

Gratis E-Book & Checklisten

Gefährdungs- beurteilung

Dieser Download beinhaltet:

Vorlagen & Checklisten für
Gefährdungsbeurteilungen



Herzlich willkommen bei SafetyXperts!

Liebe Sifa,

Sie haben sich wahrscheinlich dieses E-Book zum Thema „Gefährdungsbeurteilung“ samt passender Excel-Vorlagen heruntergeladen, weil Sie nicht komplett bei Null anfangen wollten.

Und das ist auch gut und richtig, denn:

- Es ist absolut sinnvoll, Vorlagen und Muster zu benutzen, statt alles selbst zu erstellen.
- Die Excel-Gefährdungsbeurteilungen und dieses E-Book wurden von externen Sifas erstellt, die sich seit Jahren und tagen, tagaus damit beschäftigen, Gefährdungen im Betrieb einzustufen, Maßnahmen abzuleiten und somit für mehr Sicherheit bei den Mitarbeitern sorgen.

Sie sehen: Dieses E-Book ist ein wahrer Goldschatz für Ihre nächste Gefährdungsbeurteilung!

Sicheres und erfolgreiches Arbeiten – für Sie und für Ihre Kollegen – wünscht Ihnen

Michael Jodda

Bereichsleiter SafetyXperts



Michael Jodda

Bereichsleiter
SafetyXperts – dem
renommierten Fachverlag
für Arbeitsschutz-
Informationen von A – Z
aus Bonn

Anzeige



NEU: Für alle, die sich ihre nächste [Gefährdungsbeurteilung](#) jetzt besonders leicht machen möchten:

Mit diesen [33 fertigen Excel-Gefährdungsbeurteilungen](#) auf USB-Stick (inkl. Unterweisungen und Schulungs-Videos) senken Sie SOFORT das Risiko aufgrund von Leichtsinn und Nachlässigkeit.

[>> An welche Adresse darf ich Ihnen den USB-Stick jetzt gratis zuschicken?](#)

Inhaltsverzeichnis

1. Warum erstellen wir überhaupt eine Gefährdungsbeurteilung? – Die Rechtsgrundlagen nach § 3 und 5 § ArbSchG.....	5
2. Nutzen Sie das WIRKLICHE Potenzial einer GBU-Checkliste – bei diesen 7 Tätigkeiten ist eine Gefährdungsbeurteilung eine echte Arbeitserleichterung!	7
3. Die 7 häufigsten Irrtümer zur Gefährdungsbeurteilung	8
4. Mit diesen 7 Schritten wird Ihre nächste Gefährdungsbeurteilung garantiert ein Erfolg.....	9
5. PDCA-Zyklus als Orientierungshilfe für die Erstellung von GBUs.....	21
6. Berücksichtigen Sie menschliches Fehlverhalten bei Ihrer Gefährdungsbeurteilung (... mit dem 100%-Ansatz).....	23
7. Nicht dran gedacht, übersehen, falsch eingeschätzt ... 9 Fehlverhalten, die Sie bei Ihrer GBU berücksichtigen müssen.....	27
8. Muster-Gefährdungsbeurteilungen: Die 6 wichtigsten Muster-Vorlagen für Ihr Unternehmen!.....	31
9. ++ Online-Sendung mit Svenja Dammasch ++ GRATIS-Ticket jetzt abrufbar ++	33

Anzeige

+++ Wichtige Frage für alle, die Sicherheitsunterweisungen halten und organisieren: +++

„Nur 1 Teilnehmer? Muss ich für den jetzt extra eine Unterweisung in Präsenz machen?“

Dabei geht das doch viel einfacher. Schauen Sie einmal [hier](#).

Nehmen wir einmal an, Sie hätten einen Kollegen, der ausschließlich im Bereich Lager und Logistik für eine Werkstatt tätig ist. Statt Unterweisungen zum Thema Logistik hört er Unterweisungen für die Werkstatt. Dabei kommen dann seine Spezialthemen gar nicht vor. Aber es wäre viel zu aufwendig für diese eine Person jetzt wirklich Inhalte zu generieren. **Die Lösung: Digitale Unterweisungen.**

Wie Sie diese zeit- und kostengünstig organisieren, erfahren Sie im neuen [Webinar](#) *„Unterweisungen einfach organisieren“* >>> [Hier klicken und sofort gratis teilnehmen.](#)

1. Warum erstellen wir überhaupt eine Gefährdungsbeurteilung? – Die Rechtsgrundlagen nach § 3 und 5 ArbSchG

Die Pflicht zur betrieblichen Gefährdungsbeurteilung kam im Jahr 1996 mit einer Neufassung des Arbeitsschutzgesetzes. Laut § 3 ArbSchG ist der Arbeitgeber verpflichtet, ...

