen verstärken. Deshalb ist das Gesamtrisiko für die Beschäftigten zu betrachten, um die Arbeitsbedingungen im Arbeitssystem insgesamt zu verbessern.*

Feststellung, ob das eingeschätzte Risiko eine Risikoschwelle überschreitet und deshalb Handlungsbedarf besteht

**Risikobewertung**

*Bei der Risikobewertung erfolgt zunächst ein Ist-Soll-Vergleich des eingeschätzten Risikos mit den Risikoschwellen „Besorgnisschwelle“ und „Gefahrenschwelle“. Die Risikoschwellen orientieren sich an*

- Quantitativen Grenz-, Schwellen- oder Richtwerten aus Vorschriften und Regeln
- Stand der Technik (qualitative Anforderungen)
- Grundlegenden betrieblichen Pflichten wie Schaffung sicherer und gesundheitsgerechter Arbeitsbedingungen (ArbSchG), Wohlbefinden der Beschäftigten (ArbStättV), Pflicht zur kontinuierlichen Verbesserung (ArbSchG)

*Eine schematische Orientierung an Grenzwerten reicht jedoch nicht aus. Vielmehr sind die gefahrbringenden Bedingungen mit zu beachten. Wenn z. B. Armierungseisen aus dem Boden ragen, die auch unterhalb einer Absturzhöhe von 1 Meter mit hoher Wahrscheinlichkeit zu schweren oder tödlichen Verletzungen führen, muss auch bei Einhaltung der zulässigen Absturzhöhe ohne Absturzsicherung (vgl. § 12 DGUV Vorschrift 38/DGUV Vorschrift 39, bisher BGV/GUV-V C22 „Bauarbeiten“) von einem unakzeptablen Risiko ausgegangen werden.*

*Das Ergebnis dieses Ist-Soll-Vergleichs ist die Feststellung, ob die Risikoschwellen überschritten sind oder nicht.*

*Im zweiten Schritt der Risikobewertung wird auf der Basis des Ergebnisses des Ist-Soll-Vergleichs abgeleitet, welcher Handlungsbedarf mit welcher Priorität bzw. Dringlichkeit besteht.*

#### 4.3.3 Setzen von Zielen

Beschreibung des erforderlichen Sicherheitsniveaus (Soll-Zustand) im Arbeitssystem

**Setzen von Schutzzielen**

*Schutzziele sind aus dem Ergebnis des Handlungsschritts „Beurteilung“ abzuleiten. Zu unterscheiden sind Mindestziele und Optimierungsziele (vgl. Bild 23):*

- *Mindestziele orientieren sich an der Gefahrenschwelle und damit an den im Handlungsschritt „Beurteilung“ ermittelten relevanten Vorschriften und Regeln (Stand der Technik). Mindestziele müssen erreicht werden (Muss-Formulierung).*
- *Optimierungsziele beschreiben Soll-Zustände, bei denen über das Mindestziel hinaus das Risiko minimiert ist, um die Arbeitsbedingungen und Leistungsfähigkeit im Arbeitssystem zu optimieren. Dabei soll möglichst die Besorgnisschwelle unterschritten bleiben. Optimierungsziele sollen, müssen aber nicht erreicht werden (Soll-Formulierung).*

<b>Grundbegriffe des Arbeitsschutzes</b>	
	Version 1.06
<b>Beurteilung der Arbeitsbedingungen</b>	
	Seite 63 / 112

Als Grundregel kann gelten: Für jede ermittelte Gefährdung, bei der in der Risikobeurteilung Handlungsbedarf festgestellt wird, ist ein konkretes Mindestziel zu formulieren.

Bei der Formulierung sind die Zielkriterien einzuhalten:

- **Spezifisch:**  
Benennung des Arbeitssystems/der Tätigkeit, der konkreten Gefährdung und der Gefahrenquelle(n)
- **Messbar:**  
konkrete Benennung des Soll-Zustands als qualitative oder quantitative Zielwerte
- **Terminiert:**  
Angabe eines konkreten Termins, bis zu dem das Ziel zu erreichen ist bzw. ab dem das Arbeitssystem dem Soll-Zustand entspricht

## Ziele zur Erhaltung und Förderung der Gesundheit

## Setzen von Förderzielen

Zu unterscheiden sind organisationale und personelle Ressourcen:

- Organisationale Ressourcen sind u. a. zu finden in Arbeitsaufgabe, Arbeitsorganisation und Arbeitsumfeld, in den sozialen Beziehungen (Unterstützung), in den Mitwirkungsmöglichkeiten des Beschäftigten zur Gestaltung ihrer eigenen Arbeit.
- Personelle Ressourcen sind u. a. fachliche Kompetenzen (Fachwissen) und soziale Kompetenzen (z. B. Team- und Konfliktfähigkeit).

### 4.3.4 Entwicklung von Lösungsalternativen

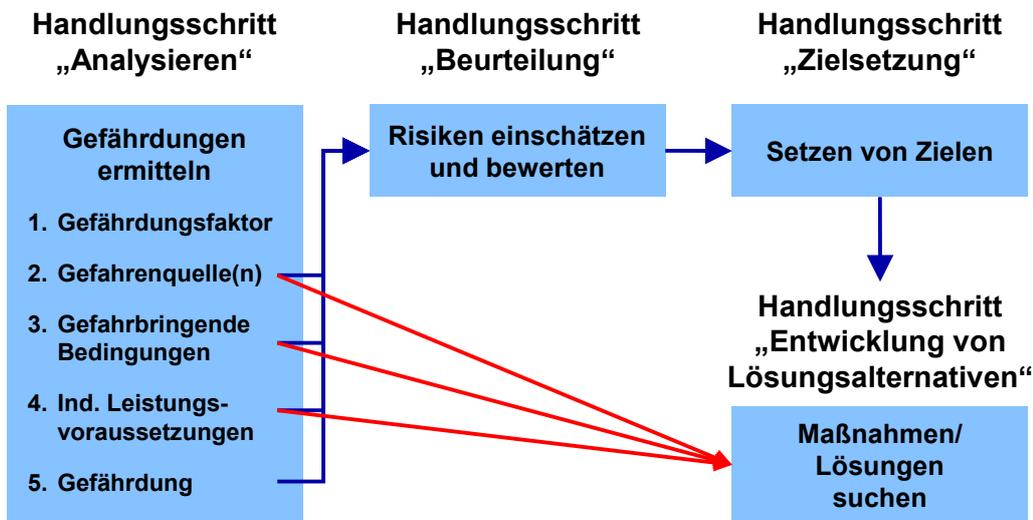
Kreativer Prozess der strukturierten Suche nach Ansatzpunkten im Arbeitssystem zur Realisierung der festgelegten Ziele

## Lösungssuche

Ansatzpunkte für Lösungen sind u. a. zu finden in:

- Maßnahmenhierarchie (vgl. Abschnitt 5.2)
- Quellen und gefahrbringende Bedingungen der entsprechenden Gefährdungen (vgl. Bild 27)
- Arbeitssystem (vgl. Bild 22)
- Risikoeinschätzung (Reduzieren der möglichen Schadensschere; Reduzieren der Eintrittswahrscheinlichkeit)

<b>Grundbegriffe des Arbeitsschutzes</b>	
	Version 1.06
<b>Beurteilung der Arbeitsbedingungen</b>	
	Seite 64 / 112



**Bild 27:**  
Heranziehen der ermittelten Analyseergebnisse zur Lösungssuche

#### 4.3.5 Auswahl der Lösung

Prozess der Bewertung der Lösungsansätze auf Zielerreichung und Auswahl geeigneter Lösungen

**Auswahl von Lösungen**

*In einem ersten Schritt sind die Lösungsansätze zu bewerten. Dabei hat auch eine Zielerreichungsprüfung zu erfolgen.*

*Auf der Basis der Bewertung sind die Lösungen auszuwählen, die die Ziele am besten erreichen.*

Bewertung der vorgeschlagenen Lösungsansätze, in wieweit die gesetzten Ziele erreicht werden

**Zielerreichungsprüfung**

*Bei der Zielerreichungsprüfung ist insbesondere darauf zu achten, dass alle Mindestziele zuverlässig eingehalten werden. Mindestziele sind bei der Auswahl der Lösungen K.o.-Kriterien: Lösungsansätze, die die Mindestziele erreichen, sind solchen vorzuziehen, die die Mindestziele nicht erreichen. Falls keine Lösungen zur Verfügung stehen, mit denen die Mindestziele erreicht werden, sind ausreichend wirksame Begleitmaßnahmen erforderlich.*

#### 4.3.6 Durch- und Umsetzung der Lösung

Prozess der Entscheidung über die umzusetzenden Lösungen

**Durchsetzung**

*Die Entscheidung über die umzusetzenden Lösungen treffen Verantwortungsträger, die über die erforderlichen Kompetenzen (Entscheidungs- und Budget-Kompetenzen) verfügen. Diese müssen durch geeignete Entscheidungsvorlagen in die Lage versetzt werden, eine Entscheidung zu treffen.*

<b>Grundbegriffe des Arbeitsschutzes</b>	
	Version 1.06
<b>Beurteilung der Arbeitsbedingungen</b>	
	Seite 65 / 112

Prozess der Planung, Steuerung und Umsetzung der Maßnahmen zur Realisierung der ausgewählten Lösungen **Umsetzung**

*Zur Planung und Steuerung ist zunächst ein Maßnahmenplan erforderlich.*

*Die Fachkraft für Arbeitssicherheit begleitet den Planungs- und Umsetzungsprozess durch fachkundige Beratung der für die Umsetzung Verantwortlichen.*

Zusammenstellung aller erforderlichen Maßnahmen mit Zuordnung von Zuständigen in einer geeigneten zeitlichen Abfolge entsprechend der Terminierung **Maßnahmenplan**

*Für die Realisierung der ausgewählten Lösungen sind meist mehrere aufeinander aufbauende Maßnahmen zu ergreifen. Hierzu gehören auch die erforderlichen Maßnahmen des Arbeitsschutzes wie Installieren von Schutzsystemen, Eingangsprüfungen, Bereitstellen von Schutzausrüstungen, Qualifizierung und Unterweisung.*

*Jede Maßnahme ist genau einem verantwortlichen Zuständigen zuzuweisen. Ebenso sind für die einzelnen Maßnahmen Umsetzungstermine festzulegen.*

#### 4.3.7 Wirkungskontrolle

Überprüfung, inwieweit eine Maßnahme umgesetzt bzw. ein Ziel erreicht wird **Kontrolle**

*Im Arbeitsschutz umfasst die Kontrolle:*

- *Umsetzungskontrolle*
- *Wirkungskontrolle*
- *Überprüfung auf neue Gefährdungen*

Überprüfung, ob die vorgesehenen Maßnahmen termingerecht umgesetzt sind **Umsetzungskontrolle**

*Für die Umsetzungskontrolle ist in der Regel eine gegenüber dem für die Umsetzung Verantwortlichen höhere Führungskraft zuständig. Es ist aber die Aufgabe der Fachkraft für Arbeitssicherheit, diese dabei fachkundig zu unterstützen.*

*Die Umsetzungskontrolle erfolgt schrittweise entsprechend der Terminsetzung im Maßnahmenplan.*

Überprüfung, ob mit den ergriffenen Maßnahmen die gesetzten Ziele erreicht sind **Wirkungskontrolle**

*Zur Wirkungskontrolle erfolgt eine Zielerreichungsprüfung anhand der gesetzten Ziele. Dabei müssen die Mindestziele erreicht sein. Erforderlichenfalls dürfen die Tätigkeiten erst (wieder) aufgenommen werden, wenn die Einhaltung der Mindestziele gewährleistet ist.*

*Zu unterscheiden ist die **vorausschauende Wirkungskontrolle** im Rahmen der Abnahmeprüfung vor der Aufnahme der Tätigkeiten von der **nachgehenden***

<b>Grundbegriffe des Arbeitsschutzes</b>	
	Version 1.06
<b>Beurteilung der Arbeitsbedingungen</b>	
	Seite 66 / 112

**Wirkungskontrolle**, bei der im laufenden Betrieb überprüft wird, ob die Ziele tatsächlich erreicht sind.

Überprüfung, ob durch die Gestaltungsmaßnahmen im Arbeitssystem neue Gefährdungen auftreten

*Überprüfung, ob unbeabsichtigten Folge- und Nebenwirkungen auftreten, die weitere Untersuchungen und Maßnahmen erfordern.*

**Überprüfung  
auf neue  
Gefährdungen**

#### **4.3.8 Weiterführende Schlussfolgerungen**

Ableitung von Konsequenzen und konkreten Schritten aus den Erkenntnissen der systematischen Vorgehensweise

*Weiterführende Schlussfolgerungen richten sich auf die nähere Zukunft. Es geht darum, die Erkenntnisse auszuwerten, welche über das untersuchte Arbeitssystem hinausgehenden Handlungsbedarfe erkennbar wurden. Hieraus sind konkrete Schritte und Aktivitäten abzuleiten, zu planen und umzusetzen.*

**Weiterführende  
Schlussfolgerungen**

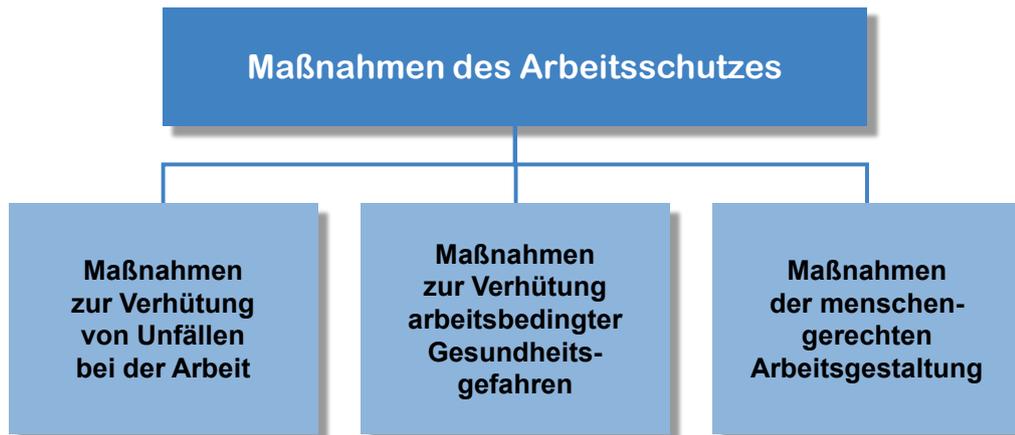
Grundbegriffe des Arbeitsschutzes	
	Version 1.06
Arbeitssystemgestaltung	
	Seite 67 / 112

## 5 Arbeitssystemgestaltung

### 5.1 Maßnahmen des Arbeitsschutzes

Maßnahmen zur Verhütung von Unfällen bei der Arbeit und arbeitsbedingten Gesundheitsgefahren einschließlich Maßnahmen der menschengerechten Gestaltung der Arbeit<sup>43</sup>

**Maßnahmen des Arbeitsschutzes (Arbeitsschutzmaßnahmen)**



**Bild 28:**  
Definition von Maßnahmen des Arbeitsschutzes nach dem Arbeitsschutzgesetz

*Technische, organisatorische, qualifikatorische und verhaltensbezogene sowie arbeitsmedizinische Maßnahmen mit dem Ziel der Vermeidung von arbeitsbedingten Gefährdungen bzw. Verringerung von Gesundheitsrisiken. Sie dienen der Verringerung des Gesundheitsrisikos mindestens bis unter die Gefahrenschwelle (höchstes tolerables Risiko), möglichst bis zu einem angestrebt niedrigeren Restrisiko unterhalb der Besorgnisschwelle (allgemein akzeptiertes Risiko).<sup>44</sup>*

Synonym verwendbare Begriffe zu „Maßnahmen des Arbeitsschutzes“:

- **Maßnahmen zu Sicherheit und Gesundheitsschutz**
- **Maßnahmen zu Sicherheit und Gesundheit bei der Arbeit**

*Nicht verwendet werden soll der Begriff „Sicherheitsmaßnahmen“, weil seine Färbung den Gesundheitsschutz ausblendet.*

Maßnahmen, die der Vermeidung von arbeitsbedingten Unfällen dienen

**Verhütung von Unfällen bei der Arbeit**

*Arbeitsbedingte Unfälle sind Arbeitsunfälle und andere arbeitsbedingte Unfälle.*

Maßnahmen, die in einem Unternehmen auf allen Tätigkeitsstufen zur Vermeidung oder Beherrschung (Verringerung) arbeitsbedingter Gefährdungen eingeleitet oder vorgesehen werden<sup>45</sup>

**Verhütung arbeitsbedingter Gesundheitsgefahren**

<sup>43</sup> § 2 Abs. 1 ArbSchG.

<sup>44</sup> Erläuterung abgeleitet aus der EG-Rahmenrichtlinie 89/391/EWG.

<sup>45</sup> Richtlinie 89/391/EWG (Arbeitsschutzrahmenrichtlinie), Artikel 3 d)

<b>Grundbegriffe des Arbeitsschutzes</b>	
	Version 1.06
<b>Arbeitssystemgestaltung</b>	
	Seite 68 / 112

Maßnahmen zur Anpassung der Arbeit an die physischen und psychischen Eigenschaften des Menschen

*Zur menschengerechten Gestaltung der Arbeit gehört auch die Berücksichtigung der individuellen Belastungsfähigkeit und individuellen Beeinträchtigung aufgrund körperlicher oder besonderer Lebenssituationen (z. B. jugendliches Alter, Schwangerschaft).<sup>46</sup> Zur menschengerechten Gestaltung der Arbeit können auch Maßnahmen gezählt werden, die dem Schutz des sittlichen Empfindens der Beschäftigten dienen (z. B. Einrichtung von Waschräumen getrennt für Männer und Frauen).*

*Eine Arbeit ist menschengerecht gestaltet, wenn die Menschenwürde der Arbeitnehmer geachtet, sowohl die körperliche als auch die geistig-seelische Gesundheit sowie die Arbeitsfähigkeit über ein normales Arbeitsleben hindurch gewährleistet ist.<sup>47</sup>*

Synonym für „Menschengerechte Gestaltung der Arbeit“ kann auch „**Menschengerechte Arbeitsgestaltung**“ verwendet werden.

**Menschen-  
rechte  
Gestaltung  
der Arbeit**

Menschenzentrierter Gestaltungsansatz, bei dem unter Berücksichtigung der Eigenschaften der für die Arbeiten vorgesehenen Beschäftigten (individuellen Leistungsvoraussetzungen) durch Optimierung der anderen Elemente des Arbeitssystems die Arbeitsausführung erleichtert, der Schutz und die Förderung der Sicherheit, Gesundheit und des Wohlbefindens der Beschäftigten verbessert sowie die Leistung des Gesamtsystems optimiert wird

**Ergonomische Ar-  
beitssystemge-  
staltung**

*Die Prinzipien der Ergonomie stellen den Menschen in das Zentrum des ergonomischen Gestaltungsansatzes, wobei die Mannigfaltigkeit der Zielpopulation und die Auswirkungen der Aufgabe auf den Menschen sowie die Umgebung berücksichtigt werden (menschenzentrierter Ansatz). Sämtliche gestaltbaren Komponenten des Systems werden an die Merkmale (Leistungsvoraussetzungen) der betroffenen Menschen angepasst, statt dass die Menschen dem System entsprechend ausgewählt und/oder an dieses angepasst werden.*

*Ergonomische Gestaltung heißt, den Menschen in den Mittelpunkt der Gestaltung zu stellen. Ziel ist es, Sicherheit, Gesundheit und Wohlbefinden sowohl der Person bei der Arbeitsaufgabe als auch des Nutzers oder der Nutzerin von Produkten und Ausrüstungen zu gewährleisten.*

*Für eine ergonomische Gestaltung von Systemen sind gemäß der grundlegenden Norm DIN EN ISO 26800:2011 „Ergonomie – Genereller Ansatz, Prinzipien und Konzepte“ insbesondere folgende Prinzipien anzuwenden:*

- *Beachtung der Zielpopulation: Menschen sind unterschiedlich und vielfältig. Jegliche Diskriminierung aufgrund der Verschiedenartigkeit der Menschen muss vermieden werden. Dazu muss die Zielpopulation festgelegt und anhand konkreter, relevanter Merkmale beschrieben werden. Die Gestaltung muss so erfolgen, dass möglichst viele Menschen die jeweiligen Arbeitsaufgaben erfüllen können. Dies entspricht dem Grundgedanken der Inklusion.*
- *Aufgabenorientierter Ansatz: Arbeitsaufgaben sind dem Menschen angemessen zu gestalten. Die Beschaffenheit der Arbeitsaufgabe – wie Art, Anforderungen und*

<sup>46</sup> Vgl. Amtliche Begründung zu § 2 Abs. 1 ArbSchG.

<sup>47</sup> Anzinger, R.; Bieneck, H.-J.: Kommentar zum Arbeitssicherheitsgesetz. Heidelberg: Verlag Recht und Wirtschaft, 1998, S. 53.

<b>Grundbegriffe des Arbeitsschutzes</b>	
	Version 1.06
<b>Arbeitssystemgestaltung</b>	
	Seite 69 / 112

*Komplexität – sowie deren Auswirkungen auf den Menschen müssen umfassend bei der Gestaltung berücksichtigt werden.*

- *Umgebungskontext: Die Umgebung des Arbeitssystems mit ihren physischen, organisationsbezogenen, sozialen und kulturellen Faktoren muss genau beschrieben und in die Gestaltung einbezogen werden. Auch der Gesetzesrahmen ist dabei zu berücksichtigen.*
- *Dienender Charakter von Technik und Organisation: Technik (T) und Organisation (O) haben einen dem Menschen untergeordneten Charakter. Sie müssen den handelnden Personen (P) im Arbeitssystem dienen. Das Arbeitssystem muss für die Personen – gegebenenfalls für die einzige dort tätige Person – optimiert werden. Das gilt insbesondere für die Bereiche, in denen die Personen direkt mit den Arbeitsmitteln in Verbindung kommen, der Mensch-Maschine-Schnittstelle (z. B. Steuerelemente, Anzeigen).*
- *Fehlerresistente Gestaltung: Menschen arbeiten nicht wie Roboter. Jede Person verändert sich, hat Leistungs- und Wahrnehmungsschwankungen und macht Fehler. Die Gestaltung von Arbeitssystemen muss dies berücksichtigen. Macht die Person einen Fehler, muss das Arbeitssystem dennoch sicher und gesundheitsgerecht bleiben.*
- *Beteiligung an der Gestaltung: Das Arbeitssystem muss auf die Person hin gestaltet sein. Als Subjekt der Gestaltung muss sie auch an der Gestaltung beteiligt werden.*

*Aus der Sicht der Ergonomie sind Strategien zur Auswahl und Schulung kein Ersatz für die angemessene Gestaltung von Systemen, Produkten oder Dienstleistungen, auch wenn darüber hinaus ein bestimmtes Ausmaß an Auswahl und Schulung in einigen Fällen erforderlich sein kann (DIN EN ISO 26800, Abschnitt 4)*

Maßnahmen, die in einem Unternehmen auf allen Tätigkeitsstufen zur Vermeidung oder Beherrschung (Verringerung) arbeitsbedingter Gefährdungen eingeleitet oder vorgesehen werden<sup>48</sup>

**Gefährdungsverhütung**

*Gefährdungsverhütung umfasst Unfallverhütung, Verhütung von arbeitsbedingten Erkrankungen sowie auch Verhütung von Schäden an Sachwerten bzw. der Umwelt.*

Technische Maßnahmen zur Gestaltung, Auswahl und Verkettung von Maschinen, Anlagen, Geräten, Betriebsmitteln, Gebäuden, Arbeitsstätten, Arbeitsplätzen, Arbeitsstellen, Technologien und Arbeitsverfahren (einschl. Auswahl und Einsatz von Arbeitsstoffen mit entsprechenden Eigenschaften) zur Vermeidung oder Beherrschung von arbeitsbedingten Gefährdungen<sup>49</sup>

**Sicherheitstechnische Maßnahmen**

*Sicherheitstechnische Maßnahmen umfassen sowohl konstruktive und technologische Maßnahmen an Gestaltungsobjekten (einschließlich Auswahl und Einsatz ungefährlicher bzw. weniger gefährlicher Arbeitsstoffe) als auch spezielle technische Schutzmaßnahmen (sicherheitstechnische Mittel, Schutzeinrichtungen) zur Beherrschung von Gefahrenquellen.*

<sup>48</sup> Vgl. EG-Rahmenrichtlinie 89/391/EWG, Artikel 3, Buchstabe d.

<sup>49</sup> Erläuterung in Übereinstimmung mit der EG-Rahmenrichtlinie 89/391/EWG sowie der EG-Maschinenrichtlinie 89/392/EWG.

<b>Grundbegriffe des Arbeitsschutzes</b>	
	Version 1.06
<b>Arbeitssystemgestaltung</b>	
	Seite 70 / 112

*Sicherheitstechnische Maßnahmen meinen sowohl technische Maßnahmen zum Schutz vor Unfällen als auch zum Schutz vor arbeitsbedingten Erkrankungen. Sie sind **nicht** eingeschränkt auf Unfallschutz.*

*Synonym verwendbare Begriffe zu „Sicherheitstechnische Maßnahmen“:*

- „**Technische Schutzmaßnahmen**“
- „**Arbeitsschutztechnische Maßnahmen**“
- „**Sicherheitstechnik**“

***Nicht** verwendet werden soll der Ausdruck „Technische Sicherheitsmaßnahmen“.*

Regeln, Festlegungen oder Praktiken zur Organisation der Arbeit zur Beherrschung von arbeitsbedingten Gefährdungen in Ergänzung sicherheitstechnischer Maßnahmen

**Organisatorische Arbeitsschutzmaßnahmen**

*Solche Maßnahmen dienen zur Gestaltung von Prozess-, Fertigungs- oder Arbeitsabläufen, Materialfluss, Arbeitsaufgaben, Arbeitsinhalten, Kooperation und Kommunikation im Arbeitssystem, Arbeitszeit-, Pausen- und Schichtsystemen.*

*Als organisatorische Arbeitsschutzmaßnahme dienen auch inhaltliche Festlegungen in Betriebsanweisungen, Betriebsvorschriften, Betriebserlaubnis u. Ä. im Sinne von erforderlichen Informationen. Insofern umfasst der Begriff „Organisatorische Arbeitsschutzmaßnahmen“ teilweise den bisher üblichen Inhalt des Begriffs „hinweisende Sicherheitstechnik“, der nicht mehr verwendet werden sollte (auch in allen EG-Dokumenten und harmonisierten Normen nicht verwendet wird).*

*Organisatorische Arbeitsschutzmaßnahmen beziehen sich immer auf konkrete Arbeitssysteme. Sie umfassen nicht die betriebliche Organisation des Arbeitsschutzes sowie auch nicht die Organisation von Entscheidungen, Anleitungen, Informationen usw., die sich auf der Ebene des Unternehmens bzw. Betriebes vollziehen. Es handelt sich in solchen Fällen um Führungsprozesse, Bestandteile des Managements und insofern um Fragen der Aufbau- und Ablauforganisation im Unternehmen überhaupt. Das sind damit zwar entscheidende organisatorische Prozesse, aber sie wirken trotzdem nur mittelbar auf die konkrete Art und Weise der Gefahrenverhütung „vor Ort“. Solche übergeordnete Organisation soll deshalb nicht als organisatorische Sicherheitsmaßnahme bezeichnet werden (vgl. Erläuterungen zu „Arbeitsschutzmanagement“). Insofern ist die Organisation der Beschaffung von PSA, die Organisation von Unterweisung keine organisatorische Arbeitsschutzmaßnahme.*

*Synonym verwendbarer Begriff zu „Organisatorische Arbeitsschutzmaßnahmen“ ist „**Organisatorische Schutzmaßnahmen**“.*

***Nicht** verwendet werden sollen „Hinweisende Sicherheitstechnik“ oder „Organisatorische Sicherheitsmaßnahmen“.*

Individuelle und verhaltensbezogene Arbeitsschutzmaßnahmen

**Personenbezogene Arbeitsschutzmaßnahmen**

*Synonym verwendbarer Begriff zu „Personenbezogene Arbeitsschutzmaßnahmen“ ist „**Personenbezogene Schutzmaßnahmen**“.*

***Nicht** verwendet werden soll: personenbezogene Sicherheitsmaßnahmen.*

<b>Grundbegriffe des Arbeitsschutzes</b>	
	Version 1.06
<b>Arbeitssystemgestaltung</b>	
	Seite 71 / 112

Maßnahmen zum Einsatz bzw. zur Nutzung Persönlicher Schutzausrüstungen

Regeln, Festlegungen oder Praktiken zur Ausprägung von Wissen, Fähigkeiten, Können, Fertigkeiten sowie von Einstellungen, des Wollens bzw. der Motivation im Arbeitsschutz bei den Beschäftigten

*Sie umfassen qualifikatorische Maßnahmen sowie Maßnahmen, die sich auf soziale Beziehungen richten (z. B. Führungsstil, Mitarbeiterbeziehungen).*

*Verhaltensbezogene Arbeitsschutzmaßnahmen umfassen sowohl Maßnahmen zur Entwicklung von Fähigkeiten, Fertigkeiten, Motivation u. a. zum Schutz vor Gefahren bezogen auf den Arbeitsplatz oder den Aufgabenbereich des Beschäftigten (z. B. ausreichende und angemessene Unterweisungen, aber auch verhaltenspräventive Maßnahmen wie Rückenschulen) als auch Maßnahmen der Mitarbeiterbeteiligung (z. B. Sicherheitszirkel) u. a. zur Erhaltung und Stabilisierung der Gesundheit. In diesem Sinne stellen sie zugleich Maßnahmen der Gesundheitsförderung als Verhaltensprävention dar.*

*„Es ist wichtig, dass die Betriebsleitung bei den Beschäftigten Interesse und Verständnis für die Gefährdungssituationen im Betrieb und für die vorgesehenen Schutzmaßnahmen weckt. Die Beschäftigten sollen die positiven Effekte von Maßnahmen des betrieblichen Arbeitsschutzes erkennen und so die Herstellung bzw. Aufrechterhaltung einer befriedigenden Arbeitsschutzsituation im Betrieb auch zu ihrem Anliegen machen. Die Vorschrift (§ 12 ArbSchG) trägt damit zur Erfüllung eines der vom Arbeitsschutzgesetz verfolgten Leitgedanken, nämlich der stärkeren Einbeziehung der Beschäftigten in den betrieblichen Arbeitsschutz ..., wesentlich bei.“<sup>50</sup>*

*Zu den verhaltensbezogenen Schutzmaßnahmen gehören Maßnahmen, die die Handlungsfähigkeit entwickeln (also Wissen und Fertigkeiten), aber auch Maßnahmen zur Ausprägung der Handlungsbereitschaft (wie Einstellungen, Überzeugungen u. Ä.).*

Gesamtheit ärztlicher Maßnahmen auf der Grundlage arbeitsmedizinischer Erkenntnisse und Grundsätze (z. B. Hautschutzmittel, Hygiene am Arbeitsplatz, Getränke in Hitzebetrieben) einschl. Aufklärung, Information, Beratung u. Ä. sowie arbeitsmedizinische Beurteilung der Arbeitssysteme sowie der Beschäftigten zum Zweck des Personaleinsatzes (einschl. Rehabilitationsmaßnahmen und Wiedereingliederung) auf der Grundlage arbeitsmedizinischer Untersuchungen

*Arbeitsmedizinische Maßnahmen sind mehr als ärztliche Untersuchungen der Beschäftigten. Sie schließen aus arbeitsmedizinischer Fachkunde abgeleitete Maßnahmen zur Arbeitssystemgestaltung, Hygienemaßnahmen, Maßnahmen der Ersten Hilfe sowie der Rehabilitation und Wiedereingliederung von Beschäftigten mit ein.*

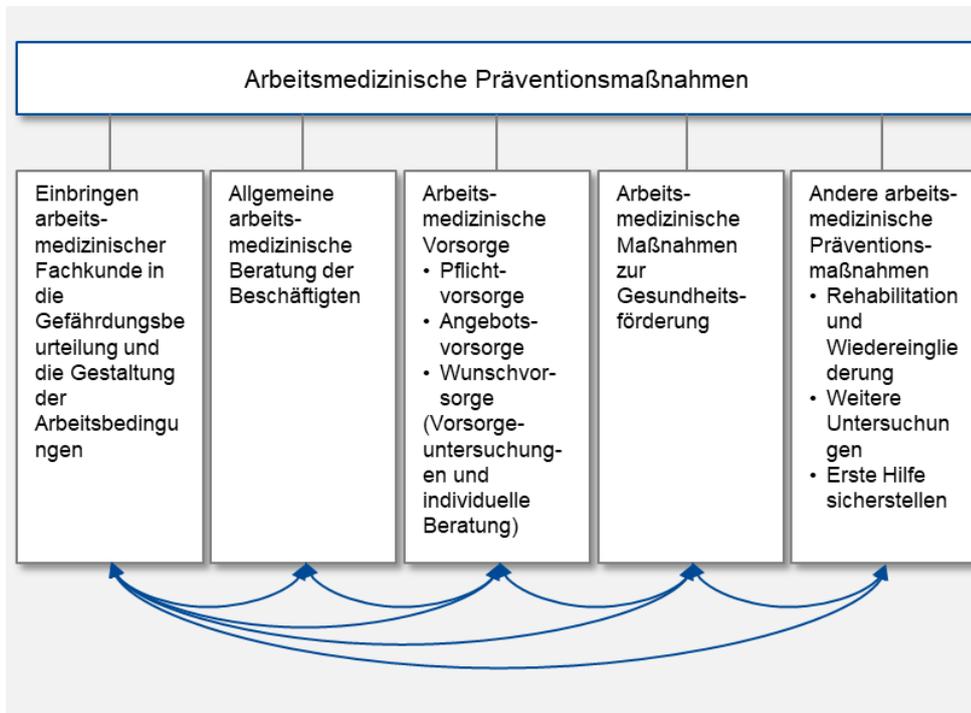
*Arbeitsmedizinische Untersuchungen umfassen die Untersuchungen auf Initiative und in Eigenverantwortung des Betriebsarztes, die Untersuchungen auf Wunsch der Beschäftigten nach § 11 ArbSchG sowie auch die arbeitsmedizinischen Vorsorgeuntersuchungen auf der Grundlage der Verordnung zur arbeitsmedizinischen Vorsorge (Arb-MedVV) (Angebots- und Pflichtuntersuchungen).*

**Individuelle Arbeitsschutzmaßnahmen Verhaltensbezogene Arbeitsschutzmaßnahmen**

**Arbeitsmedizinische Maßnahmen**

<sup>50</sup> Koll, M.; Janning, R.; Pinter, H.: Arbeitsschutzgesetz. Kommentar für die betriebliche und behördliche Praxis. Stuttgart: Kohlhammer 1996/99, § 12 – B 2, S. 2, Rdnr. 1.

Eine Übersicht zum Gesamtgebiet arbeitsmedizinischer Präventionsmaßnahmen enthält Bild 29.



**Bild 29:**  
Übersicht zu den Bestandteilen arbeitsmedizinischer Präventionsmaßnahmen

Arbeitsmedizinische Maßnahmen (Hygiene am Arbeitsplatz, arbeitsmedizinische Untersuchungen usw.) stellen flankierende unterstützende Maßnahmen zu den Maßnahmen zur Verringerung von Gefährdungen der zweiten bis fünften Rangstufe (vgl. Maßnahmenhierarchie, Bild 30) dar.

Prozess der Stärkung der körperlichen, seelischen und sozialen Leistungsvoraussetzungen des Menschen, der Verhalten und Verhältnisse gleichermaßen berücksichtigt, Wissen und Erfahrungen der Mitarbeiter einbezieht, Mitwirkungsmöglichkeiten an der Gestaltung des betrieblichen Umfeldes zulässt, zur Verbesserung der Bewältigungsmechanismen beiträgt, die sozialen Beziehungen und gegenseitige Unterstützung der Mitarbeiter fördert<sup>51</sup>

### Betriebliche Maßnahmen zur Gesundheitsförderung

Maßnahmen der Gesundheitsförderung umfassen vorrangig technische und organisatorische Maßnahmen der Arbeitssystemgestaltung sowie Maßnahmen zur Förderung einer aktiven Mitarbeiterbeteiligung (organisatorische Ressourcen) und auch Maßnahmen zur bewegungsbezogenen und verhaltensbezogenen Gesundheitsförderung zur Stärkung persönlicher Kompetenzen (personeller Ressourcen).

Maßnahmen der Gesundheitsförderung umfassen

- Gesundheitsförderliche Arbeitsgestaltung (menschengerechte Arbeitsgestaltung als Kernelement; Gestaltung der Anforderungen und Ressourcen durch entsprechende

<sup>51</sup> Vgl. Empfehlungen zur Gesundheitsförderung im Betrieb. Hrsg.: Bundesvereinigung für Gesundheitserziehung e.V., Bonn 1991, S. 17.