- die erforderlichen **Maßnahmen für Sicherheit und Gesundheit der Beschäftigten** bei der Arbeit zu treffen. z die Maßnahmen auf deren Wirksamkeit zu überprüfen.
- die Maßnahmen an sich ändernde Gegebenheiten anzupassen.
- eine Verbesserung von Sicherheit und Gesundheitsschutz der Beschäftigten anzustreben. Konkret genannt wird **das Beurteilen in § 5 ArbSchG**, nach welchem der Arbeitgeber „durch eine Beurteilung der für die Beschäftigten mit ihrer Arbeit verbundenen Gefährdung zu ermitteln“ hat, welche Maßnahmen des Arbeitsschutzes erforderlich sind.

Das Arbeitsschutzrecht besteht aber neben dem ArbSchG aus vielen Verordnungen und Regeln, von denen einige uns ebenso zur Erstellung einer Gefährdungsbeurteilung verpflichten:

- **TRBS 1111** Gefährdungsbeurteilung
- **TRLV Lärm Teil 1:** Beurteilung der Gefährdung durch Lärm
- **TRLV Vibrationen Teil 1:** Beurteilung der Gefährdung durch Vibrationen
- **TRGS 400** Gefährdungsbeurteilung für Tätigkeiten mit Gefahrstoffen
- **TRGS 401** Gefährdung durch Hautkontakt - Ermittlung, Beurteilung, Maßnahmen
- **TRGS 402** Ermitteln und Beurteilen der Gefährdungen bei Tätigkeiten mit Gefahrstoffen: Inhalative Exposition
- **TRGS 420** Verfahrens- und stoffspezifische Kriterien (VSK) für die Ermittlung und Beurteilung der inhalativen Exposition

Diese Pflicht gilt für jeden Betrieb: Ausgenommen sind laut dem ArbSchG lediglich

- Unternehmen, die dem Bundesberggesetz unterliegen,
- Beschäftigte auf Seeschiffen sowie
- Hausangestellte in privaten Haushalten.

Im dualen deutschen Arbeitsschutzsystem von staatlichem Arbeitsschutz und den autonomen Unfallversicherungsträgern haben auch letztere das Konzept der Gefährdungsbeurteilung verankert.

In der Unfallverhütungsvorschrift „Grundsätze der Prävention“ (DGUV-Vorschrift 1 = frühere BGV A1) heißt es in §§ 2 und 3, dass „*der Unternehmer durch eine Beurteilung der für die Versicherten mit ihrer Arbeit verbundenen Gefährdungen*“ ermitteln muss, welche „*Maßnahmen zur Verhütung von Arbeitsunfällen, Berufskrankheiten und arbeitsbedingten Gesundheitsgefahren erforderlich sind*“.

Seit 1996 wurde das Konzept der Gefährdungsbeurteilung zudem in einer Vielzahl von staatlichen und berufsgenossenschaftlichen Regelungen festgeschrieben, u. a. in:

- 28a Jugendarbeitsschutzgesetz
- § 3 Betriebssicherheitsverordnung
- § 5 Gefahrstoffverordnung
- § 3 Lärm- und Vibrations-Arbeitsschutzverordnung
- § 8 Biostoffverordnung
- § 3 Bildschirmarbeitsverordnung

Anzeige

Mit diesem USB-Stick mit [33 Excel Gefährdungsbeurteilungen](#) minimieren Sie die Risiken für Ihre Mitarbeiter ...
... und erfüllen ganz nebenbei Ihre Dokumentationspflicht nach § 5 ArbSchG.

Nutzen Sie zum Beispiel:



Gefährdungsbeurteilung „Psychische Belastungen“

Psychisch bedingte Ausfälle steigen – deshalb MÜSSEN Sie psychische Belastungen laut § 5 Abs. 3 ArbSchG in Ihrer GBU berücksichtigen. [\[Excel-Vorlage\]](#)



Gefährdungsbeurteilung „Schwangerschaft und Mutterschutz“

§ 10 MuSchG sieht eine GBU für JEDE Tätigkeit einer schwangeren oder stillenden Frau vor (... sogar, wenn keine Frau angestellt ist!) [\[Excel-Vorlage\]](#)