<b>Grundbegriffe des Arbeitsschutzes</b>	
	Version 1.06
<b>Arbeitssystemgestaltung</b>	
	Seite 73 / 112

*Arbeitsaufgabengestaltung, Gestaltung der Arbeitsorganisation sowie durch Gestaltung der sozialen Beziehungen)*

- *Partizipation der Beschäftigten (ermöglichen der Einflussnahme auf die Mitwirkung bei Planung, Beurteilung der Arbeitsbedingungen, Kommunikation und Kooperation, Mitarbeiterbefragungen)*
- *Stärkung der Gesundheitskompetenz (Beschäftigte fördern zur Handlungskompetenz für ihre Gesundheit, Mitgestaltung der eigenen Gesundheit entwickeln, fördern zum Aufbau und Erhalt)*

*„Gesundheitsförderung schafft sichere, anregende, befriedigende und angenehme Arbeits- und Lebensbedingungen“<sup>52</sup> Es handelt sich um Maßnahmen, mit denen die Menschen auf die Faktoren, die ihre Gesundheit beeinflussen, aktiv und selbstverantwortlich Einfluss nehmen können.*

Kenntnisse über Gefahren, die aus eigenen Erkenntnissen und Erfahrungen sowie aus Informationen über Erkenntnisse und Erfahrungen anderer und aus entsprechender Anleitung, Unterweisung u. a. gewonnen werden

**Gefahrenbewusstsein**

*Gefahrenbewusstsein ist eine Vorstufe und Bestandteil des Arbeitsschutzbewusstseins.*

Einstellung als relativ lang andauernde, gelernte (erworbene) Bereitschaft (Wille), Erfordernisse des Arbeitsschutzes wahrzunehmen, zu bewerten und sich entsprechend den Erfordernissen in bestimmter Weise situationsabhängig arbeitsschutzgerecht zu verhalten

**Arbeitsschutzbewusstsein**

*Arbeitsschutzbewusstsein ist Bestandteil der Arbeitsschutzkultur.*

Verhalten auf der Grundlage kognitiver, psychomotorischer und motivationaler Voraussetzungen (Wissen, Können, Wollen) und Persönlichkeitseigenschaften, dass sich im Tun oder Unterlassen von Handlungen zum Schutz und zur Förderung der eigenen Gesundheit und der Gesundheit anderer sowie im aktiven Mitwirken zur ständigen Verbesserung des Arbeitsschutzes äußert

**Arbeitsschutzgerechtes Verhalten**

*Arbeitsschutzgerechtes Verhalten bezieht sich differenziert auf alle betrieblichen Hierarchiestufen und Aufgaben, wie*

- *Führungsverhalten als arbeitsschutzgerechtes Verhalten von Führungskräften,*
- *Arbeitsverhalten als arbeitsschutzgerechtes Verhalten von Forschern, Entwicklern, Planern, Beschaffern, Arbeitsvorbereitern etc.,*
- *Arbeitsverhalten der Beschäftigten*

*entsprechend ihrer Verantwortung, ihren Aufgaben und Kompetenzen, Erfordernisse des Arbeitsschutzes wahrzunehmen.*

<sup>52</sup> Ottawa-Charta zur Gesundheitsförderung (WHO, 1986).

<b>Grundbegriffe des Arbeitsschutzes</b>	
	Version 1.06
<b>Arbeitssystemgestaltung</b>	
	Seite 74 / 112

*Arbeitsschutzgerechtes Verhalten zeichnet sich durch folgende vier Merkmale aus:*

- *Sich selbst und andere schützen: Das schützende Verhalten umfasst die Einhaltung von Verboten und Geboten, also das Tun und Unterlassen.*
- *Sich aktiv an Verbesserungsprozessen beteiligen: Beschäftigte wirken zum Beispiel bei der Ermittlung von Gefährdungen mit und bringen sich aktiv in den kontinuierlichen Verbesserungsprozess der Arbeitsbedingungen ein.*
- *Sich sicherheitsgerecht verhalten: Sicherheitsgerechtes Verhalten ist das Ergebnis von Können und Wollen (Bereitschaft) und ein daraus resultierendes Handeln. Die Beschäftigten entwickeln Fähigkeiten, Gefährdungen zu erkennen, zu bewerten und sich sachgerecht zu verhalten und sie haben auch die Bereitschaft dazu, setzen das auch im Tun um.*
- *Sich gesundheitsgerecht verhalten: Beschäftigte verhalten sich gesundheitsgerecht (eingeschlossen gesundheitsförderlich), wenn sie ihre Gesundheitskompetenzen einsetzen, etwas für die eigene Gesundheit tun. Gesundheitsgerechtes (eingeschlossen gesundheitsförderliches) Verhalten bedeutet auch, angemessene Selbstwirksamkeitsüberzeugungen zu entwickeln. Das heißt, die Beschäftigten erwarten, dass sie aufgrund der eigenen Kompetenzen gewünschte Handlungen erfolgreich ausführen können. Die Beschäftigten müssen die Ressourcen als solche erkennen und für sich persönlich nutzen können. Um sich gesundheitsgerecht zu verhalten, müssen die internen gesundheitlichen Ressourcen vorhanden sein. Stärkt der Arbeitgeber diese, trägt er zum gesundheitsförderlichen Verhalten der Beschäftigten bei.*

*Arbeitsschutzgerechtes Verhalten als Arbeitsverhalten der Beschäftigten umfasst:*

- *Reaktives Verhalten, das erforderlich ist, um Gefahren zu entgehen oder sie nicht entstehen zu lassen*
- *Vermeidung von Fehlverhalten, welches begünstigend auf den Eintritt von Gesundheitsschäden wirkt*
- *Stärkung der personellen Ressourcen zur Förderung der eigenen Gesundheit*
- *Aktive Beteiligung beim Identifizieren, Beurteilen und Bekämpfen von nicht akzeptablen Gesundheitsrisiken sowie zur Gesundheitsförderung*

## 5.2 Maßnahmenhierarchie

Wertigkeit der Arbeitsschutzmaßnahmen bezüglich ihrer Reichweite bei der Gewährleistung von Sicherheit und Gesundheitsschutz

*Auch „Maßnahmenhierarchie zu Sicherheit und Gesundheit bei der Arbeit“ genannt.*

*Die Maßnahmenhierarchie gibt die Schrittfolge bei der Lösungssuche zur Erreichung von Schutzziele bei der Gestaltung von Arbeitssystemen an, wie sie auch das Arbeitsschutzgesetz vorschreibt<sup>53</sup>. Dabei nimmt mit jeder Stufe die Schwierigkeit der Realisierung, aber auch die Reichweite (Wirksamkeit der Maßnahme) ab.*

**Rangfolge der Arbeitsschutzmaßnahmen (Maßnahmenhierarchie)**

<sup>53</sup> Vgl. § 4 Nr. 2 ArbSchG: „Gefahren sind an ihrer Quelle zu bekämpfen;“ und Nr. 5: „individuelle Schutzmaßnahmen sind nachrangig zu anderen Maßnahmen;“

<b>Grundbegriffe des Arbeitsschutzes</b>	
	Version 1.06
<b>Arbeitssystemgestaltung</b>	
	Seite 75 / 112

Die verschiedenen Maßnahmen des Arbeitsschutzes stehen hierarchisch geordnet (vgl. Bild 30).



**Bild 30:**  
Maßnahmenhierarchie  
(Rangfolge der  
Arbeitsschutzmaß-  
nahmen)

**1) Vermeiden / Beseitigen der Gefahrenquelle; Eigenschaften an der Quelle verändern**

*Sicherheitstechnische Maßnahmen, die gewährleisten, dass Gefährdungsfaktoren nicht entstehen bzw. vorhandene beseitigt werden. Das beinhaltet insbesondere Gestaltung bzw. Auswahl der Technik (einschl. Technologie) sowie Einsatz und Auswahl der Arbeitsstoffe mit dem Ziel, dass Gefahrenquellen möglichst nicht vorhanden sind bzw. Gefährdungen beim Einsatz oder Nutzen der Technik nicht entstehen. Hierzu gehören vor allem konstruktive Gestaltung, technologische Gestaltung, Einsatz ungefährlicher Arbeitsstoffe (Substitution). Charakteristisches Merkmal der Maßnahmen ist die Vermeidung von Gefahren. Hier eingeschlossen wäre auch ein Reduzieren der gefährlichen Eigenschaften der Gefahrenquelle (z. B. Verringerung der freiwerdenden Energie, Einsatz von Ersatzstoffen mit geringerem Gefährdungspotenzial).*

**1) Vermeiden / Beseitigen der Gefahrenquelle**

**2) Ausschließen / Beseitigen des Wirksamwerdens der Gefahrenquelle**

*Technische Schutzmaßnahmen, die gewährleisten, dass Gefahrenquellen nicht wirksam werden (Ausschließen/Beseitigen des Wirksamwerdens des Gefährdungsfaktors). Das beinhaltet insbesondere sicherheitstechnische Maßnahmen (wie Schutzeinrichtungen) mit der speziellen Zielsetzung, vorhandene und/oder zu erwartende Gefährdungen zu beherrschen (z. B. durch Abschirmen, Absperren – also räumliche Trennung zwischen Gefahrenquelle und Mensch). Sie sollen möglichst umfassende und zwangsläufige Wirkung haben. Ansatzpunkt hierfür sind die gefahrbringenden Bedingungen.*

**2) Ausschließen / Beseitigen des Wirksamwerdens der Gefahrenquelle**

*Die in den Rangstufen 1 und 2 enthaltenen technischen Maßnahmen bilden den Inhalt dessen, was mit „Sicherheitstechnischen Maßnahmen“ oder*

<b>Grundbegriffe des Arbeitsschutzes</b>	
	Version 1.06
<b>Arbeitssystemgestaltung</b>	
	Seite 76 / 112

„Sicherheitstechnik“ gemeint ist, umfassen damit Vermeidung bzw. Beherrschung von unfall- und arbeitsbedingten Gesundheitsgefährdungen durch technische Möglichkeiten.

Diese Reihung der Maßnahmen, die sicherheitstechnische Lösungen an die erste und zweite Stelle der Maßnahmenhierarchie setzt, entspricht der Forderung des § 4 Ziffer 2 ArbSchG nach Bekämpfung der Gefahren an ihrer Quelle.

- 3) Verhindern / Verringern des Wirksamwerdens der Gefahrenquelle; Mensch von Gefahrenquelle fernhalten durch organisatorische Maßnahmen (räumlich-zeitliche Trennung)

Nutzung organisatorischer Arbeitsschutzmaßnahmen zur Beherrschung der auch nach Einsatz spezieller sicherheitstechnischer Einrichtungen noch vorhandenen Gefährdungen. Hierzu gehören insbesondere Regelungen, Festlegungen oder Praktiken wie Arbeitsorganisation, Arbeitsablauf, Arbeitsaufgaben, Kooperation, Information, Arbeitszeit-, Pausen- und Schichtgestaltung, Beschäftigungsbeschränkungen und -verbote. Das Wirksamwerden der Gefahr wird durch Fernhalten des Menschen von der Gefahrenquelle durch organisatorische Maßnahmen verhindert (räumlich-zeitliche Trennung von Gefahrenquelle und Mensch). Organisatorische Maßnahmen ergänzen sicherheitstechnische Maßnahmen der zweiten Rangstufe.

**3) Verhindern/  
Verringern des  
Wirksamwerdens  
der Gefahren-  
quelle**

- 4) Verhindern / Verringern der Einwirkung der Gefahrenquelle durch Persönliche Schutzausrüstung

Nutzung Persönlicher Schutzausrüstungen (PSA) zur weiteren Verringerung der dann noch verbliebenen Unfall- und Erkrankungsrisiken. PSA ergänzen Maßnahmen der zweiten und dritten Rangstufe.

**4) Verhindern/  
Verringern der  
Einwirkung der  
Gefahrenquelle**

- 5) Verringern der Wirkung der Gefahrenquelle durch das Verhalten des Einzelnen

Verhaltensbezogene Arbeitsschutzmaßnahmen, die sich auf die Ausprägung von Wissen, Können und Wollen der Beschäftigten und ihren Persönlichkeitseigenschaften beziehen, damit diese den noch vorhandenen Erkrankungsrisiken angepasst begegnen können bzw. sie diese nicht auslösen.

Verhaltensbezogene Arbeitsschutzmaßnahmen sind notwendige, ergänzende Maßnahmen auch für die Maßnahmen der Rangstufe 2 bis 4. Lediglich bei Maßnahmen der Rangstufe 1 wird erreicht, dass die Gefahrenquelle beseitigt und damit das Entstehen von Gefährdungen und nicht akzeptablen Risiken ausgeschlossen wird. Bei allen anderen Maßnahmen der folgenden Rangstufen wird diese hohe Reichweite bezüglich der Wirksamkeit der Maßnahmen nicht erreicht. Insofern sind verhaltensbezogene Maßnahmen ergänzend notwendig, um den verbleibenden Restrisiken zu begegnen (vgl. Bild 31).

**5) Verringern der  
Wirkung der  
Gefahrenquelle**

<b>Grundbegriffe des Arbeitsschutzes</b>	
	Version 1.06
<b>Arbeitssystemgestaltung</b>	
	Seite 77 / 112



**Bild 31:**  
Verhaltensbezogene  
Maßnahmen als not-  
wendige Ergänzung  
von anderen Arbeits-  
schutzmaßnahmen

Wird in die Hierarchie von Maßnahmen auch das Aufgabengebiet des Arbeitsschutzes hinsichtlich Begrenzung von Folgen, Vorsorge gegen Schadensausbreitung u. Ä. einbezogen, werden folgende Bezeichnungen gewählt:

*Primäre Maßnahmen:*

Maßnahmen der Vermeidung des Entstehens von Gefahrenquellen (entspricht den Maßnahmen der ersten Rangstufe)

*Sekundäre Maßnahmen:*

Maßnahmen zur Verringerung von Gefährdungen (entspricht den Maßnahmen der zweiten bis fünften Rangstufe – von technischen Schutzmaßnahmen bis verhaltensbezogenen Arbeitsschutzmaßnahmen)

*Tertiäre Maßnahmen:*

Maßnahmen zur Begrenzung von Folgen und Schadensausbreitung bei möglichen Verletzungen und arbeitsbedingten Erkrankungen (z. B. Erste Hilfe, Rettungswesen, Brandausbreitung, Brandbekämpfung) sowie berufliche Rehabilitation und Reintegration

Ausdruck der erreichbaren Wirkung von Arbeitsschutzmaßnahmen auf die Risikoverminderung

**Reichweite von  
Arbeitsschutz-  
maßnahmen**

Die Reichweite charakterisiert qualitativ die Wirksamkeit von Arbeitsschutzmaßnahmen entsprechend ihrer Rangfolge.

Abgestufte Wertigkeit der Qualitätsmerkmale menschengerechter Arbeitsbedingungen

**Hierarchie  
der Kriterien  
zur menschengerechten  
Arbeitsgestaltung**

Diese für die Gesundheitsförderung bestehenden Kriterien sind ebenfalls hierarchisch umzusetzen (vgl. Bild 32).

Die ersten vier Stufen stellen voneinander abhängige Bewertungsebenen dar, die vom Gegenstand des Arbeitsschutzes erfasst werden. Die jeweils höhere Stufe kann erst greifen, wenn die Kriterien der vorhergehenden niedrigeren Stufe erfüllt sind. Darüber hinausgehende Kriterien, die Persönlichkeitsförderlichkeit durch Anerkennung, Entlohnung usw. verstehen und die fünfte Stufe „Sozialverträglichkeit“ sind vernetzt mit dem

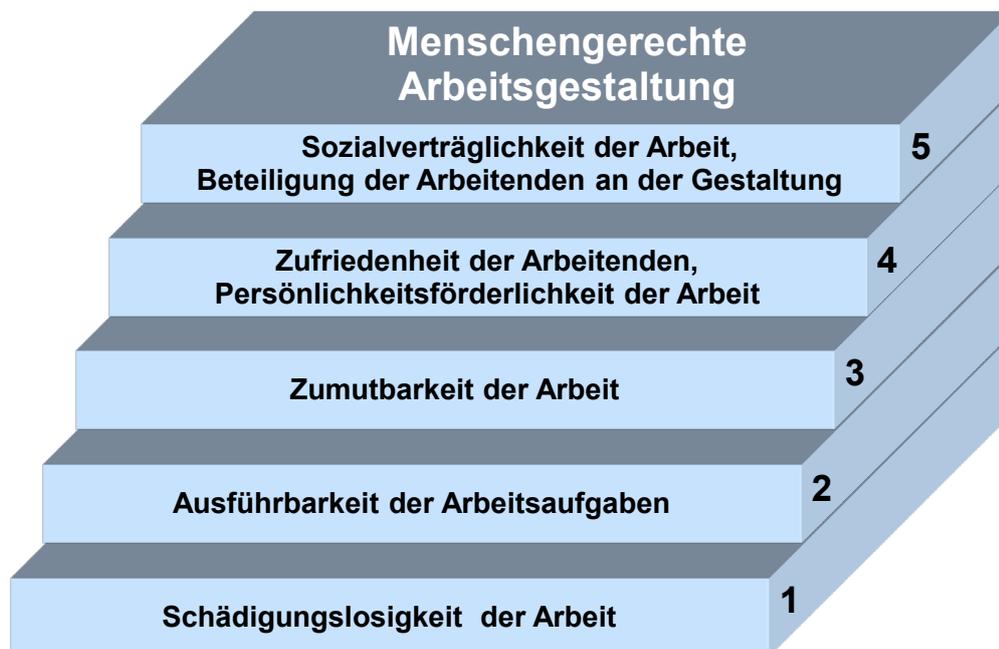
<b>Grundbegriffe des Arbeitsschutzes</b>	
	Version 1.06
<b>Arbeitssystemgestaltung</b>	
	Seite 78 / 112

Grundanliegen des Arbeitsschutzes, verfolgen aber weitergefasste Ziele der Arbeitswissenschaft (vgl. Bild 32).

Dieses Verständnis der Arbeitswissenschaft von menschengerechter Arbeitsgestaltung geht über das Verständnis des Arbeitsschutzes von menschengerechter Gestaltung der Arbeit hinaus. Persönlichkeitsförderlichkeit liegt im Grenzbereich des Arbeitsschutzes. Die Sozialverträglichkeit wird nicht vom ArbSchG erfasst. Die Anpassung der Arbeit an die physischen und psychischen Eigenschaften des Menschen muss gem. ArbSchG insoweit erfolgen, soweit damit auf die Verminderung der gesundheitsschädlichen Auswirkungen der Arbeit für die Beschäftigten hingewirkt wird. Dies wird in § 2 Abs. 1 ArbSchG durch das Wort „einschließlich“ im Bezug zu den Gesundheitsgefahren klargestellt. Menschengerechte Gestaltung im Sinne des Arbeitsschutzgesetzes enthält nicht die Forderung, die umfassende freie Entfaltung der Persönlichkeit des Beschäftigten zu fördern.<sup>54</sup>

Die amtliche Begründung zu § 2 Abs. 2 ArbSchG verweist auf zwei Aspekte der menschengerechten Gestaltung der Arbeit:

- Anpassung der Arbeit an die physischen und psychischen Eigenschaften des Menschen, soweit damit auf die Verminderung der gesundheitsschädlichen Auswirkungen der Arbeit für die Beschäftigten hingewirkt wird.
- Berücksichtigung der individuellen Belastungsfähigkeit und individuelle Beeinträchtigung aufgrund körperlicher oder besonderer Lebenssituationen.



**Bild 32:**  
Bewertungsebenen zur menschengerechten Arbeitsgestaltung im Verständnis der Arbeitswissenschaft

## 1) Schädigungslosigkeit der Arbeit

*Erträglichkeit der Arbeit, bezogen auf die physiologische Ebene*

*Die Arbeit soll so gestaltet sein, dass der Mensch im Einklang mit der Natur seiner Arbeit nachgehen kann. Das setzt die Gestaltung der Arbeitsbedingungen in*

## 1) Schädigungslos

<sup>54</sup> Vgl. § 2 Abs. 1 ArbSchG sowie Schmatz, H.; Nöthlichs, M.: Sicherheitstechnik. Ergänzende Sammlung der Vorschriften nebst Erläuterungen für Unternehmen und Ingenieure. Band II, Teil 1, Kennzahl 4011, S. 5 (Lfg. 13/06).

<b>Grundbegriffe des Arbeitsschutzes</b>	
	Version 1.06
<b>Arbeitssystemgestaltung</b>	
	Seite 79 / 112

*Übereinstimmung mit dem physiologischen Leistungsvermögen des Beschäftigten voraus.*

*Die Arbeit soll so gestaltet sein, dass Gesundheitsschäden vermieden werden. Die Arbeit muss so gestaltet sein, dass sie über ein ganzes Arbeitsleben hinweg auch ohne langfristige Gesundheitsschäden verrichtet werden kann.*

*Die Arbeit soll so gestaltet sein, dass der Mensch im Einklang mit der Natur seiner Arbeit nachgehen kann. Das setzt die Gestaltung der Arbeitsbedingungen in Übereinstimmung mit dem physiologischen Leistungsvermögen des Beschäftigten voraus.*

## 2) Ausführbarkeit der Arbeitsaufgaben

## 2) Ausführbar

*Ausführbarkeit der Arbeitsaufgaben, bezogen auf die Ebene der Operationen mit Werkzeugen und an Maschinen*

*Unter Berücksichtigung der individuellen Fähigkeiten und Fertigkeiten, dürfen die dem Menschen gestellten Aufgaben nicht zu einer negativen physischen und psychischen Beanspruchung führen. Arbeitssysteme müssen entsprechend den individuellen Leistungsvoraussetzungen einer Person so gestaltet werden, dass die gesundheitlichen Ressourcen erhalten bleiben. Die Beanspruchung soll demnach für die Beschäftigten angemessen sein. Die Gestaltungsspielräume werden vor allem durch die biomechanischen Leistungsvoraussetzungen des Menschen und seine mentale Kapazität begrenzt.*

## 3) Zumutbarkeit der Arbeit

## 3) Zumutbar

*Beeinträchtigungsfreiheit, Handlungs- und Tätigkeitsspielraum der Arbeit, bezogen auf die Gestaltung der Arbeitsaufgaben und Arbeitsumgebung*

*Die Arbeit soll so gestaltet sein, dass psychomentele und psychosoziale Kriterien berücksichtigt werden. Eine Bewertung erfolgt über das persönliche Erleben des einzelnen Beschäftigten. Die Arbeit soll anregend und angenehm sein.*

*Anliegen ist Beeinträchtigungsfreiheit, Handlungs- und Tätigkeitsspielraum der Arbeit, bezogen auf die Gestaltung der Arbeitsaufgaben und Arbeitsumgebung. Arbeit ist zumutbar, wenn*

- *die Tätigkeit erstens im Gesamtbetrieb anerkannt und gewürdigt wird*
- *keine Überqualifikation für eine Tätigkeit vorliegt,*
- *bei kritischen, aber gesellschaftlich akzeptierten Arbeitsbedingungen (z. B. Kanalunterhaltung oder Tierleichenverwertung) alle Möglichkeiten für den Erhalt von Wohlbefinden und Leistungsfähigkeit ausgeschöpft werden.*

<b>Grundbegriffe des Arbeitsschutzes</b>	
	Version 1.06
<b>Arbeitssystemgestaltung</b>	
	Seite 80 / 112

4) Zufriedenheit der Arbeitenden, Persönlichkeitsförderlichkeit der Arbeit

*Zufriedenheit der Arbeitenden, Persönlichkeitsförderlichkeit der Arbeit, bezogen auf das Netzwerk produktiver Funktionen*

*Die Arbeit soll so gestaltet sein, dass die Arbeitsaufgabe dem Leistungsvermögen entspricht, der Beschäftigte diese Aufgabe möglichst selbstverantwortlich erfüllen und dabei seine beruflichen Fähigkeiten bewahren und fortentwickeln kann.*

*Arbeitssysteme sind so zu gestalten, dass die gesundheitlichen Ressourcen der Beschäftigten (ihre individuellen physischen und psychischen Leistungsvoraussetzungen) weiterentwickelt werden. Es geht um die Entfaltung der gesamten persönlichen Kompetenzen, also der fachlichen Qualifikation einerseits und der Förderung von Einstellungen, Wertmaßstäben, Umgang mit Konflikten usw. andererseits. Durch die Gestaltung der Arbeitsaufgabe (z. B. Vielseitigkeit, unterschiedliche intellektuelle Anforderungen) wird entschieden, ob die Persönlichkeit weiterentwickelt wird oder evtl. durch einseitige Tätigkeiten eher negativ beeinflusst wird. Die Gestaltung soll zur Arbeitszufriedenheit führen.*

**4) Persönlichkeitsförderlich / zufrieden**

5) Sozialverträglichkeit der Arbeit; Beteiligung der Arbeitenden an der Gestaltung

*Sozialverträglichkeit der Arbeit, Beteiligung der Arbeitenden an der Gestaltung, bezogen auf die kooperative Organisation der Produktion oder Dienstleistung*

*Hier ist die Arbeitsschutzbetrachtung schon eingebettet in allgemeine Fragen der Arbeitsvertragsgestaltung und des sozialen betrieblichen Klimas sowie in den Umgang von Arbeitgeber und Arbeitnehmer miteinander.*

**5) Sozialverträglich**

**5.3 Begriffe zur Maßnahmenausrichtung**

Technische, organisatorische und personelle Maßnahmen, die vorausschauend (prophylaktisch) eine solche Gestaltung der Arbeit beinhalten, dass Unfall- und Gesundheitsrisiken vermieden oder bis zum höchsten akzeptablen Risiko verringert werden

**Präventive Maßnahmen**

Technische und organisatorische Maßnahmen, die Unfall- und Gesundheitsrisiken vorhandener Arbeitsbedingungen verringern, und zwar als Nachbesserung der Arbeitsbedingungen, weil arbeitsbedingte Gesundheitsschäden aufgetreten sind und/oder Vorschriften und Regeln des Arbeitsschutzes nicht eingehalten wurden

**Korrektive Maßnahmen**

*Die Grenzen zwischen präventiven und korrektiven Maßnahmen sind fließend. Eine Veranschaulichung erfolgt in Bild 33.*

<b>Grundbegriffe des Arbeitsschutzes</b>	
	Version 1.06
<b>Arbeitssystemgestaltung</b>	
	Seite 81 / 112



**Veränderung vorhandener Lösungen**

- Nach Unfällen, Berufskrankheiten, Störungen usw.
- Nachbesserung wegen Nichterfüllung geltender Vorschriften, Stand der Technik usw.
- Zur Ablösung von Übergangslösungen, vorläufigen Konzepten, Provisorien usw.
- Nach neuen Erkenntnissen und Forderungen (neue Vorschriften, neue sicherheitstechnische Lösungen, neue Erkenntnisse zur Gefährlichkeit usw.)
- Nach Erfordernissen der aktuellen Produktions- und Leistungsanforderungen (Anpassung an Durchsatz, Menge, veränderte Ablaufkonzepte usw.)

**Konzeption / Planung neuer Lösungen**

- Bauvorhaben
- Investitionen
- Neue Arbeitsstätten, Arbeitsplätze
- Neue Technologien, Verfahren
- Neue Organisationskonzepte

**Bild 33:**  
Unterscheidung  
präventiver und  
korrekativer  
Maßnahmen

Vorbeugende Gestaltung der Arbeitsbedingungen durch technische und organisatorische Maßnahmen der Arbeitssystemgestaltung

**Verhältnisprävention**

Vorbeugende Maßnahmen zur Bildung sicherer und gesundheitsgerechter Verhaltensweisen der Beschäftigten

**Verhaltensprävention**

<b>Grundbegriffe des Arbeitsschutzes</b>	
	Version 1.06
<b>Schaffung einer geeigneten Organisation</b>	
	Seite 82 / 112

## 6 Schaffung einer geeigneten Organisation

Orientiert am PDCA-Zyklus ist auch zur Schaffung einer geeigneten Organisation systematisch vorzugehen. Bild 34 stellt die systematische Vorgehensweise zur Schaffung einer geeigneten Organisation dar, die auf die betriebliche Organisation als Gegenstand angepasst ist.



**Bild 34:**  
Systematische  
Vorgehensweise  
zur Schaffung einer  
geeigneten  
Organisation

### 6.1 Analyse

Bestandsaufnahme, welche Anforderungen des Arbeitsschutzes in der betrieblichen Organisation realisiert werden

*Gegenstand der Analyse ist die betriebliche Organisation, d. h. die derzeit üblichen Praktiken und vorhandenen (ggf. schriftlichen) Regelungen zu den zehn Kernelementen.*

*Es handelt sich um eine Bestandsaufnahme im Sinne des Soll-Ist-Vergleichs:*

- Ermitteln der für den Betrieb relevanten Arbeitsschutzpflichten insbesondere aus den Vorschriften und Regeln
- Beschreibung, wie diese Anforderungen in den betrieblichen Praktiken und Regelungen gelebt werden

*Bei der Ermittlung der relevanten Arbeitsschutzpflichten sind zu unterscheiden:*

- Generell für alle Unternehmen geltende Pflichten wie z. B. Beurteilung der Arbeitsbedingungen, Unterweisung
- Abhängig von den betrieblichen Gegebenheiten geltende Pflichten wie z. B. Organisation und Durchführung von Prüfungen (bei vorhandenen Arbeitsmitteln), Führen

<b>Grundbegriffe des Arbeitsschutzes</b>	
	Version 1.06
<b>Schaffung einer geeigneten Organisation</b>	
	Seite 83 / 112

*einer Gefahrstoffliste (bei Einsatz von Gefahrstoffen), Organisation der Bereitstellung persönlicher Schutzausrüstung (bei entsprechendem Bedarf)*

*Hilfreich können weitere Standards für das Arbeitsschutzmanagement sein (z. B. SCC, OHRIS, ASCA, MAAS-BGW). Je nach Ausrichtung des Standards und konkreten betrieblichen Gegebenheiten umfassen diese Standards aber ggf. nicht umfassend die zehn Kernelemente und die relevanten Arbeitsschutzpflichten.*

Instrument zur Durchführung einer ersten Bestandsaufnahme der betrieblichen Organisation

*Für jedes Kernelement des Arbeitsschutzmanagements stehen grundlegende Qualitätskriterien zur Verfügung, wie*

- *Grad der Integration der Arbeitsschutzaspekte in die betrieblichen Praktiken und Regelungen*
- *Nachhaltigkeit der Regelungen*

**Instrument zur Erfassung des Ist-Zustands des Arbeitsschutzmanagements**

## 6.2 Beurteilung

Beurteilung der Erfüllung der Anforderungen an die Kernelemente des Arbeitsschutzmanagements bezüglich der Wirkung erkannter Defizite und Bestimmung abgestufter Handlungsbedarfe

*Bei der Beurteilung geht es darum*

- *die Tragweite möglicher Defizite einzuschätzen,*
- *Ursachen für Defizite erkennbar zu machen,*
- *Handlungsbedarf zu ermitteln,*
- *Wichtigkeit und Dringlichkeit der Handlungsbedarfe abzustufen.*

Skala für die Beurteilung der Kernelemente des Arbeitsschutzmanagements

*Reifegrade stellen eine Beurteilungsskala zur Beurteilung der Kriterienerfüllung und Ableitung von Handlungsbedarf dar (vgl. Bild 35).*

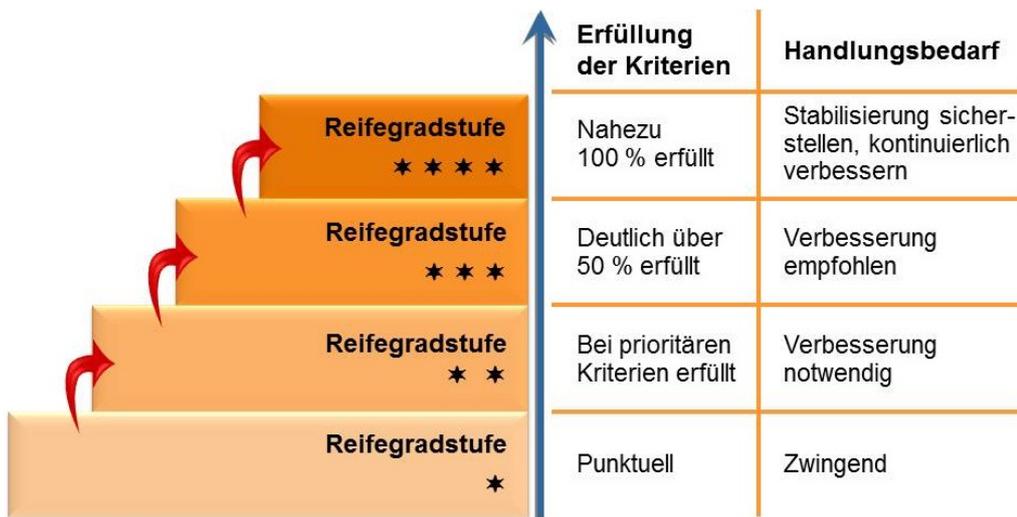
*Festgestellte Handlungsbedarfe stehen nicht unabhängig nebeneinander. Vielmehr gibt es Pflichten und Aufgaben, die grundlegenden Charakter haben und Voraussetzung für andere Pflichten und Aufgaben sind. Beispielsweise ist die Beurteilung der Arbeitsbedingungen Grundlage (und damit Voraussetzung) u. a. für:*

- *Ermittlung und Vereinbarung des Betreuungsbedarfs für Fachkraft für Arbeitssicherheit und Betriebsarzt gemäß DGUV Vorschrift 2 „Betriebsärzte und Fachkräfte für Arbeitssicherheit“*
- *Auswahl geeigneter Arbeitsmittel sowohl bei der Beschaffung als auch bei der Arbeitsvorbereitung*
- *Festlegung der erforderlichen Maßnahmen generell*
- *Festlegung des Prüfungsbedarfs von Arbeitsmitteln*

**Reifegrade des Arbeitsschutzmanagements**

- Erstellung von Betriebsanweisungen
- Festlegung der Inhalte für Unterweisungen
- Ermittlung des Bedarfs an arbeitsmedizinischen Vorsorgeuntersuchungen

Diese Zusammenhänge sind bei der Abstufung der Handlungsbedarfe ebenso zu berücksichtigen wie z. B. der Vorrang von präventiven vor korrektiven Handlungsmöglichkeiten.



**Bild 35:**  
Reifegrade zur Beurteilung des Arbeitsschutzmanagements

### 6.3 Entwicklung von Zielen

Entwicklung von Zielen zur Weiterentwicklung der Einordnung des Arbeitsschutzes in die betriebliche Organisation

Bei der Entwicklung von Zielen ist von den erkannten und beurteilten Defiziten und Verbesserungsmöglichkeiten aus den vorangegangenen Handlungsschritten auszugehen. Grundlage sind insbesondere die abgestuften Handlungsbedarfe.

Ziele für eine bessere Integration des Arbeitsschutzes sollen so konkret formuliert sein, dass sie handlungsanleitend sind, aber nicht konkrete Maßnahmen bereits festlegen. Es ist ein Zeitrahmen festzulegen, in dem die Ziele verwirklicht werden sollen. Gut formulierte und festgelegte Ziele für das Arbeitsschutzmanagement entsprechen den SMART-Kriterien (vgl. Bild 36).

<b>Grundbegriffe des Arbeitsschutzes</b>	
	Version 1.06
<b>Schaffung einer geeigneten Organisation</b>	
	Seite 85 / 112

<b>Spezifisch</b>	Die Anforderungen sollen deutlich beschrieben und definiert sein.
<b>Messbar</b>	Es muss eine Methode geben, um das Erreichte zu messen bzw. zu prüfen.
<b>Ausführbar</b>	Die Ziele müssen mit verfügbaren Ressourcen nach Stand der Technik erreicht werden können.
<b>Relevant</b>	Es muss Handlungsbedarf bestehen und ein Nutzen erreicht werden können.
<b>Terminiert</b>	Ein klarer Termin muss bestimmt sein.

**Bild 36:**  
**Qualitätskriterien**  
**für die Formulierung**  
**von Zielen für**  
**das Arbeitsschutzma-**  
**nagement**

*Ziele sollten mit den Entscheidungsträgern abgestimmt und verbindlich vereinbart werden.*

## 6.4 Entwicklung von Konzepten

Erarbeitung von Konzepten zur Weiterentwicklung der Organisation des Arbeitsschutzes und konkreter Vorschläge für integrative und nachhaltige Regelungen des Arbeitsschutzmanagements

*Gegenstand der Weiterentwicklung sind die aktuelle betriebliche Praxis und die derzeitigen betrieblichen Regelungen. Vorrangig sind Vorschläge für die Weiterentwicklung dieser vorhandenen Praktiken und Regelungen auszuarbeiten.*

*Die Vorschläge sollen sicherstellen, dass die erforderlichen Maßnahmen des Arbeitsschutzes zukünftig zwangsläufig und zum richtigen Zeitpunkt ergriffen werden.*

## 6.5 Einbringung der Vorschläge

Einbringen entwickelter Vorschläge in Planungsprozesse und Entscheidungsinstanzen

*Hier gilt es sich klarzumachen, wer anzusprechen ist und mit welchen Verbündeten eine Vorklärung erfolgen sollte. Es geht um die Wahl eines geeigneten Gremiums oder auch mehrerer Gremien, in denen über die Veränderungen beraten werden soll. Es geht faktisch um die Vorbereitung einer Entscheidung. Erreicht werden soll die grundsätzliche Bereitschaft der jeweils zuständigen Entscheidungsträger (meist der Geschäftsführung unter Mitbestimmung durch die Personalvertretung).*

<b>Grundbegriffe des Arbeitsschutzes</b>	
	Version 1.06
<b>Schaffung einer geeigneten Organisation</b>	
	Seite 86 / 112

## 6.6 Durch- und Umsetzung

Realisierung der Vorschläge und Maßnahmen bis zur gelebten betrieblichen Praxis

*Nachdem die Entscheidungsträger (meist die Geschäftsführung) über die Vorschläge grundsätzlich entschieden haben, geht es darum, die Regelungen im gesamten Betrieb „einzuführen“, d. h. unter anderem:*

- die weiterentwickelten Regelungen in Kraft setzen
- die erforderlichen Hilfsmittel bereitstellen
- betroffene Führungskräfte und Beschäftigten informieren und motivieren
- das Einüben der Regelungen bedarfsgerecht unterstützen

## 6.7 Wirkungskontrolle

Überprüfung, ob und wie die eingeführten Regelungen in der betrieblichen Praxis funktionieren

*Es handelt sich um eine Zielerreichungsprüfung. Als Vergleichsmaßstab können auch die Verbesserung gegenüber einem früheren Stand, Vergleichsbetriebe, Branchendurchschnitt, Branchenbeste oder gewünschte Standards herangezogen werden. Teilweise ist eine externe Zertifizierung möglich.*

*Zunächst sind, orientiert an den festgelegten Zielen oder Standards, Kriterien und Parameter für die Überprüfung festzulegen und zusammenzustellen.*

*Die Durchführung der Überprüfung erfolgt zu geeignet festgelegten Zeitpunkten durch in der Regel interne oder externe Audits, ggf. auch Auswertung von Daten (z. B. Wirkungsdaten wie Entwicklung der Unfallkennzahlen oder der durchgeführten Gefährdungsbeurteilungen).*

## 6.8 Weiterentwicklung, Stabilisierung

Etablierung eines kontinuierlichen Verbesserungsprozesses (KVP) für das Arbeitsschutzmanagement

*Organisatorische Maßnahmen entfalten ihre Wirksamkeit nur, wenn ihre Anwendung in der Organisation für alle als verbindlich angesehen wird. Dies bedarf des ständigen Hinwirkens der obersten Leitung, der Führungskräfte, aber auch der Fachkräfte für Arbeitssicherheit, Betriebsärzte und anderer Stabsstellen. Die Integration von Sicherheit und Gesundheit in die Betriebsorganisation muss schrittweise weiterentwickelt werden. Dies ist ein Prozess, der nicht an einem bestimmten Punkt endet, sondern sich jeweils auf einem höheren Niveau fortsetzt.*