Gefährdungsbeurteilung „Büroarbeitsplatz“

Muskel-Skelett-Erkrankungen machen 25 % ALLER Ausfälle aus. Nicht umsonst legt die 3. GDA-Periode den Fokus auf die Prävention mithilfe der Gefährdungsbeurteilung. [\[Excel-Vorlage\]](#)

[„JA! Ich sichere mir die 33 Excel-Vorlagen \(inkl. Schulungsvideos\) auf USB-Stick – und schütze meine Mitarbeiter.“](#)

* Enthält Geschenke im Gesamtwert von 259,80 €

2. Nutzen Sie das **WIRKLICHE** Potenzial einer **GBU-Checkliste** – bei diesen **7 Tätigkeiten** ist eine **Gefährdungsbeurteilung** eine **echte Arbeiterleichterung!**

Betrachten Sie Gefährdungsbeurteilungen nicht als lästiges Übel. Es geht hier um weit mehr als eine weitere Anforderung der Behörden und Unfallversicherungsträger. Sehen Sie Gefährdungsbeurteilungen als DAS zentrale Werkzeug für Arbeitsschutz und Unfallverhütung in Ihrem Unternehmen. Folgende Argumente belegen deren Sinn und Nutzen:

- 1. Handlungsbedarf:** Gefährdungsbeurteilungen zeigen Ihnen auf, wo in Ihrem Betrieb Handlungsbedarf in Sachen Arbeitssicherheit, Gesundheitsschutz und Unfallverhütung besteht.
- 2. Unfall- und Ausfallvorsorge:** Mit Gefährdungsbeurteilungen beugen Sie nicht nur Arbeitsunfällen, sondern auch Maschinenstillständen und Produktionsausfällen vor.
- 3. Unterweisungsgrundlage:** Gefährdungsbeurteilungen zeigen Ihnen, zu welchen Gefahren und Schutzmaßnahmen Sie Ihre Mitarbeiter unterweisen müssen.
- 4. Orientierung:** Gefährdungsbeurteilungen liefern Ihnen die Grundlage, um den Umfang der betriebsärztlichen und sicherheitstechnischen Betreuungsleistungen nach der DGUV-Vorschrift 2 festzulegen.
- 5. Präventionsbasis:** Gefährdungsbeurteilungen sind Ihr zentrales Präventionsinstrument im betrieblichen Arbeitsschutz. Ihre Ergebnisse liefern die Basis für technische und organisatorische Maßnahmen, für den Einsatz Persönlicher Schutzausrüstung und für die Verhaltensregeln zum Schutz Ihrer Mitarbeiter.
- 6. Rechtssicherheit:** Gefährdungsbeurteilungen sorgen für Rechtsklarheit im Schadensfall. Deren schriftliche Dokumentation stärkt wie kein anderes Dokument Ihre Position gegenüber Unfallversicherungsträgern, Arbeitsschutzbehörden und Staatsanwaltschaft.
- 7. Wettbewerbsfähigkeit:** Ein gesundheitsverträglicher Arbeitsplatz auf Basis einer Gefährdungsbeurteilung stärkt nicht nur die Leistungsfähigkeit und Motivation Ihrer Beschäftigten, sondern damit auch die Wettbewerbsfähigkeit Ihres Unternehmens.

Daher gilt es, an die Problematik und den dazugehörigen Begehungstermin mit Sachverstand heranzugehen. Die folgende Checkliste soll Sie bei der Vorabplanung unterstützen und Ihnen mögliche Anhaltspunkte mit auf den Weg geben.

3. Die 7 häufigsten Irrtümer zur Gefährdungsbeurteilung

Gefährdungsbeurteilungen sind kein Hexenwerk, wenn man die Berührungspunkte damit verliert. Ein Beispiel: Kennen Sie diese **typischen Irrtümer**?

Irrtum #1: Die Gefährdungsbeurteilung gilt nur für das eigene Unternehmen?

– Falsch!

Der Arbeitgeber ist laut § 5 DGUV-Vorschrift 1 (= frühere BGV A1) auch für Fremdfirmen auf dem Betriebsgelände mitverantwortlich. In der Praxis heißt das: Ein weiteres großes Feld für Sie als Sifa. Denn Fremdfirmen entziehen sich viel mehr Ihrem Zugriff als interne.

Irrtum #2: Die Gefährdungsbeurteilung erstellt man einmal und dann ist es erledigt? – Falsch!