<b>Grundbegriffe des Arbeitsschutzes</b>	
	Version 1.06
<b>Institutionen des Arbeitsschutzes</b>	
	Seite 87 / 112

## 7 Institutionen des Arbeitsschutzes

Parallelität der Staatlichen Arbeitsschutzverwaltung (Gewerbeaufsicht) und der Gesetzlichen Unfallversicherung

**Duales Arbeitsschutzsystem**

*Das duale Arbeitsschutzsystem entstand 1884 im Rahmen der unter Bismarck eingeführten Sozialgesetzgebung, die zur Gründung von Berufsgenossenschaften führte. Darin wird bis heute den Unfallversicherungsträgern das Recht gegeben, verbindliche Vorschriften zu erlassen und diese hoheitlich durchzusetzen. Parallel erlässt auch der Staat Arbeitsschutzvorschriften und setzt diese mit der staatlichen Arbeitsschutzverwaltung (Gewerbeaufsicht) durch.*

*Der überbetriebliche Arbeitsschutz in Deutschland ist durch seine duale Struktur gekennzeichnet: Das historisch gewachsene duale Arbeitsschutzsystem besteht aus dem staatlichen Arbeitsschutz und den selbstverwalteten Unfallversicherungsträgern. Staat und Unfallversicherungsträger haben eigene, aber auch gemeinsame Aufgaben. Beide erlassen Arbeitsschutzvorschriften, beraten die Betriebe bei der Durchführung des Arbeitsschutzes und überwachen den Vollzug der Vorschriften in der Praxis. Nach dem Arbeitsschutzgesetz (ArbSchG) müssen beide Seiten zusammenwirken. Allein die Unfallversicherungsträger sind für die Anerkennung von Unfällen und Berufskrankheiten und sich daraus ergebende Pflichten zur Entschädigung und Rehabilitation zuständig.*

Zuständige staatliche Instanz für die Umsetzung und den Vollzug der staatlichen Arbeitsschutzvorschriften

**Staatliche Arbeitsschutzverwaltung (Gewerbeaufsicht)**

*Die Überwachung der Einhaltung der Gesetze und Verordnungen des Staates liegt bei den Staatlichen Ämtern für Arbeitsschutz bzw. den Gewerbeaufsichtsämtern. Diese sind Länderbehörden und haben daher in jedem Bundesland unterschiedliche Bezeichnungen und unterschiedliche Strukturen.*

*Die Staatliche Arbeitsschutzverwaltung ist jedoch nicht nur Überwachungsbehörde, sie berät auch präventiv („§ 21 (1) ArbSchG). Vollzug und Beratung beziehen sich auf drei Aufgabenkomplexe:*

- *Betrieblicher Arbeitsschutz (z. B. Arbeitsschutzgesetz (ArbSchG), Arbeitssicherheitsgesetz (ASiG), Produktsicherheitsgesetz (ProdSG), Chemikaliengesetz (ChemG), Gewerbeordnung (GewO), Arbeitszeitgesetz (ArbZG), Fahrpersonalgesetz (FpersG), Mutterschutzgesetz (MuSchG), Jugendarbeitsschutzgesetz (JArbSchG), Ladenschlussgesetz (LadSchlG)*
- *Technischer Öffentlichkeitsschutz (Produktsicherheit auch im privaten Bereich, z. B. zu Kinderspielzeug, Haushaltsgeräten, Hobby- und Gartengeräten, Sportgeräten, Druckbehälter, Aufzüge usw.)*
- *Immissionsschutz (Bundesimmissionsschutzgesetz (BImSchG) mit Störfallverordnung (StörfallV) und den Immissionsschutz betreffende Vorschriften des Baugesetzbuches, der Landesbauordnungen und des Raumordnungsgesetzes; Strahlenschutz: Atomgesetz (AtG) mit Röntgenverordnung (RöV) und Strahlenschutzverordnung (StrlSchV)*

*Sie nimmt ihre Tätigkeit über folgende Formen wahr:*

- *Besichtigungen/Revisionen (angemeldet, unangemeldet, auch nachts)*
- *Untersuchung von Unfällen und Schadensfällen mit dem Ziel der Ursachenermittlung und Einleitung von Schutzmaßnahmen*

<b>Grundbegriffe des Arbeitsschutzes</b>	
	Version 1.06
<b>Institutionen des Arbeitsschutzes</b>	
	Seite 88 / 112

- *Nachgehen von privaten Beschwerden (z. B. Lärmbelästigung von Bürgern durch benachbarten Gewerbebetrieb)*
- *Prüfung gesetzlich vorgeschriebener Anzeigen (Beispiel: Betriebsstörungen bei Tätigkeiten mit Gefahrstoffen nach GefStoffV)*
- *Erteilung von Genehmigungen und Ausnahmen*

*Für den Vollzug hat die Gewerbeaufsicht weitreichende Befugnisse, z. B.*

- *Vernehmung und Anhörung Beteiligter, von Zeugen und Sachverständigen*
- *Einsichtnahme in Urkunden und Akten*
- *Beschlagnahme von Gegenständen und Unterlagen zur Beweissicherung*
- *Erteilung von Anordnungen und Untersagungen*
- *Stilllegung von Anlagen, Betrieben oder Betriebsteilen*
- *Bußgelder bei Ordnungswidrigkeiten*

Bundesoberbehörde im Geschäftsbereich des Bundesarbeitsministeriums, die die Bundesregierung als maßgebliche Ressortforschungseinrichtung des Bundes in allen Fragen des Arbeitsschutzes berät

**Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin (BAuA)**

*Die Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin hat ihren Sitz in Dortmund und Standorte in Berlin und Dresden sowie eine Außenstelle in Chemnitz. Wesentliche Aufgaben sind:*

- *Politikberatung*
- *Praxisorientierte Forschung und Entwicklung auf dem Gebiet des Arbeitsschutzes*
- *Transfer von arbeitswissenschaftlichen Erkenntnissen in die betriebliche und überbetriebliche Praxis*
- *Bereitstellung von Informationen und Handlungshilfen für die betriebliche Praxis*
- *Beobachtung und Analyse der Arbeitsbedingungen in den Unternehmen sowie der Gefährdungen für die Gesundheit der Beschäftigten*
- *Betrieb des Informationszentrums*
- *Betrieb der Deutschen Arbeitsschutzausstellung*
- *Geschäftsstelle für zahlreiche Gremien, u. a. der Initiative Neue Qualität der Arbeit (INQA), der Gemeinsamen Nationalen Arbeitsschutzstrategie (GDA) und zahlreicher Ausschüsse (vgl. Übersicht 2).*

Zweig des staatlichen Sozialsystems, der für arbeitsbedingte Unfälle und Erkrankungen und deren präventiven Verhütung zuständig ist

**Gesetzliche Unfallversicherung**

*Die Unfallversicherung geht auf das 1884 erlassene Unfallversicherungsgesetz zurück. Es regelte im Wesentlichen die gemeinsame Haftung der Unternehmen bei beruflich bedingten Unfällen und Krankheiten. Die Unternehmen gleicher oder verwandter Gewerbebezüge schlossen sich zu Berufsgenossenschaften zusammen. Die gesetzlichen Regelungen zur Sozialversicherung wurden 1911 in der Reichsversicherungsordnung (RVO) zusammengefasst. Seit 1976 gibt es das Sozialgesetzbuch (SGB). Die Regelungen zur gesetzlichen Unfallversicherung sind Gegenstand des SGB VII.*

<b>Grundbegriffe des Arbeitsschutzes</b>	
	Version 1.06
<b>Institutionen des Arbeitsschutzes</b>	
	Seite 89 / 112

Die Verhütung von Unfällen, Berufskrankheiten und arbeitsbedingten Gesundheitsgefahren steht an erster Stelle der Aufgaben der gesetzlichen Unfallversicherung. Tritt dennoch ein Unfall ein oder erleidet ein Beschäftigter eine Berufskrankheit, leistet die Unfallversicherung medizinische, berufliche und soziale Rehabilitation. Dabei verfolgt sie vor allem das Ziel, die Gesundheit und Arbeitskraft des Beschäftigten wiederherzustellen. Sie leistet außerdem finanzielle Entschädigung für die Folgen von Unfällen und Berufskrankheiten an Versicherte und Hinterbliebene (vgl. § 1 SGB VII). In Übersicht 1 sind die Leistungen der gesetzlichen Unfallversicherung zusammengestellt.

Leistungsart	Leistung
<b>Heilbehandlung</b>	Erstversorgung; stationäre und ambulante ärztliche und zahnärztliche Behandlung; häusliche Krankenpflege; Arznei-, Verband-, Heil- und Hilfsmittel
<b>Pflege</b>	Pflegegeld, Hauspflege, Heimpflege
<b>Berufliche Rehabilitation</b>	Leistungen zur Erhaltung oder Erlangung eines Arbeitsplatzes; Berufsvorbereitung, Anpassung, Fortbildung, Ausbildung und Umschulung
<b>Soziale Rehabilitation und ergänzende Leistungen</b>	Kraftfahrzeughilfe; Wohnungshilfe; Beratung und Betreuung; Rehabilitationssport; Lernmittel, Prüfungsgebühren; Reisekosten; Haushaltshilfe
<b>Geldleistungen</b>	Während der Heilbehandlung und der beruflichen Rehabilitation: Verletztengeld, Übergangsgeld Sonstige Geldleistungen: Renten, Abfindungen, Übergangsleistungen

### Übersicht 1: Leistungen der gesetzlichen Unfallversicherung

Die Gesetzliche Unfallversicherung ist eine Pflichtversicherung. Jeder Unternehmer ist kraft Gesetzes Mitglied seines Unfallversicherungsträgers. Versicherte Person ist der Beschäftigte. Alle Beschäftigten sind gegen die Folgen von Arbeitsunfällen und Berufskrankheiten versichert, ohne Rücksicht darauf, ob es sich um Vollzeitbeschäftigte, Teilzeitkräfte, Saisonarbeiter oder Auszubildende handelt. Der Unternehmer kann sich freiwillig auch selbst versichern.

Der Unternehmer ist alleiniger Beitragszahler in der Gesetzlichen Unfallversicherung. Die Unfallversicherungsträger finanzieren sich im Umlageverfahren nach dem Prinzip der nachträglichen Bedarfsdeckung. Das bedeutet, dass nach Schluss eines Geschäftsjahres die Aufwendungen der jeweiligen BG summiert und auf alle Mitglieder umgelegt werden.

Ziel der **Berufshilfe** ist es, den Verletzten entsprechend seiner Leistungsfähigkeit möglichst auf Dauer wieder beruflich einzugliedern. Dabei sind persönliche Umstände wie Eignung, Neigung und bisherige Tätigkeit zu berücksichtigen.

Die Unfallversicherungsträger tragen die Kosten für Berufsfindung, Berufsvorbereitung und Umschulung. Falls der Verletzte nicht wieder in seinen alten Betrieb zurückkehren kann und sich auf dem freien Arbeitsmarkt eine Stelle suchen müsste, trägt die Unfallversicherung mögliche weitere Kosten für die berufliche Wiedereingliederung.

Die Unfallversicherungsträger übernehmen die anfallenden Kosten und zudem die Kosten, die in Zusammenhang mit der beruflichen Rehabilitation entstehen wie z. B. Gebühren für Schulungsmaßnahmen, Lernmittel, Prüfungsgebühren, Kosten für Unterbringung in Schulungszentren usw.

Solange der Versicherte unfallbedingt arbeitsunfähig ist, erhält er **Verletztengeld** von seinem zuständigen Unfallversicherungsträger. Verletztengeld wird während der Heilbehandlung und der anschließenden Wartezeit bis zum Beginn der beruflichen

<b>Grundbegriffe des Arbeitsschutzes</b>	
	Version 1.06
<b>Institutionen des Arbeitsschutzes</b>	
	Seite 90 / 112

Rehabilitation gezahlt. Es schließt sich an die Entgeltfortzahlung an. Das Verletztengeld bei Arbeitnehmern beträgt 80 % des entgangenen regelmäßigen Bruttoentgelts.<sup>55</sup> Das entspricht in der Regel der Höhe des letzten Nettoentgeltes des Versicherten.

## Genossenschaftliche Organisation zur Wahrnehmung der gesetzlichen Unfallversicherung für bestimmte Branchen oder Regionen

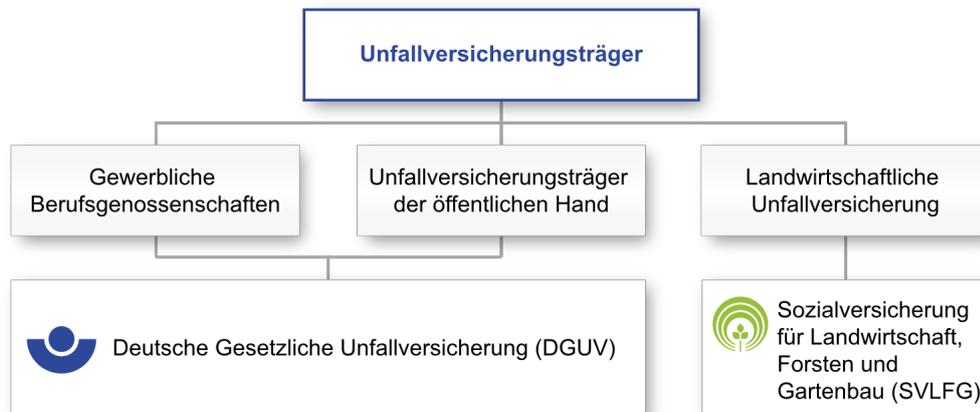
## Unfallversicherungsträger

Unfallversicherungsträger sind Körperschaften öffentlichen Rechts.<sup>56</sup>

Die Unfallversicherungsträger haben das Recht, sich selbst zu verwalten. Sie führen die ihnen durch Gesetz übertragenen Aufgaben in eigener Verantwortung ihrer ehrenamtlichen Selbstverwaltungsorgane – unter staatlicher Aufsicht – durch. Die Führungsgremien (Vertreterversammlung und Vorstand) sind paritätisch von Arbeitgebern und Arbeitnehmern besetzt. Die Vertreterversammlung entscheidet über grundsätzliche Angelegenheiten, wie:

- Wahl der Mitglieder des Vorstandes und ihrer Stellvertreter
- Beschlussfassung über Unfallverhütungsvorschriften
- Beschlussfassung über Änderungen der Satzung
- Beschlussfassung über die Errichtung von Einrichtungen, die der Unfallverhütung und der Ersten Hilfe dienen

Jedes Unternehmen ist bei dem für seine Branche und ggf. Region zuständigen Unfallversicherungsträger Pflichtmitglied. Aus den Beiträgen der Arbeitgeber werden die Aufgaben der Unfallversicherungsträger bestritten.



**Bild 37:**  
Unfallversicherungsträger

Die Unfallversicherungsträger haben als Träger der gesetzlichen Unfallversicherung drei Hauptaufgaben zu erfüllen:

- Mit allen geeigneten Mitteln Unfälle und Berufskrankheiten sowie arbeitsbedingte Gesundheitsgefahren verhüten

<sup>55</sup> Schieke, H.; Braunsteffer, H.: Kurzinformation über Arbeitsunfälle, Wegeunfälle, Berufskrankheiten. 15. Auflage. Berlin 2000, S. 43.

<sup>56</sup> Körperschaften öffentlichen Rechts sind Institutionen, die ihre rechtlichen Befugnisse durch öffentliches Recht erhalten haben, z. B. durch SGB. Im Gegensatz hierzu stehen Institutionen des privaten Rechts, z. B. Vereine. Basis hierfür ist das Bürgerliche Gesetzbuch.

<b>Grundbegriffe des Arbeitsschutzes</b>	
	Version 1.06
<b>Institutionen des Arbeitsschutzes</b>	
	Seite 91 / 112

- *Gesundheit und Arbeitskraft nach Arbeitsunfällen und bei Berufskrankheiten durch medizinische und berufliche Rehabilitation (Heilbehandlung und Arbeitsförderung/Berufshilfe) wieder herstellen*
- *durch Arbeitsunfälle und Berufskrankheiten bedingte Arbeitsunfähigkeit finanziell entschädigen (z. B. durch Renten)*

*Diese drei Aufgabenkomplexe sind bei den Unfallversicherungsträgern miteinander verflochten. Aufgaben werden insbesondere wahrgenommen durch:*

- *Erlass von Unfallverhütungsvorschriften, die durch Fachausschüsse fachlich vorbereitet und durch Regeln, Informationsschriften und Grundsätze ergänzt und für die praktische Umsetzung in den Betrieben konkretisiert werden*
- *Aus- und Weiterbildung von Fachkräften für Arbeitssicherheit und Sicherheitsbeauftragten; Seminare u.a. für Unternehmer, Führungskräfte, Betriebsräte, Planungsingenieure, Konstrukteure, spezielle Berufsgruppen mit besonderen Anforderungen im Arbeitsschutz (Fahrpersonal); Kostenübernahme für die Ersthelferausbildung*
- *Überwachung und fachliche Beratung der Unternehmen*

*Unfallversicherungsträger müssen zur Prävention Aufsichtspersonen bestellen (§ 18 SGB VII). Die Präventionsabteilung verknüpft Aufsicht und Beratung durch Betriebsbegehungen, Unfalluntersuchungen, Messungen.*

*Die Aufsichtspersonen haben das Recht der Besichtigung der Unternehmen während der Arbeitszeit. Der Arbeitgeber muss die Besichtigung des Betriebes ermöglichen (mehr als gestatten) und auf Verlangen der Aufsichtspersonen diese begleiten bzw. einen geeigneten Vertreter stellen. Die Aufsichtspersonen können Auskünfte über Einrichtungen, Arbeitsverfahren, Arbeitsstoffe usw. verlangen und auch Proben von Arbeitsstoffen fordern oder entnehmen. Zur Durchsetzung sicherheitsbezogener Anforderungen können die Unfallversicherungsträger*

- *Anordnungen erlassen*
- *Ordnungswidrigkeiten feststellen*
- *Bußgeld initiieren*

*Der Unfallversicherungsträger kann im Falle eines vorsätzlich oder grob fahrlässig herbeigeführten Arbeitsunfalls von dem Schädiger Ersatz aller Aufwendungen verlangen, die ihm durch den Unfall entstanden sind (Regressanspruch).*

**Zusammenschluss der gewerblichen Berufsgenossenschaften und der Unfallversicherungsträger der öffentlichen Hand.**

*Die DGUV nimmt gemeinschaftliche Interessen und Aufgaben der angeschlossenen Unfallversicherungsträger wahr. Sie betreibt hierzu auch gemeinschaftliche Einrichtungen wie:*

- *Institut für Arbeitsschutz der Deutschen Gesetzlichen Unfallversicherung (IFA)*
- *Institut Arbeit und Gesundheit der Deutschen Gesellschaftlichen Unfallversicherung (IAG)*
- *Institut für Prävention und Arbeitsmedizin der DGUV - Institut der Ruhr-Universität Bochum (IPA)*
- *DGUV-Akademien in Dresden, Hennef und Bad Hersfeld*
- *Vereinigung berufsgenossenschaftlicher Kliniken (VBGK)*