Eine Gefährdungsbeurteilung ist keine Einmal-Aktion und niemals abgeschlossen: Sie muss „lebendig“ sein, d. h., auf Veränderungen an Arbeitsplätzen, Arbeitsabläufen, Anlagen usw. reagieren und überarbeitet werden. Auch nach Unfällen oder Beinahe-Unfällen.

Irrtum #3: Ich muss einfach nur Checklisten abhaken?

– Falsch!

Prüflisten unterstützen die Vollständigkeit der Gefährdungsbeurteilung. Sie sorgen dafür, dass Sie nichts vergessen und dass Ihre Gefährdungsbeurteilung im Prüfungsfall anerkannt wird.

Irrtum #4: Die Sifa erstellt immer die Gefährdungsbeurteilungen?

– Falsch!

Eine Gefährdungsbeurteilung ist keine Einzelleistung, z. B. einer Sifa. Sie muss Vorgesetzte und Beschäftigte beteiligen. Günstig sind Begehungen im Team mit Sifa, Betriebsarzt und einem Betriebsratsvertreter. Mitarbeiter sollen an der Gefährdungsbeurteilung mitwirken und damit sensibilisiert werden, sich mit den Risiken an ihrem Arbeitsplatz auseinanderzusetzen. Nur so erreichen Sie eine Akzeptanz der abgeleiteten Schutzmaßnahmen und Verhaltensregeln.

Irrtum #5: Die Gefährdungsbeurteilung muss den Idealzustand widerspiegeln?

– Falsch!

Eine Gefährdungsbeurteilung ist keine Schönwetter-Prognose der idealen Situation: Sie soll die tatsächliche Situation realistisch bewerten und keine theoretischen Optimal-

Zustände vorsehen. Sie sollte Gefährdungen vollständig abbilden, ohne zu vereinfachen oder zu beschönigen.

**Irrtum #6: In der Gefährdungsbeurteilung muss ich alle Maschinen kontrollieren?
– Falsch!**

Eine Gefährdungsbeurteilung ist keine Maschinenkontrolle. Bei einer Maschine und Anlage auf CE-Kennzeichnung, lesbare Typenschilder und Prüfplaketten zu achten ist gut und richtig. Bei der Gefährdungsbeurteilung geht es jedoch weniger um die Maschine als um den Mitarbeiter, der sie bedient.

**Irrtum #7: Die Gefährdungsbeurteilung listet nur Fehler auf?
– Falsch!**

Eine Gefährdungsbeurteilung ist keine reine Mängelliste: Sie ist nicht primär dazu da, Fehler und Mankos aufzulisten. Inakzeptable Zustände, wie verstellte Fluchtwege oder ablegereife Schutzausrüstungen, müssen sofort behoben werden. Die Gefährdungsbeurteilung geht weit über solche unmittelbaren Mängel hinaus und sucht Schwachstellen und Restrisiken, auch solche, die weniger offensichtlich sind.

Anzeige

NEU: Mit diesem Gratis-USB-Stick sind Sie auf jede Arbeitsschutz-Aufgabe 2024 perfekt vorbereitet.

Er enthält 297 topaktuelle Arbeitshilfen: fertige Unterweisungspräsentationen, Muster-Betriebsanweisungen und viele mehr – [jetzt gratis anfordern](#).



4. Mit diesen 7 Schritten wird Ihre nächste Gefährdungsbeurteilung garantiert ein Erfolg

Eine Gefährdungsbeurteilung dient nicht dazu, Maßnahmen gegen akute Gefahren zu finden. Sie setzt viel früher an, denn Gefährdung bedeutet die theoretische Möglichkeit einer Schädigung.

Gefährdungen bestehen lange vor Gefahren und deren Beurteilung soll das Eintreten der Gefahr verhindern.

So würde die Gefährdungsbeurteilung lange vor einem Unfall nach Gefährdungen fragen, wie etwa:

- „Kann dieser ätzende Stoff durch einen ungefährlicheren ersetzt werden?“

- „Genügen kleinere Gebinde?“
- „Sind unsere Regale standsicher und rüttelfest?“
- „Wurden die Mitarbeiter unterwiesen, Chemikalienflaschen nach Gebrauch sofort zu verschließen?“

Ziel der Gefährdungsbeurteilung ist also, potenzielle Gefahren und die Möglichkeit eines Schadens im Vorfeld zu erkennen und präventiv Gegenmaßnahmen zu finden. Eine Gefährdungsbeurteilung muss daher auch harmlose oder wenig wahrscheinlich wirkende Szenarien berücksichtigen.