**Deutsche  
Gesetzliche  
Unfallversicherung  
(DGUV)**

<b>Grundbegriffe des Arbeitsschutzes</b>	
	Version 1.06
<b>Institutionen des Arbeitsschutzes</b>	
	Seite 92 / 112

- *DGUV Test- Prüf- und Zertifizierungssystem der Deutschen Gesetzlichen Unfallversicherung*

*Zentrale Aufgaben sind z. B. die Koordinierung der Vorschriftenerstellung sowie Forschung, Prüfung und Beratung auf verschiedenen Spezialgebieten des Arbeitsschutzes, auch Informationen zu Sicherheit und Gesundheitsschutz.*

*Regionale Gemeinschaftsaufgaben der Unfallversicherungsträger nehmen Landesverbände der DGUV wahr:*

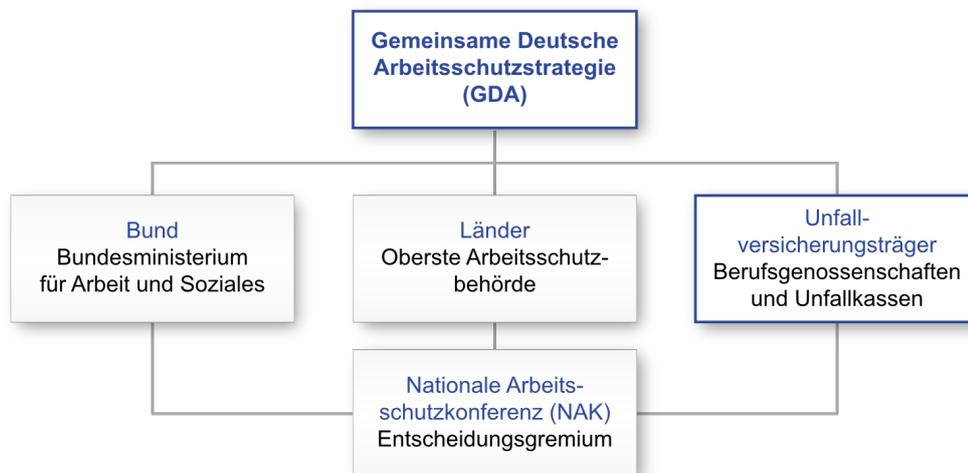
- *Zulassung von Ärzten als Durchgangsarzte*
- *Zulassung von Krankenhäusern für das berufsgenossenschaftliche Heilverfahren.*

Zusammenschluss der Gesetzlichen Unfallversicherung und der staatlichen Arbeitsschutzbehörden von Bund und Ländern zur Entwicklung, Steuerung und Koordination der überbetrieblichen Arbeitsschutzaktivitäten

### **Gemeinsame Deutsche Arbeitsschutzstrategie (GDA)**

*Zur Gewährleistung eines wirksamen Arbeitsschutzes entwickeln Bund, Länder und Unfallversicherungsträger eine Gemeinsame Deutsche Arbeitsschutzstrategie (GDA). Entwicklung, Steuerung und Fortschreibung der GDA ist Aufgabe der Nationalen Arbeitsschutzkonferenz (NAK), die durch ein jährliches Arbeitsschutzforum unterstützt wird. Die Geschäfte führt die Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin. Rechtsgrundlage ist § 20a und b des Arbeitsschutzgesetzes. Die gemeinsame deutsche Arbeitsschutzstrategie umfasst*

- *Gemeinsame Arbeitsschutzziele*
- *Vorrangige Handlungsfelder und Eckpunkte für Arbeitsprogramme sowie deren Ausführung nach einheitlichen Grundsätzen*
- *Evaluierung der Arbeitsschutzziele, Handlungsfelder und Arbeitsprogramme mit geeigneten Kennziffern*
- *Abgestimmtes Vorgehen der für den Arbeitsschutz zuständigen Landesbehörden und der Unfallversicherungsträger bei der Beratung und Überwachung der Betriebe*
- *Herstellung eines verständlichen, überschaubaren und abgestimmten Vorschriften- und Regelwerks*



**Bild 38:**  
**Unfallversicherungsträger**

<b>Grundbegriffe des Arbeitsschutzes</b>	
	Version 1.06
<b>Institutionen des Arbeitsschutzes</b>	
	Seite 93 / 112

Zweig des staatlichen Sozialsystems, der neben Entschädigungsleistungen, Therapie und Rehabilitation auch Prävention im Sinne der vorbeugenden Verhinderung des Entstehens von Krankheiten und der Bewahrung der Gesundheit im nichtberuflichen Bereich betreibt.

## Krankenkassen

*Insbesondere mit dem Gesundheitsreformgesetz von 1989 wurden die Aufgaben auch bezüglich der Prävention arbeitsbedingter Erkrankungen gesetzlich verankert.*

*Das Sozialgesetzbuch V regelt die für den Zusammenhang zum Arbeitsschutz bedeutsamen Sachverhalte:*

- § 1 SGB V enthält die Pflicht der Krankenkassen, die Gesundheit zu erhalten, zu bessern und wiederherzustellen.
- § 20 SGB V betont die Aufgabe der Krankenkassen, sich im Bereich der Prävention (Gesundheitsförderung und Krankheitsverhütung) zu engagieren.
- § 63 SGB V führt aus, dass die Krankenkassen hierzu experimentieren dürfen und z. B. Präventionsobjekte unterstützen sollen.

*Die Krankenkassen wirken mit den Unfallversicherungsträgern zur Entwicklung gemeinsamer Aufklärungs- und Maßnahmenstrategien zusammen, z. B.:*

- Gründung gemeinsamer Arbeitskreise zur Gesundheitsförderung in der Arbeitsumwelt
- Einbeziehung der Krankenkassen in die berufsgenossenschaftlichen Bildungsaktivitäten
- Austausch von Daten zu Zusammenhängen zwischen Erkrankungen und Arbeitsbedingungen unter Wahrung des Datenschutzes
- Gemeinsame Aktivitäten von Krankenkassen und Berufsgenossenschaften in den Unternehmen

Privatrechtlicher Verein, der deutsche Industrienormen (DIN) herausgibt.

## Deutsches Institut für Normung e.V. (DIN)

*Normung hat zum Ziel, innerhalb des Interessentenkreises national wie international durch Vereinheitlichungen und Standardisierungen technische Anwendungshemmnisse zu vermeiden und den Austausch von Waren und Dienstleistungen zu fördern. Weitere Ziele einer Normung sind Rationalisierung, Kompatibilität, Gebrauchstauglichkeit und Sicherheit bei der Verwendung von Produkten und Dienstleistungen.*

Private, nicht gewinnorientierte Organisation, deren Ziel es ist, durch europaweit kohärente Normen und Spezifikationen die europäische Wirtschaft im globalen Handel zu fördern, das Wohlbefinden der Bürger zu gewährleisten und den Umweltschutz voranzutreiben

## Europäisches Komitee für Normung (CEN)

*CEN ist verantwortlich für europäische Normen (EN) in allen technischen Bereichen außer der Elektrotechnik und der Telekommunikation.*

<b>Grundbegriffe des Arbeitsschutzes</b>	
	Version 1.06
<b>Institutionen des Arbeitsschutzes</b>	
	Seite 94 / 112

Gemeinnützige Organisation, deren Ziel es ist, durch europaweit kohärente Normen und Spezifikationen in der Elektrotechnik die europäische Wirtschaft im globalen Handel zu fördern, das Wohlbefinden der Bürger zu gewährleisten und den Umweltschutz voranzutreiben

*CENELEC ist verantwortlich für europäische Normen (EN) in der Elektrotechnik.*

**Europäisches Komitee für elektrotechnische Normung (CENELEC)**

Gemeinnützige Organisation, deren Ziel es ist, weltweit anwendbare Standards für die Informations- und Kommunikationstechnologien zu schaffen

*ETSI ist verantwortlich für Normen und Standards in der Informations- und Kommunikationstechnologie, die mit einer vielfältigen Nomenklatur bezeichnet sind, u.a. EN, ES, ETS, TS.*

**Europäisches Institut für Telekommunikationsnormen (ETSI)**

Internationale Organisation für Normung, die ISO-Normen herausgibt

*Ziel der internationalen Normung ist es, internationale Normen zu veröffentlichen. Aufgabe der ISO ist es, die Normung und damit zusammenhängende Bereiche weltweit zu fördern, um den internationalen Waren- und Dienstleistungsverkehr zu erleichtern und die Zusammenarbeit auf allen Gebieten geistiger, wissenschaftlicher, technischer und wirtschaftlicher Tätigkeit auszubauen. Mitglieder der ISO sind die nationalen Normungsorganisationen für die jeweiligen Länder.*

*ISO ist verantwortlich für internationale Normen (ISO) in der Elektrotechnik.*

**Internationale Organisation für Normung (ISO)**

<b>Grundbegriffe des Arbeitsschutzes</b>	Version 1.06
	Seite 95 / 112
<b>Vorschriften und Regeln</b>	

## 8 Vorschriften und Regeln

Internationale Übereinkommen, die in der Regel erst in das nationale Vorschriftenwerk umgesetzt werden müssen

### Supranationale Regelungen

Das deutsche Arbeitsschutzrecht wird seit den letzten Jahrzehnten immer stärker durch supranationale Regelungen beeinflusst.

Beispiele sind

- Übereinkommen Nr. 148 der Internationale Arbeitsorganisation (IAO) als eine Unterorganisation der UNO über die Arbeitsumwelt (Luftverunreinigungen, Lärm, Vibrationen)
- Richtlinien und Verordnungen der Europäischen Union



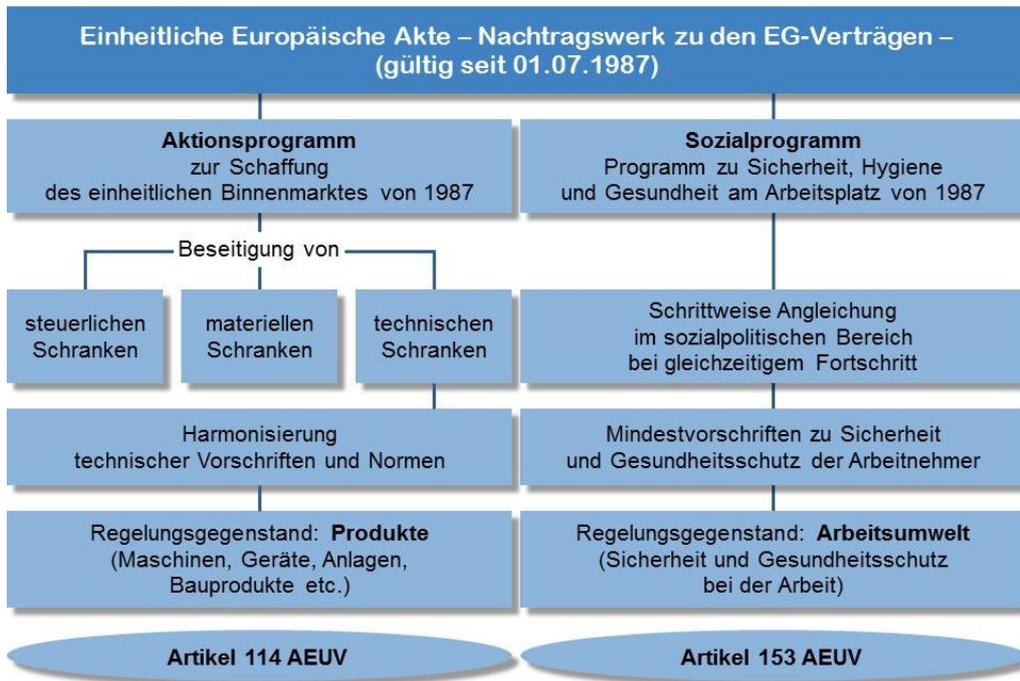
**Bild 39:**  
Vorschriftensystematik

Teil der Verträge der Europäischen Gemeinschaft, der u. a. EU-weit einheitliche Beschaffenheitsanforderungen an auf dem europäischen Binnenmarkt in den Verkehr gebrachte Produkte stellen

### Aktionsprogramm zur Schaffung des einheitlichen Binnenmarkts

Die Europäische Union (EU) besitzt noch keine eigenständige Rechtspersönlichkeit, da eine Europäische Verfassung noch nicht erlassen wurde. Deshalb handelt hier die Europäische Gemeinschaft. Die Grundlagen der Europäischen Rechtssetzung enthält Bild 40.

<b>Grundbegriffe des Arbeitsschutzes</b>	Version 1.06
	Seite 96 / 112
<b>Vorschriften und Regeln</b>	



**Bild 40:**  
Wirkung der  
Programme der EG  
auf den Arbeitsschutz

Mit dem Aktionsprogramm zur Schaffung des einheitlichen Binnenmarktes nach Art. 114 des Vertrags über die Arbeitsweise der Europäischen Union (AEUV) (früher: Art. 95 des EG-Vertrages) ist für den einheitlichen Markt der Mitgliedsländer zu gewährleisten, dass keine Handelshemmnisse existieren. Produkte, die in der EU auf den Markt gebracht werden, müssen EU-weit festgelegten Anforderungen, auch Sicherheits- und Gesundheitsschutzanforderungen entsprechen. Weitergehende Anforderungen an Produkte darf es aber in keinem EU-Staat geben.

Teil der Verträge der Europäischen Gemeinschaft, der der Angleichung der Arbeitsbedingungen in der Europäischen Union dient

Mit dem Sozialprogramm nach Art. 153 des Vertrags über die Arbeitsweise der Europäischen Union (AEUV) (früher: Art. 137 des EG-Vertrages) soll eine schrittweise Angleichung der sozialen Bedingungen der Mitgliedsstaaten erfolgen. Hierzu werden Mindestforderungen verabschiedet, die ein Mindestniveau festschreiben, das durch Anpassung der Mindestforderungen schrittweise verbessert werden soll. Dieses Mindestniveau muss in allen Mitgliedsstaaten gewährleistet werden. Es dürfen keine niedrigeren Forderungen verankert werden, darüber hinausgehende höhere Forderungen in den einzelnen Mitgliedsstaaten sind aber zulässig.

**Programm zu  
Sicherheit,  
Hygiene und  
Gesundheit am  
Arbeitsplatz**

Supranationale Regelungen der Europäischen Union, die in allen Mitgliedsstaaten in festgelegten Fristen in das nationale Vorschriftenwerk umzusetzen ist

**EG-Richtlinien**

Beispiele für EG-Richtlinien sind:

- EG-Rahmenrichtlinie 89/391/EWG über die Durchführung von Maßnahmen zur Verbesserung der Sicherheit und des Gesundheitsschutzes der Arbeitnehmer bei der Arbeit (in Deutschland umgesetzt durch das Arbeitsschutzgesetz und das Arbeitssicherheitsgesetz)

<b>Grundbegriffe des Arbeitsschutzes</b>	
	Version 1.06
<b>Vorschriften und Regeln</b>	
	Seite 97 / 112

- *EG-Maschinenrichtlinie in der aktuellen Fassung 2006/42/EG (in Deutschland umgesetzt durch das Produktsicherheitsgesetz und der Maschinenverordnung – 9. Verordnung zum Produktsicherheitsgesetz)*

Supranationale Regelungen der Europäischen Union, die in allen Mitgliedsstaaten unmittelbar verbindlich gelten

**EG-Verordnungen**

*EG-Verordnungen treten unmittelbar mit ihrer Veröffentlichung in den europäischen Mitgliedsstaaten in Kraft. Einer nationalen Umsetzung bedarf es also hier nicht. Ein Beispiel ist die REACH-Verordnung für Gefahrstoffe.*

Sammlung von allgemein verbindlichen Rechtsvorschriften, die vom Gesetzgeber erlassen worden ist

**Gesetze**

*Gesetze stellen Grundpflichten an den Vorschriftenadressaten für einen umfassenden Regelungsgegenstand.*

*Die Zuständigkeit des Staates für die Rechtsetzung im Arbeitsschutz ergibt sich aus Artikel 74 Nr. 12 des Grundgesetzes. Hiernach haben neben dem Bund auch die Bundesländer eigene Gesetzgebungszuständigkeiten im Arbeitsschutz. Diese Befugnis gilt für die Länder nur, solange und soweit der Bund von seiner Befugnis keinen Gebrauch gemacht hat.<sup>57</sup>*

*Im Bereich des Arbeitsschutzes werden vor allem bundesweit gültige Gesetze durch den Deutschen Bundestag, aber auch länderspezifische Gesetze durch die Parlamente der Bundesländer erlassen.*

*Beispiele aus dem Bereich des Arbeitsschutzes:*

- *Grundgesetz der Bundesrepublik Deutschland, hier insbesondere Artikel 2, Abs. 2 „Jeder hat das Recht auf Leben und körperliche Unversehrtheit.“ und Artikel 20, Abs. 1 „Die Bundesrepublik Deutschland ist ein demokratischer und sozialer Bundesstaat.“*
- *Produktsicherheitsgesetz (umfassende Beschaffenheitsanforderungen an auf dem Markt bereitgestellte Produkte und Pflichten an Hersteller, Händler, Einführer und Bevollmächtigte)*
- *Arbeitsschutzgesetz (umfassende Grundpflichten insbesondere an den Arbeitgeber)*

Verbindliche Rechtsvorschriften, die auf der Basis einer Verordnungsermächtigung in einem Gesetz in der Regel durch die Regierung für einen Teilgegenstand des Gesetzes zur Konkretisierung erlassen ist

**Verordnungen**

*Verordnungen regeln spezielle Pflichten von Teilgegenständen, die ebenso verbindlich zu erfüllen sind. Sie sind immer einem Gesetz zugeordnet. Hierzu enthalten die entsprechenden Gesetze Verordnungsermächtigungen für die Bundesregierung.*

*Konkrete Anforderungen finden sich häufig in Anhängen von Verordnungen, die ebenso verbindlich vorgeschrieben sind. Nicht selten sind die Anforderungskataloge aus EU-Richtlinien übernommen, z. B.*

<sup>57</sup> Vgl. Artikel 31 des Grundgesetzes: „Bundesrecht bricht Landesrecht.“

<b>Grundbegriffe des Arbeitsschutzes</b>	
	Version 1.06
<b>Vorschriften und Regeln</b>	
	Seite 98 / 112

- Die Maschinenverordnung (9. ProdSV) verweist auf den Anhang 1 der EU-Maschinenrichtlinie (1:1-Übernahme)
- Die Betriebssicherheitsverordnung enthält Anhänge, die über weite Passagen auf Anhängen der Arbeitsmittelbenutzungsrichtlinie beruhen

Recht und Pflicht der Unfallversicherungsträger, verbindliche (satzungsrechtliche) Rechtsvorschriften (Unfallverhütungsvorschriften) zu erlassen

**Autonomes Arbeitsschutzrecht**

*Entsprechend ihrem Auftrag, Unfälle und Berufskrankheiten mit allen geeigneten Mitteln zu verhüten, setzen die Unfallversicherungsträger autonomes Recht in Form von Unfallverhütungsvorschriften.<sup>58</sup> Sie sind hierzu nach § 15 SGB VII ausdrücklich befugt und verpflichtet.*

*Ergänzt wird das autonome Arbeitsschutzrecht durch Tarifverträge bzw. Betriebsvereinbarungen. Das betrifft beispielsweise Arbeitszeitregelungen in Tarifverträgen als ein wesentliches Element des Schutzes und der Förderung der Gesundheit der Arbeitnehmer. Über die tarifvertragliche Vereinbarung erlangen solche Festlegungen den Charakter autonomen Rechts. Auch andere Forderungen können so verbindlich werden.*

*Beispielsweise enthalten Manteltarifverträge teilweise spezielle Rechte des Arbeitsschutzes für Arbeitnehmer wie*

- *Beschwerderecht im Betrieb, wenn nach ihrer individuellen Auffassung die Arbeit nicht menschengerecht ist oder wenn arbeitsbedingte Gesundheitsgefahren bestehen,*
- *das Recht, sich an geeignet erscheinende Fachleute und Institutionen zu wenden, nachdem sie sich erfolglos an den Arbeitgeber gewandt haben.*

Von den Unfallversicherungsträgern erlassene für die Mitgliedsbetriebe verbindliche (satzungsrechtliche) Rechtsvorschriften

**Unfallverhütungsvorschriften (DGUV Vorschriften)**

*Unfallverhütungsvorschriften sind autonome (satzungsrechtliche) Rechtsnormen. Sie sind für die dem Unfallversicherungsträger zugehörigen Unternehmen und für die dort versicherten Arbeitnehmer verbindlich. Sie sind damit in der Rechtssystematik bezüglich des Regelungsgegenstands und der Verbindlichkeit mit Verordnungen vergleichbar.*

*Die Unfallverhütungsvorschriften enthalten Schutzziele. Verbindlich wird damit immer ein zu gewährleistendes Niveau des Schutzes vorgeschrieben. Die Art und Weise der Erfüllung der Schutzziele wird in unverbindlichen Regeln zu den Unfallverhütungsvorschriften beschrieben. Damit erhalten die Unternehmen Spielraum zur konkreten Art und Weise der Gewährleistung des Schutzes vor Gesundheitsschäden.*

*Es können verschiedene Gruppen solcher Unfallverhütungsvorschriften unterschieden werden:*

<sup>58</sup> Die Bezeichnung „Unfallverhütungsvorschriften“ resultiert aus der ursprünglich auf Unfälle eingeschränkten Tätigkeit der Berufsgenossenschaften. Nach Erweiterung des Aufgabenfeldes enthalten die Vorschriften auch Festlegungen zur Verhütung von Berufskrankheiten.