Generell gehen wir bei der Gefährdungsbeurteilung in 7 Schritten vor:



Schritt 1: Betriebsstruktur erfassen, Arbeitsbereiche und Tätigkeiten festlegen

Im ersten Schritt verschaffen Sie sich eine Übersicht eines planvollen Vorgehens. Sie strukturieren dazu Ihr Unternehmen in überschaubare Bereiche. Die erste grobe Einteilung kann sich aus der Aufteilung ergeben

- in **Arbeitsbereiche** wie Produktion, Lager, Verwaltung usw.
- in **Räume und Gebäude** wie Werkstatt, Laderampe oder Labor.
- in **Arbeitsabläufe** wie Normalbetrieb, Schichtwechsel, Rüsten, Abbauen usw.
- nach **Personen- oder Berufsgruppen** wie Auszubildende oder Staplerfahrer.

Danach untergliedern Sie weiter bis zu einzelnen Arbeitsplätzen und Tätigkeiten und listen jeweils die dortigen Tätigkeiten, Maschinen, Werkzeuge und verwendeten Substanzen auf.

Wenn Sie mit dieser Strukturierung Ihr Unternehmen vollständig abbilden, erkennen Sie Organisationseinheiten, für die Sie die jeweils gemeinsamen Gefährdungen auch gemeinsam beurteilen können. Eine gute Idee ist es daher, vom Allgemeinen zum Besonderen vorzugehen.

Beispielsweise wären Aspekte wie Raumtemperatur, Brandschutz, Fluchtwege etc. für eine gesamte Halle zu beurteilen und müssten dann nicht mehr an jedem einzelnen Arbeitsplatz aufgegriffen werden. Umgekehrt können viele konkrete Details, z. B. zur Gefährdung durch eine bestimmte Maschine oder ein bestimmtes Arbeitsverfahren, oft nur vor Ort und individuell erfasst werden.

! Wichtig:

Betrachten Sie bei dem Erfassen von Gesundheitsrisiken und Gefährdungen nicht nur den Normalzustand und die Routineabläufe. Eine Gefährdungsbeurteilung sollte auch alle absehbaren, nicht alltäglichen Vorkommnisse umfassen wie Wartungsarbeiten, Reparaturen, das Beseitigen von Störungen sowie die Reinigung des Arbeitsplatzes und der Arbeitsmittel.

Anzeige

Mit diesem USB-Stick haben Sie alle wichtigen Arbeitsschutzvorlagen für 2024 sofort zur Hand!

Er enthält 297 Gutachter-geprüfte Arbeitshilfen für Ihre Aufgaben als Sifa:

- **12 Gefährdungsbeurteilungen** nach § 5 ArbSchG, mit denen Sie die Risiken für Ihre Beschäftigten sicher ermitteln. [[Excel-Vorlage](#)]
- **35 Betriebsanweisungen**, die Ihre Kollegen leicht verstehen.
- **15 überzeugende Unterweisungen** inkl. Nachweis-Formular. [[PowerPoint-Präsentation](#)]
- **17 Checklisten**, z. B. zu Brandschutz, Elektro-Arbeiten, Hygiene, Büroarbeit, Gefahrstoffen & Co.
- **7 Sonderreports** zu kniffligen Arbeitsschutz-Themen wie Psychische Belastungen.
- **Dokumentation nach § 12 ArbSchG**: So zeigen Sie Aufsichtsämtern und BGs, dass SIE Ihren Job richtig gemacht haben.



„JA, ich will für JEDE Arbeitsschutz-Aufgabe die passende Vorlage zur Hand haben!“

[Jetzt GRATIS USB-Stick sichern!](#)

Schritt 2: Gefährdungen und Belastungen ermitteln

Ausgehend von der Einteilung in Schritt 1, erfassen Sie vor Ort sämtliche Gefährdungen und Gesundheitsbelastungen. Es kann in einem Unternehmen Hunderte von Gefährdungsarten geben. Um ein strukturiertes Vorgehen zu ermöglichen, fasst man die Gefährdungen in etwa einem Dutzend Grundtypen zusammen. Die Liste auf folgender Seite nennt die gebräuchlichsten Gefährdungs- und Belastungsfaktoren mit einigen Beispielen.

Mechanische Gefährdungen	ungeschützte bewegte Maschinenteile, gefährliche Oberflächen, Absturz, Stolpern, Rutschen
Elektrische Gefährdungen	elektrischer Schläge, Lichtbögen, gefährliche Körperströme, elektrostatische Aufladungen
Gefahrstoffe	Feststoffe, Flüssigkeiten, Gase, Dämpfe, Stäube
Biologische Gefährdungen	Infektion durch Mikroorganismen, Viren, Allergene, biologische Arbeitsstoffe
Brand- und Explosionsgefährdungen	brennbare Stoffe, Flüssigkeiten, Gase
Thermische Gefährdungen	heiße oder kalte Medien, heiße Oberflächen, Kühlräume, Hitzearbeitsplätze
Physikalische Gefährdungen	Schall, Vibration, Strahlung, elektromagnetische Felder, Unter- oder Überdruck, Ertrinken, Ersticken
Physische Belastungen/Arbeitsschwere	körperlich schwere Arbeit, einseitige Arbeit, Zwangshaltungen
Psychische Belastungen	individuelle Belastungen durch Arbeitsumgebung oder Arbeitsorganisation, Alleinarbeit, Stress, Ängste, Mobbing
Gefährdungen durch Arbeitsumgebungsbedingungen	Klima, Beleuchtung, Arbeiten in feuchtem Milieu, Verkehrswege
Gefährdungen durch Mängel in der Organisation	Arbeitszeiten, fehlende Qualifikation, falsche Anweisungen, unklare Zuständigkeiten
Sonstige Gefährdungen	durch Menschen, Tiere oder Pflanzen

Diese Auflistung ist weder abschließend noch gibt es eine „offizielle“ Liste aller Gefährdungsfaktoren. Wichtig ist, dass Sie stets alle vor Ort vorhandenen Faktoren im Auge behalten. Beziehen Sie immer auch die Arbeitsumgebung und die Umgebungsfaktoren mit

ein. Das können Gefährdungen durch benachbarte Arbeitsplätze sein, durch einen Wetterwechsel oder durch den Einsatz von Fremdfirmen. Berücksichtigen Sie stets auch die besonderen Belange der sogenannten „besonders schutzbedürftigen Personengruppen“. Dazu gehören Jugendliche, schwangere und stillende Frauen sowie Menschen mit einer Behinderung.

Ziel der Gefährdungsbeurteilung ist, **potenzielle Gefahren und die Möglichkeit eines Schadens im Vorfeld zu erkennen und präventiv Gegenmaßnahmen** zu finden. Eine Gefährdungsbeurteilung muss daher auch harmlos oder wenig wahrscheinlich wirkende Szenarien berücksichtigen.

Tipp: Arbeitsmittelgruppen nutzen

Oft befinden sich in einem Maschinenpark mehrere gleichartige Maschinen mit gleichen Arbeitsverfahren und Risiken. Sie müssen dann nicht vor jeder einzelnen Maschine stehen bleiben und diese explizit in der Dokumentation auflisten. In diesem Fall können Sie sogenannte Arbeitsmittelgruppen definieren und die Maßnahmen zum Schutz vor Gefährdungen gemeinsam ableiten.

Schritt 3: Gefährdungen und Risiken beurteilen

Eine Gefährdung erkannt zu haben bedeutet nicht zwingend, dass der Betrieb nun stillstehen müsste. Dann wäre kein Arbeiten und Leben möglich. Entscheidend ist, das Risiko, das Ausmaß und die Wahrscheinlichkeit der Gefährdung realistisch einzuschätzen und zu erkennen, wo ein Schutz notwendig wird. In diesem Schritt teilen Sie daher allen zuvor erkannten Gefährdungen ein Risiko zu. Je geringer das Risiko, desto höher die Sicherheit.

Auch wenn Ihnen viele, vielleicht die meisten, der erfassten Gefährdungen längst bekannt sind und Gegenmaßnahmen bestehen, ist eine Gefährdungsbeurteilung nicht sinnlos oder überflüssig. Denn Sie gehen die Gefährdungslage nun systematisch an und erkennen auch zuvor vielleicht übersehene Risiken.