<b>Grundbegriffe des Arbeitsschutzes</b>	
	Version 1.06
<b>Vorschriften und Regeln</b>	
	Seite 99 / 112

- *Unfallverhütungsvorschriften mit allgemeinem Charakter, z. B. DGUV Vorschrift 1 „Grundsätze der Prävention“ oder DGUV Vorschrift 2 „Betriebsärzte und Fachkräfte für Arbeitssicherheit“*
- *Gefahrenquellenorientierte Unfallverhütungsvorschriften, wie z. B. Elektromagnetische Felder (DGUV Vorschrift 16 bzw. DGUV Vorschrift 15, bisher GUV-V B11 bzw. BGV B11)*
- *Betriebsarten-/tätigkeitsbezogene Unfallverhütungsvorschriften, wie z. B. Abwassertechnische Anlagen (DGUV Vorschrift 22 bzw. DGUV Vorschrift 21, bisher GUV-V C5 bzw. BGV C5), Bauarbeiten (DGUV Vorschrift 39 bzw. DGUV Vorschrift 38, bisher GUV-V C22 bzw. BGV C22)*
- *Maschinen-, anlagen-, geräteorientierte Unfallverhütungsvorschriften, wie z. B. Krane (DGUV Vorschrift 53 bzw. DGUV Vorschrift 52, bisher GUV-V D6 bzw. BGV D 6), Flurförderzeuge (DGUV Vorschrift 69 bzw. DGUV Vorschrift 68, bisher GUV-V D27 bzw. BGV D 27)*
- *Verfahrensorientierte Unfallverhütungsvorschriften, wie z. B. Chlorung von Wasser (DGUV Vorschrift 51 bzw. DGUV Vorschrift GUV-V D5 bzw. BGV D5)*

*Um Doppelregelungen zu vermeiden, werden Unfallverhütungsvorschriften zurückgezogen, sobald der entsprechende Regelungsgegenstand in das staatliche Recht Eingang gefunden haben. Beispielsweise wurde nach dem Erlass der Lärm- und Vibrations-Arbeitsschutzverordnung die Unfallverhütungsvorschrift „Lärm“ (GUV-V B3 bzw. BGV B3) zurückgezogen. Einige Regelungen solcher Unfallverhütungsvorschriften finden aber Eingang in das Regelwerk und in Informationsschriften (im Sinne des Stands der Technik).*

Technische Regel, von der die überwiegende Zahl der Fachleute, die sie anzuwenden haben, überzeugt ist, dass sie den jeweils vorgegebenen technischen Anforderungen entspricht, in der Fachpraxis erprobt ist und sich bewährt hat

**Allgemein anerkannte Regel der Technik**

*Solche Regeln zielen auf ein generelles Verhalten zur Erreichung des mit den Regeln beschriebenen Zustandes.<sup>59</sup>*

*Solche Regeln sind allgemein anerkannt, wenn sie in der Wissenschaft als theoretisch richtig bewertet und bei entsprechend geschultem Personal generell bekannt und aufgrund fortdauernder praktischer Erfahrung als richtig und praktikabel erkannt sind.*

*Je nach inhaltlichem Bezug kann auch von allgemein anerkannten sicherheitstechnischen, arbeitsmedizinischen oder hygienischen Regeln gesprochen werden.*

*Regeln zu Sicherheit und Gesundheitsschutz konkretisieren die Pflichten und Anforderungen. Sie geben dem Adressaten Orientierung, wie er die Pflichten und Anforderungen erfüllen kann. Häufig berät ein in der jeweilig zugehörigen Verordnung geregelter, mit allen beteiligten Kreisen besetzter Ausschuss den zuständigen Bundesminister. Es handelt sich also um allgemein anerkannte Regeln der Technik, die ein Mindestniveau beschreiben. Der Adressat kann diese Pflichten aber ggf. auch auf andere Weise erfüllen.*

*Von den allgemein anerkannten Regeln der Technik sowie den Arbeitsschutz- und Unfallverhütungsvorschriften darf abgewichen werden, soweit die gleiche Sicherheit auf andere Weise gewährleistet ist.*

<sup>59</sup> In Anlehnung an Wlotzke, O. In: Münchener Handbuch zum Arbeitsrecht, Band 2, S. 1453.

<b>Grundbegriffe des Arbeitsschutzes</b>	
	Version 1.06
<b>Vorschriften und Regeln</b>	
	Seite 100 / 112

Allgemein anerkannte Regeln sind im Allgemeinen veröffentlicht, z. B. in staatlichen und berufsgenossenschaftlichen Regeln, Normen, Richtlinien, Empfehlungen oder Merkblättern. Sie können sowohl vom Staat fixiert werden als auch von den Unfallversicherungsträgern, aber auch von privaten Einrichtungen.

Als allgemein anerkannte Regeln der Technik gelten z. B.:

- *Arbeitswissenschaftliche Erkenntnisse - Forschungsergebnisse für die Praxis - Ergänzbare Sammlung.* Hrsg.: Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin
- *IFA-Handbuch „Sicherheit und Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz“ - Ergänzbare Sammlung der sicherheitstechnischen Informations- und Arbeitsblätter für die betriebliche Praxis*

Vom Staat veröffentlichte allgemein anerkannte Regeln der Technik (vgl. Übersicht 2)

## Staatliche Regeln

Verordnungen zum Arbeitsschutzgesetz	Beratender Ausschuss	Technische Regeln zur Verordnung
Baustellenverordnung (BaustellV)	Ausschuss für Sicherheit und Gesundheitsschutz auf Baustellen (ASGB)	Regeln zum Arbeitsschutz auf Baustellen (RAB)
Arbeitsstättenverordnung (ArbStättV)	Ausschuss für Arbeitsstätten (ASTA)	Technische Regeln für Arbeitsstätten (ASR)
Betriebssicherheitsverordnung (BetrsichV)	Ausschuss für Betriebssicherheit (ABS)	Technische Regeln für Betriebssicherheit (TRBS)
Lärm- und Vibrations-Arbeitsschutzverordnung (LärmVibrationsArbSchV)	Ausschuss für Betriebssicherheit (ABS)	Technische Regeln zur Lärm- und Vibrations-Arbeitsschutzverordnung (TRLV)
Arbeitsschutzverordnung zu künstlicher optischer Strahlung (OStrV)	Ausschuss für Betriebssicherheit (ABS)	Technische Regeln für optische Strahlung (TROS)
Arbeitsschutzverordnung zu elektromagnetischen Feldern (EMFV)	Ausschuss für Betriebssicherheit (ABS)	Technische Regel zur Arbeitsschutzverordnung zu elektromagnetischen Feldern (TREM <sup>60</sup> )
PSA-Benutzungsverordnung (PSA-BV)	nicht vorgesehen	
Lastenhandhabungsverordnung (LasthandhabV)	nicht vorgesehen	
Gefahrstoffverordnung (GefStoffV)	Ausschuss für Gefahrstoffe (AGS)	Technische Regeln für Gefahrstoffe (TRGS)
Biostoffverordnung (BioStoffV)	Ausschuss für biologische Arbeitsstoffe (ABAS)	Technische Regeln für biologische Arbeitsstoffe (TRBA)
Arbeitsmedizinische Vorsorgeverordnung (ArbMedVV)	Ausschuss für Arbeitsmedizin (AfAMed)	Arbeitsmedizinische Regeln (AMR)

## Übersicht 2: Verordnungen zum Arbeitsschutzgesetz mit beratendem Ausschuss und zugehörigen Regeln der Technik

<sup>60</sup> Erste Technische Regeln erscheinen demnächst.

<b>Grundbegriffe des Arbeitsschutzes</b>	
	Version 1.06
<b>Vorschriften und Regeln</b>	
	Seite 101 / 112

Solche Regeln werden meist von einem aufgrund einer Verordnung installierten Ausschuss erarbeitet, an dem die betroffenen Kreise beteiligt sind und dann von dem zuständigen Ministerium veröffentlicht.

Der Ausschuss für Produktsicherheit (AfPS) berät das Bundesarbeitsministerium zur Umsetzung des Produktsicherheitsgesetzes und seiner Verordnungen.

Staatliche Regeln der Technik entfalten eine **Vermutungswirkung** bezüglich der Erfüllung der Anforderungen aus den entsprechenden Verordnungen, d. h., bei der Anwendung einer solchen Regel kann davon ausgegangen werden, dass die entsprechenden Anforderungen der Verordnung eingehalten sind<sup>61</sup>. Ein differenzierter Nachweis der Einhaltung der Verordnungsanforderungen ist dann nicht erforderlich.

Allgemein anerkannte Regeln für Sicherheit und Gesundheitsschutz, die von den Unfallversicherungsträgern zur praktischen Umsetzung von Unfallverhütungsvorschriften erlassen werden

## DGUV Regeln

DGUV Regeln sind mit einer sechsstelligen Nummernfolge „xxx-xxx“ gekennzeichnet. Bis 2013 wurden die Regeln mit „BGR“ oder „GUV-R“ oder „BGR/GUV-R“ und einer folgenden Nummer gekennzeichnet.

DGUV Regeln sind allgemein anerkannte Regeln der Technik zur vorschriftenkonformen Umsetzung der DGUV Vorschriften. Sie beschreiben ein Mindestniveau. Der Adressat kann die Vorschriften aber ggf. auch auf andere Weise erfüllen. Er kann von den allgemein anerkannten Regeln der Technik abweichen, soweit die gleiche Sicherheit auf andere Weise gewährleistet ist.

Regeln der Technik, die von privaten Organisationen veröffentlicht werden

## Normen

Nicht gemeint ist hier ein Begriffsverständnis als Rechtsnorm oder soziale Norm.

Normen werden von der jeweiligen Organisation unter Beteiligung breiter Experten- und Herstellerkreise erarbeitet und herausgegeben. Die Anerkennung solcher Regeln kann unterschiedlich sein und abhängig von der Legitimation der veröffentlichenden Organisation.

Normen sind grundsätzlich freiwillig anzuwenden. Allerdings enthalten sie meist allgemein anerkannte Regeln der Technik im Sinne eines Standards und sind von daher aufgrund der Pflicht zur Orientierung am Stand der Technik mit zu berücksichtigen. Als allgemein anerkannte Regeln der Technik gelten u.a.:

- Normen der Internationale Organisation für Normung (ISO) – ISO-Normen
- Normen des Europäischen Komitee für Normung (CEN) – EN-Normen
- Normen vom Deutschen Institut für Normung e. V. – DIN-Normen
- Richtlinien, Leitsätze, Empfehlungen des Verbandes Deutscher Ingenieure – VDI
- Richtlinien und Empfehlungen des Verbandes der Elektrotechnik, Elektronik und Informationstechnik – VDE
- Regeln des Deutschen Vereins des Gas- und Wasserfaches e. V. – DVGW

<sup>61</sup> Vgl. Leitlinienpapier zur Neuordnung des Vorschriften- und Regelwerks im Arbeitsschutz der GDA vom 31. August 2011.

<b>Grundbegriffe des Arbeitsschutzes</b>	
	Version 1.06
<b>Vorschriften und Regeln</b>	
	Seite 102 / 112

Zahlreiche internationale Normen werden von nationalen Normungsgremien übernommen bzw. gemeinsam erarbeitet. Erkennbar ist dies das an Kennzeichnungskombinationen wie DIN EN, DIN ISO oder DIN EN ISO.

EN-Normen, die im Europäischen Amtsblatt veröffentlicht wurden, haben eine sogenannte **Vermutungswirkung** bzgl. der Umsetzung entsprechender Anforderungen relevanter EU-Richtlinien. Dies gilt insbesondere für Produkte. Wendet ein Hersteller eine solche Norm an, so dann er bzgl. des Regelungsgegenstands davon ausgehen, dass Konformität mit den entsprechenden Anforderungen der EU-Richtlinien besteht.

Die Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin veröffentlicht die aktuellen Verzeichnisse harmonisierter Normen im Internet unter [www.baua.de](http://www.baua.de).

Erkenntnisse, die empirisch und methodisch abgesichert, nach überwiegender Meinung der Fachleute geeignet sind, den Zielen des Arbeitsschutzes zu entsprechen, sich in der Praxis bewährt haben

**Gesicherte Erkenntnisse**

Gesicherte Erkenntnisse zielen auf ein generelles Verhalten des nach den Erkenntnissen möglichen Zustandes im Arbeitsschutz ab.<sup>62</sup>

Solche Erkenntnisse sind in Regelwerken (u. a. DIN-Normen, staatlichen Regeln wie TRBS, Regeln der Unfallversicherungsträger) oder in Tarifverträgen enthalten. Sie können auch aus Lehrbüchern, Fachaufsätzen oder speziellen Forschungsarbeiten abgeleitet werden.

Je nach inhaltlichem Bezug kann von gesicherten sicherheitstechnischen, arbeitswissenschaftlichen, arbeitsmedizinischen oder hygienischen Erkenntnissen gesprochen werden.

Entwicklungsstand fortschrittlicher Verfahren, Einrichtungen oder Betriebsweisen, der die praktische Eignung einer Maßnahme zum Schutz der Gesundheit und zur Sicherheit der Beschäftigten gesichert erscheinen lässt<sup>63</sup>

**Stand der Technik**

Bei der Bestimmung des Standes der Technik sind insbesondere vergleichbare Verfahren, Einrichtungen oder Betriebsweisen heranzuziehen, die mit Erfolg in der Praxis erprobt worden sind. Stand der Technik kennzeichnet den Zustand des jeweiligen technischen Entwicklungsstandes.

Unter Stand der Technik sind alle allgemein zugänglichen technischen Erkenntnisse, die sich in der Praxis bewährt haben, zu verstehen. Eine allgemeine Anerkennung ist nicht erforderlich. Die allgemein anerkannten Regeln sind aber als Teilmenge Bestandteil des Stands der Technik, wenn sie nicht aufgrund neuerer (ggf. divergierender) Erkenntnisse überholt sind.

Je nach inhaltlichem Bezug kann auch vom Stand der Sicherheitstechnik, Stand der Arbeitsmedizin oder Stand der Arbeitshygiene gesprochen werden, wenn damit der jeweilige bereichsspezifische Entwicklungsstand gemeint ist.

<sup>62</sup> Vgl. Wlotzke, O. In: Münchener Handbuch zum Arbeitsrecht, Band 2, S. 1453 sowie Fitting, K.; Auffarth, F.; Kaiser, H.; Heither, F.: Betriebsverfassungsgesetz. Handkommentar. 15. Auflage. München: Franz Vahlen, S. 1023 f.

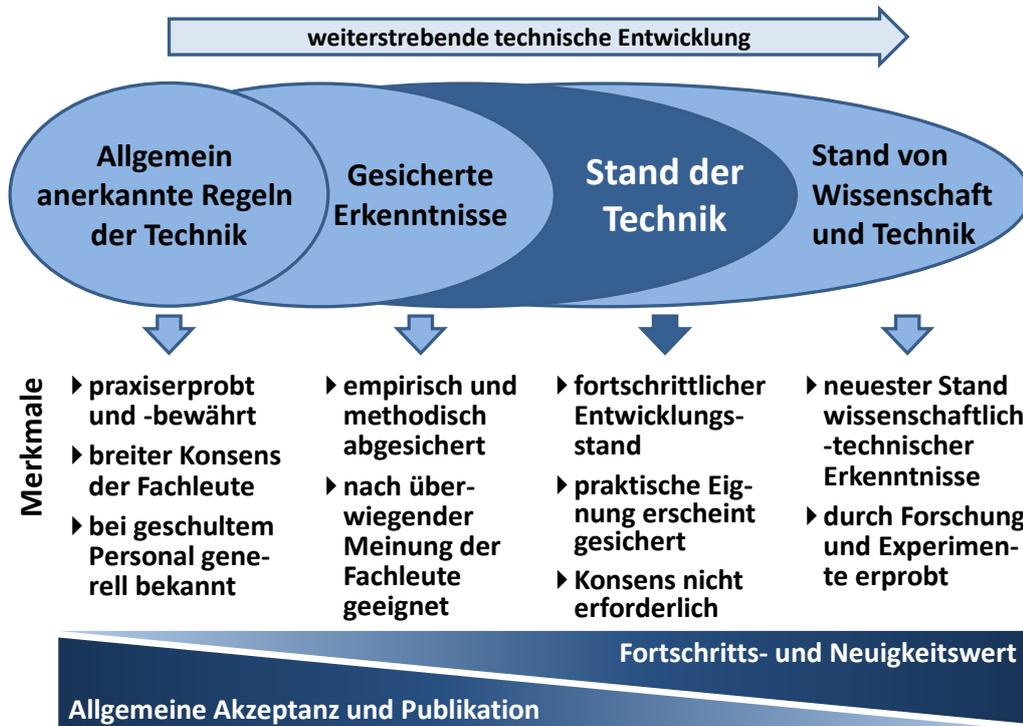
<sup>63</sup> Vgl. § 3 Abs. 6 BImSchG sowie § 12 Abs. 3 StörfallVO. Siehe auch Begriffsglossar zu den Regelwerken BetrSichV, BioStoffV, GefStoffV vom April 2009, Hrsg.: ABS-, ABAS- und AGS-Geschäftsführung; Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin.