Für das Beurteilen einer Gefährdung, das Einschätzen eines Risikos, gibt es keine festgelegten Formalien. Dazu kommt, dass eine subjektive Einschätzung stets auch auf den individuellen Erfahrungen des Einzelnen beruht. Wer sich bereits die Hand an einer Maschine gequetscht hat, wird diese mechanische Gefährdung höher gewichten als jemand, dem dieses Risiko bisher kaum bewusst war. Daher sollten Sie sich immer ein umfassendes und möglichst objektives Bild verschaffen, indem Sie

- betroffene Mitarbeiter an deren Arbeitsplätzen beobachten und ansprechen und deren Einschätzung sowie konkrete Erfahrungen erfragen.
- vorhandene Unfallberichte und das Verbandbuch auswerten und Ersthelfer kontaktieren. z Sicherheitsdatenblätter (z. B. zu Kühlschmierstoffen) und (sofern vorliegend) Betriebsanweisungen zurate ziehen.
- bei Maschinen die Herstellerangaben (Betriebsanleitungen, Warnhinweise) beachten.
- die Vorgaben und ggf. Grenzwerte aus Gesetzen, Verordnungen, den technischen und den BG-Regelwerken berücksichtigen, z. B. zur Beleuchtungsstärke oder zum Lärmpegel.
- kompetente Akteure hinzuziehen und einbinden (Betriebsarzt, Werkstattleiter, Brandschutzbeauftragte usw.).
- Wenn Sie systematisch vorgehen, können Sie sich die Arbeit erleichtern. Beispiel: elektrische Gefährdungen: Es gibt in jedem Unternehmen Leitungen, Steckdosen und Elektrogeräte, daher ist dieser Gefährdungsfaktor vorhanden und ihre Mitarbeiter sind gefährdet. Wenn
- alle elektrischen Installationen und Arbeitsmittel regelmäßig von einer Elektrofachkraft überprüft werden und
- Ihre Mitarbeiter angewiesen sind, Arbeitsmittel vor Benutzung einer Sichtprüfung zu unterziehen und Mängel sofort zu melden, können Sie davon ausgehen, dass die Verwendung sicher ist.

Notieren Sie, dass Sie die Nutzung elektrischer Energie aus diesen beiden Gründen als sicher erachten, und verweisen Sie auf die beteiligten Personen, Prüfprotokolle, Wartungsverträge usw. So einfach kann das Beurteilen von Gefährdungen sein. Wo es keine festgelegten Vorgaben in Gesetzen, Verordnungen und Technischen Regelwerken oder konkreten Grenzwerte gibt, müssen Sie ein Risiko selbst einschätzen. Sie verwenden dazu 2 Faktoren:

1. die Häufigkeit, mit der das Risiko eintritt, z. B. wie oft eine Tätigkeit ausgeführt wird.
2. die Schwere der möglichen Folgen, etwa eines Unfalls.

Für das Einschätzen von Risiken am Arbeitsplatz wurden unterschiedliche Methoden und Verfahren entwickelt. Einige davon haben sich als nützlich und praktikabel auch für kleinere Unternehmen erwiesen.

Dabei wird meist aus der Kombination von Häufigkeit und Schweregrad einer Gefährdung eine Risikoklasse ermittelt. Das Risiko wird definiert als Produkt aus Eintrittswahrscheinlichkeit und Schadensausmaß.

! Der Risikobegriff

Für das Einschätzen von Risiken am Arbeitsplatz wurden unterschiedliche Methoden und Verfahren entwickelt. Einige davon haben sich als nützlich und praktikabel auch für kleinere Unternehmen erwiesen.

Dabei wird meist aus der Kombination von Häufigkeit und Schweregrad einer Gefährdung eine Risikoklasse ermittelt. Das Risiko wird definiert als Produkt aus Eintrittswahrscheinlichkeit und Schadensausmaß.

Anzeige

So gelingt Ihnen Ihre nächste Gefährdungsbeurteilung im Handumdrehen ...

(... mit dem [Excel-Paket zur Gefährdungsbeurteilung!](#))

- extra für Sifas mit wenig Zeit.

Ihre Vorteile:

- [Schritt-für-Schritt-Anleitungen](#) für die schnelle Umsetzung Ihrer tätigkeitsbezogenen Gefährdungsbeurteilung,
- [Praxis-Checklisten](#), anhand derer Sie prüfen können, ob Sie auch nichts vergessen haben,
- [bewährte Muster-Fragebögen](#) für die einfache Anwendung,
- [wertvolle Tipps](#) für die Durchführung und Dokumentation nach § 5 ArbSchG.

Mit diesem **Rundum-Sorglos-Paket** zeigen Sie sich bei Ihrer nächsten Gefährdungsbeurteilung als absoluter Profi!

[Holen Sie sich deshalb jetzt sofort das komplette Paket für Ihre nächste Gefährdungsbeurteilung >> HIER klicken](#) - **zu 100 % kostenlos!**

Risiko = Eintrittswahrscheinlichkeit x Schadensschwere

Die Multiplikation gibt wieder, dass ein Risiko umso höher sein kann,

- je wahrscheinlicher eine Gefährdung auftritt und
- je schwerer die gesundheitlichen Folgen für den betroffenen Mitarbeiter sind.