<b>Grundbegriffe des Arbeitsschutzes</b>	Version 1.06
	Seite 103 / 112
<b>Vorschriften und Regeln</b>	

Neuester Stand von wissenschaftlich-technischen Erkenntnissen, die bislang noch nicht in der Praxis umgesetzt sind, aber durch Forschung und Experimente erprobt sind<sup>64</sup>

**Stand von Wissenschaft und Technik**

Die prinzipielle Unterscheidung der Kategorien wird in Bild 41 verdeutlicht.



**Bild 41:** Prinzipielle Unterscheidung zwischen den Regelkategorien

Erläuternde Informationsschriften, in denen Hinweise und Empfehlungen zur Erleichterung der praktischen Anwendung von Regelungen zu bestimmten Sachgebieten oder Sachverhalten zusammengestellt sind

**DGUV Informationen**

DGUV Informationen fassen relevante Vorschriften und Regeln für bestimmte Branchen, Tätigkeiten, Arbeitsmittel, Zielgruppen etc. zusammen. Herausgeber sind sowohl die DGUV als auch einzelne Berufsgenossenschaften.

DGUV Informationen sind mit einer sechsstelligen Nummernfolge „xxx-xxx“ gekennzeichnet. Bis 2013 wurden die Informationen mit „BGI“ oder „GUV-I“ oder „BGI/GUV-I“ und einer folgenden Nummer gekennzeichnet.

Maßstäbe in bestimmten Verfahrensfragen

**DGUV Grundsätze**

Beispiele sind Grundsätze zur Durchführung von Prüfungen bestimmter Arbeitsmittel oder von Arbeitsmedizinischen Vorsorgeuntersuchungen.

DGUV Grundsätze sind mit einer sechsstelligen Nummernfolge „xxx-xxx“ gekennzeichnet. Bis 2013 wurden die Grundsätze mit „BGG“ oder „GUV-G“ oder „BGG/GUV-G“ und einer folgenden Nummer gekennzeichnet.

<sup>64</sup> Vgl. § 7 Abs. 2 Nr. 34 Atomgesetz sowie § 6 Abs. 2 Gentechnikgesetz.

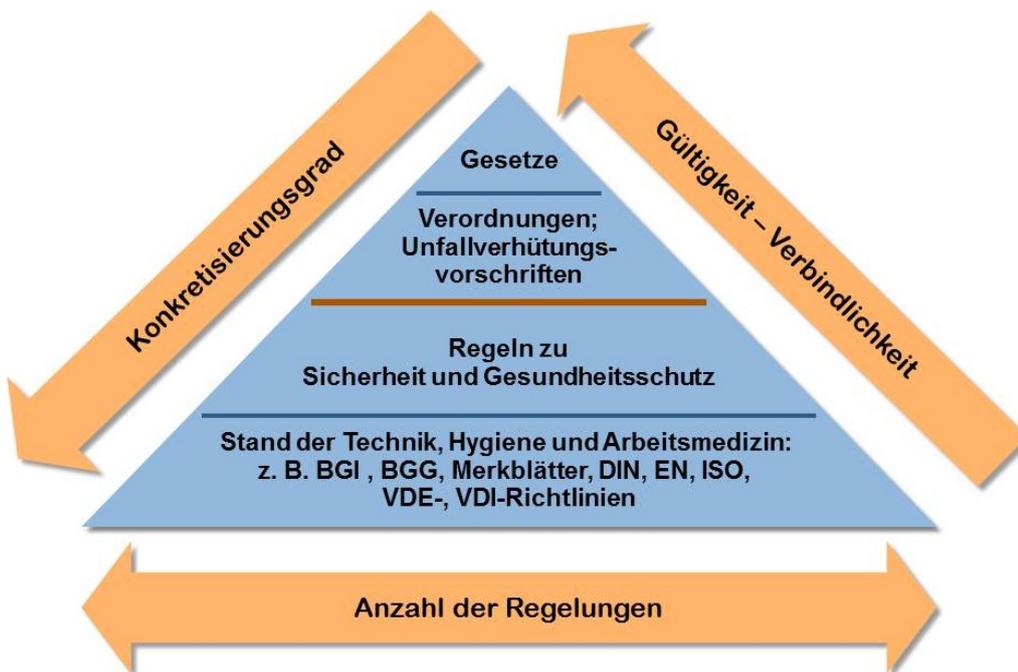
<b>Grundbegriffe des Arbeitsschutzes</b>	Version 1.06
	Seite 104 / 112
<b>Vorschriften und Regeln</b>	

Der Aufbau der DGUV Vorschriften, Regeln, Informationen und Grundsätze ist in Bild 42 dargestellt.

Neue Bezeichnung	Beispiele	Alte Bezeichnung
<b>DGUV Vorschriften</b> (für Mitgliedsbetriebe verbindliche Vorschriften) (ca. 80)	<b>DGUV Vorschrift 1</b> „Grundsätze der Prävention“	<b>BGV A1</b> „Grundsätze der Prävention“ <b>GUV-V A1</b> „Grundsätze der Prävention“
<b>DGUV Regeln</b> (Technische Regeln zur vorschriftenkonformen Umsetzung der Vorschriften) (ca. 140)	<b>DGUV Regel 100-001</b> „Grundsätze der Prävention“	<b>BGR A1</b> „Grundsätze der Prävention“ <b>GUV-R A1</b> „Grundsätze der Prävention“
<b>DGUV Informationen</b> (Themenspezifische Zusammenstellungen relevanter Aspekte) (ca. 800)	<b>DGUV Information 202-002</b> „Herstellen und Betreiben von Geräten und Anlagen für Forschungszwecke“	<b>BGI/GUV-I 5139</b> „Herstellen und Betreiben von Geräten und Anlagen für Forschungszwecke“
<b>DGUV Grundsätze</b> (Prüf- und Ausbildungskriterien, usw.) (ca. 50)	<b>DGUV Grundsatz 309-001</b> „Prüfung von Kranen“	<b>BGG/GUV-G 905</b> „Prüfung von Kranen“

**Bild 42:**  
Aufbau der DGUV Vorschriften, Regeln, Informationen und Grundsätze

Die gesamte Rechtssystematik wird in Bild 43 deutlich.



**Bild 43:**  
Rechtssystematik

<b>Grundbegriffe des Arbeitsschutzes</b>	
	Version 1.06
<b>Vorschriften und Regeln</b>	
	Seite 105 / 112

## Alphabetisches Begriffsregister

Ablauforganisation .....	42
Aktionsprogramm zur Schaffung des einheitlichen Binnenmarkts .....	95
Akzeptanz .....	52
Akzeptanzbereich .....	50
Akzeptanzrisiko .....	51
Akzeptanzschwelle .....	51
Allgemein anerkannte Regel der Technik .....	99
Andere arbeitsbedingte Erkrankung .....	12
Anforderungen .....	25
Anforderungs-Ressourcen-Modell .....	24
Arbeitgeber .....	36
Arbeitnehmer .....	38
Arbeitsablauf .....	28
Arbeitsablauforientierte Gefährdungsermittlung .....	59
Arbeitsaufgabe .....	27
Arbeitsbedingte Erkrankung .....	11
Arbeitsbedingte Gesundheitsgefahr .....	53
Arbeitsbedingte Gesundheitsgefährdung .....	20
Arbeitsbedingtes Erkrankungsrisiko .....	49
Arbeitsgegenstand .....	28
Arbeitsinhalt .....	27
Arbeitsmedizin .....	6
Arbeitsmedizinische Maßnahmen .....	71
Arbeitsmittel .....	28
Arbeitsorganisation .....	28
Arbeitsplatz .....	30
Arbeitsschutz .....	5
Arbeitsschutz im Sinne ganzheitlicher Gestaltung .....	9
Arbeitsschutzausschuss .....	39
Arbeitsschutzbewusstsein .....	73
Arbeitsschutzgerechtes Verhalten .....	73
Arbeitsschutzmanagement .....	31

<b>Grundbegriffe des Arbeitsschutzes</b>	
	Version 1.06
<b>Alphabetisches Begriffsregister</b>	
	Seite 106 / 112

Arbeitsschutzmanagementsystem .....	32
Arbeitsschutzmaßnahmen .....	67
Arbeitsschutzmaßnahmen, individuelle .....	71
Arbeitsschutzmaßnahmen, organisatorische.....	70
Arbeitsschutzmaßnahmen, personenbezogene .....	70
Arbeitsschutzmaßnahmen, Rangfolge der .....	74
Arbeitsschutzmaßnahmen, Reichweite von.....	77
Arbeitsschutzmaßnahmen, verhaltensbezogene.....	71
Arbeitsschutzpolitik des Unternehmens (Kernelement 1) .....	34
Arbeitsschutztechnische Maßnahmen.....	70
Arbeitssicherheit .....	54
Arbeitsstätte.....	30
Arbeitssystem .....	26
Arbeitsumgebung.....	30
Arbeitsunfall .....	11
Aufbauorganisation .....	36
Ausführbar .....	79
Ausgabe .....	29
Ausschließen / Beseitigen des Wirksamwerdens der Gefahrenquelle .....	75
Außerberufliche Einflüsse .....	19
Auswahl von Lösungen .....	64
Autonomes Arbeitsschutzrecht.....	98
Beanspruchung.....	21
Beanspruchungsfolgen .....	22
Befähigte Person .....	40
Begehung .....	59
Begünstigende Bedingungen .....	16
Beinaheunfall .....	10
Belastung.....	20
Berufsbedingte Gesundheitsgefährdung .....	20
Berufsbedingtes Erkrankungsrisiko .....	49
Berufskrankheit.....	12
Beschäftigte .....	38
Besorgnis.....	52
Besorgnisbereich .....	50

<b>Grundbegriffe des Arbeitsschutzes</b>	
	Version 1.06
<b>Alphabetisches Begriffsregister</b>	
	Seite 107 / 112

Besorgnisschwelle .....	51
Betriebliche Gesundheitsförderung .....	8
Betriebliche Maßnahmen zur Gesundheitsförderung .....	72
Betriebsarzt.....	37
Betriebsrat / Personalrat .....	39
Beurteilung der Arbeitsbedingungen .....	45
Bewertung von Stand und Entwicklung (Kernelement 9).....	43
Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin (BAuA) .....	88
Deutsche Gesetzliche Unfallversicherung (DGUV) .....	91
Deutsches Institut für Normung e.V. (DIN) .....	93
DGUV Grundsätze .....	103
DGUV Informationen.....	103
DGUV Regeln .....	101
Dosis.....	16
Duales Arbeitsschutzsystem .....	87
Durchsetzung.....	64
EG-Verordnungen.....	97
Eingabe .....	29
Eintrittswahrscheinlichkeit .....	48
Einzelunfalluntersuchung .....	59
Emission .....	17
Ergonomische Arbeitssystemgestaltung .....	68
Erkenntnisse, gesicherte.....	102
Erkrankung .....	11
Erkrankungsrisiko .....	49
EU-Richtlinien .....	96
Europäisches Institut für Tele-kommunikati- onsnormen (ETSI).....	94
Europäisches Komitee für elektrotechnische Normung (CENELEC) .....	94
Europäisches Komitee für Normung (CEN).....	93
Exposition .....	16
Expositionsdauer .....	16
Fachkraft für Arbeitssicherheit.....	37
Führungskraft.....	37
Führungsprozesse .....	35
Ganzheitlicher Arbeitsschutz.....	9

<b>Grundbegriffe des Arbeitsschutzes</b>	
	Version 1.06
<b>Alphabetisches Begriffsregister</b>	
	Seite 108 / 112

Gefahr.....	52
Gefahrbringende Bedingungen .....	15
Gefährdung.....	19
Gefährdungsbeurteilung.....	46
Gefährdungsermittlung .....	58
Gefährdungsfaktor .....	14
Gefährdungsverhütung .....	69
Gefahrenbereich .....	50
Gefahrenbereich, räumlich.....	54
Gefahrenbewusstsein .....	73
Gefahrenquelle .....	14
Gefahrenschwelle .....	51
Gemeinsame Deutsche Arbeitsschutzstrategie.....	92
Gesetze .....	97
Gesetzliche Unfallversicherung.....	88
Gesicherte Erkenntnisse .....	102
Gesundheit .....	9
Gesundheitsfördernder Faktor .....	23
Gesundheitsförderung, betriebliche .....	8
Gesundheitsförderung, Maßnahmen zur .....	72
Gesundheitsgefährdung.....	20
Gesundheitsmanagement .....	33
Gesundheitsschaden .....	10
Hierarchie der Kriterien zur menschengerechten Arbeitsgestaltung .....	77
Immission .....	17
Individuelle Arbeitsschutzmaßnahmen.....	71
Individuelle Leistungsvoraussetzungen.....	17
Instrument zur Erfassung des Ist-Zustands des Arbeitsschutzmanagements	83
Integration in die Ablauforganisation (Kernelement 7).....	42
Integration in die Aufbauorganisation (Kernelement 4).....	39
Integration in die Führung (Kernelement 2).....	35
Internationale Organisation für Normung (ISO).....	94
Kommunikation und Zusammenarbeit (Kernelement 6).....	42
Kontinuierlicher Verbesserungsprozess .....	43
Kontrolle .....	65

<b>Grundbegriffe des Arbeitsschutzes</b>	
	Version 1.06
<b>Alphabetisches Begriffsregister</b>	
	Seite 109 / 112

Korrektive Maßnahmen.....	80
Krankenkassen .....	93
Krankheitsbewirkender Faktor.....	15
Leistungsbereitschaft .....	17
Leistungsfähigkeit .....	17
Leistungsvoraussetzungen .....	17
Leiter des Betriebs .....	36
Lösungssuche.....	63
Management.....	31
Maßnahmen des Arbeitsschutzes .....	67
Maßnahmen zu Sicherheit und Gesundheit bei der Arbeit .....	67
Maßnahmen zu Sicherheit und Gesundheitsschutz .....	67
Maßnahmen zur Verbesserung (Kernelement 10).....	43
Maßnahmen, arbeitsmedizinische.....	71
Maßnahmen, korrektive .....	80
Maßnahmen, präventive .....	80
Maßnahmen, primäre.....	77
Maßnahmen, sekundäre .....	77
Maßnahmen, sicherheitstechnische .....	69
Maßnahmen, tertiäre.....	77
Maßnahmenhierarchie .....	74
Maßnahmenplan .....	65
Mensch .....	27
Menschengerechte Arbeitsgestaltung .....	68
Menschengerechte Gestaltung der Arbeit .....	68
Mitarbeiterbeteiligung (Kernelement 3) .....	36
Normen.....	101
Objektorientierte Gefährdungsermittlung.....	60
Organisation arbeitsschutzspezifischer Prozesse (Kernelement 8) .....	42
Organisationale Ressourcen.....	24
Organisatorische Arbeitsschutzmaßnahmen.....	70
Organisatorische Schutzmaßnahmen .....	70
Personale Ressourcen.....	24
Personenbezogene Arbeitsschutzmaßnahmen.....	70
Personenbezogene Schutzmaßnahmen .....	70

<b>Grundbegriffe des Arbeitsschutzes</b>	
	Version 1.06
<b>Alphabetisches Begriffsregister</b>	
	Seite 110 / 112

Personenbezogenes Gesamtrisiko .....	62
Persönlichkeitsförderlich / zufrieden.....	80
Prävention.....	8
Präventive Maßnahmen .....	80
Primäre Maßnahmen .....	77
Programm zu Sicherheit, Hygiene und Gesundheit am Arbeitsplatz .....	96
Psychische Beanspruchung .....	22
Psychische Belastung .....	21
Rangfolge der Arbeitsschutzmaßnahmen .....	74
Regel der Technik, allgemein anerkannte .....	99
Reichweite von Arbeitsschutzmaßnahmen.....	77
Reifegrade des Arbeitsschutzmanagements .....	83
Ressourcen.....	25
Ressourcen bereitstellen (Kernelement 5) .....	40
Ressourcenermittlung .....	60
Restrisiko .....	55
Risiko.....	47
Risikoakzeptanz.....	52
Risikobeurteilung .....	60
Risikobewertung .....	62
Risikoeinschätzung.....	61
Risikoschwellen .....	51
Sachkundige .....	41
Sachverständige .....	41
Schaden .....	10
Schadensschwere.....	47
Schädigungslos .....	78
Sekundäre Maßnahmen.....	77
Setzen von Förderzielen .....	63
Setzen von Schutzzielen.....	62
Sicherheit.....	52
Sicherheit und Gesundheitsschutz.....	5
Sicherheit vor Krankheit.....	55
Sicherheit vor Unfällen .....	55
Sicherheits- und Gesundheitsmanagement.....	32

<b>Grundbegriffe des Arbeitsschutzes</b>	
	Version 1.06
<b>Alphabetisches Begriffsregister</b>	
	Seite 111 / 112

Sicherheits- und Gesundheitsschutzmanagement .....	31
Sicherheitsbeauftragter .....	38
Sicherheitstechnik.....	70
Sicherheitstechnische Maßnahmen .....	69
Sozialverträglich .....	80
Staatliche Arbeitsschutzverwaltung (Gewerbeaufsicht).....	87
Staatliche Regeln.....	100
Stand der Technik.....	102
Stand von Wissenschaft und Technik .....	103
Supranationale Regelungen.....	95
Systemsicherheit.....	55
Tätigkeit .....	29
Technische Schutzmaßnahmen.....	70
Tertiäre Maßnahmen .....	77
Toleranzrisiko .....	51
Toleranzschwelle .....	51
Überprüfung auf neue Gefährdungen.....	66
Umsetzung.....	65
Umsetzungskontrolle .....	65
Unfall .....	10
Unfall- und Erkrankungsrisiko .....	49
Unfallgefahr .....	53
Unfallgefährdung.....	19
Unfallrisiko .....	49
Unfallschwerpunktermittlung .....	59
Unfallverhütungsvorschriften (DGUV Vorschriften).....	98
Unfallversicherungsträger .....	90
Unternehmer .....	36
Untersuchung arbeitsbedingter Erkrankungen .....	59
Unverantwortbare Gefährdungen.....	56
Ursachen für Gesundheitsschäden .....	24
Verbesserungsprozess, kontinuierlicher.....	43
Verhalten, arbeitsschutzgerechtes .....	73
Verhaltensbezogene Arbeitsschutzmaßnahmen .....	71
Verhaltensprävention .....	81

<b>Grundbegriffe des Arbeitsschutzes</b>	
	Version 1.06
<b>Alphabetisches Begriffsregister</b>	
	Seite 112 / 112

Verhältnisprävention .....	81
Verhindern / Verringern der Einwirkung der Gefahrenquelle .....	76
Verhindern / Verringern des Wirksamwerdens der Gefahrenquelle .....	76
Verhütung arbeitsbedingter Gesundheitsgefahren .....	67
Verhütung von Unfällen bei der Arbeit.....	67
Verletzungsbewirkender Faktor.....	15
Vermeiden / Beseitigen der Gefahrenquelle.....	75
Verordnungen .....	97
Verringern der Wirkung der Gefahrenquelle.....	76
Vertiefende spezielle Gefährdungsermittlung.....	60
Weiterführende Schlussfolgerungen .....	66
Wirkungskontrolle .....	65
Ziel.....	34
Ziele des Arbeitsschutzes .....	35
Zielerreichungsprüfung .....	64
Zugelassene Überwachungsstelle .....	41
Zumutbar .....	79
Zur Prüfung befähigte Person .....	40