Dieses Verfahren bewahrt davor, nur die besonders großen Risiken oder nur die häufig auftretenden Fälle zu betrachten.

Für einen leichten, aber häufigen Unfall müssen Sie genauso Vorsorge treffen wie für einen seltenen, aber schwerwiegenden Unfall.

Die einfachste Abschätzung des Handlungsbedarfs erfolgt über eine Einteilung in 3 Risikoklassen:

1. **hohes** = nicht akzeptables Risiko › sofortige Maßnahmen notwendig
2. **mittleres** = auf Dauer nicht vertretbares Risiko › mittelfristig sollten Maßnahmen greifen
3. **niedriges** = (derzeit) akzeptables Restrisiko › keine unmittelbaren Maßnahmen nötig

Oft werden diesen 3 Klassen die Ampelfarben Rot, Gelb und Grün zugeordnet.

Die Zuordnung zu einer der 3 Klassen kann sich aus einer Risikomatrix ergeben. Dabei werden Schadensausmaß und Eintrittswahrscheinlichkeit gegeneinander aufgetragen. Häufig verwendet wird z. B. die Risikomatrix nach Nohl.

Hier werden 4 Kategorien für die Wahrscheinlichkeit eines Schadens 4 Stufen der Schadensschwere zugeordnet. Aus der Matrix ergibt sich dann eine Maßzahl, aus der Sie die Risikoklasse ablesen können.

Auch bei anderen Verfahren ergibt sich die Risikoklasse aus einem Zahlenwert, z. B. der RPZ = Risikoprioritätszahl.

Bei komplexen Prozessen wie z. B. Anlagen, welche der Störfallverordnung unterliegen, kann das Risikomanagement aufwendig werden. Hier können spezielle und oft komplexe Methoden nötig werden, die spezielles Know-how und notfalls einen externen Experten erfordern.

Schritt 4: Gefährdungen und Risiken beurteilen

Im deutschen Arbeitsschutzrecht gibt es seit einigen Jahren einen Trend zur Deregulierung: Der Staat macht weniger konkrete Vorgaben und überlässt den Unternehmen mehr Handlungsfreiheit und damit mehr Eigenverantwortung. Das gilt auch für Schritt 4. Der Arbeitgeber darf selbst entscheiden, welche Schutzmaßnahmen er in seinem Betrieb anordnet. Er sollte sich jedoch an das sogenannte STOP-Prinzip halten (s. Kasten).

Das STOP-Prinzip

Beim Auswählen von Schutzmaßnahmen müssen Sie stets die folgende Reihenfolge beachten: Substitution vor technischen vor organisatorischen vor personenbezogenen Maßnahmen. Merkhilfe ist das Wort STOP:

Substitution bedeutet, dass Sie Gefahrenquellen beseitigen, indem Sie z. B. eine gefährliche Substanz oder ein riskantes Verfahren durch eine weniger gefährliche Alternative ersetzen.

Zu technischen Schutzmaßnahmen zählen z. B. Schutzgitter vor heißen Oberflächen oder Absauganlagen bei starker Staubemission. Über organisatorische Schutzmaßnahmen regeln Sie betriebliche Abläufe so, dass Gefährdungen minimiert werden, z. B. über Betriebsanweisungen oder Zutrittsverbote. Persönliche Schutzmaßnahmen sind im Wesentlichen persönliche Schutzausrüstungen. Dazu kommt die individuelle Vorsorge durch z. B. Hautpflege. Last, not least zählen dazu auch die **verhaltensbezogenen Schutzmaßnahmen** wie Unterweisungen, Einweisungen an neue Maschinen usw.

In vielen Fällen können Sie sich beim Festlegen von Schutzmaßnahmen nach den Empfehlungen im Technischen Regelwerk richten. Wenn Sie diese einhalten, können Sie davon ausgehen, dass Sie die Anforderungen der dahinterstehenden Verordnung erfüllen (Vermutungswirkung). Damit schaffen Sie sich ein hohes Maß an Rechtssicherheit.

Schritt 5: Maßnahmen durchführen

Mit dem Festlegen von Maßnahmen allein ist selbstverständlich noch nichts erreicht. Nun müssen Sie folgende Punkte organisieren:

- **Zuständigkeit:** geeignete Personen mit der Umsetzung einer Maßnahme beauftragen
- **Zeitpunkt:** Fristen und Termine für die Umsetzung der Maßnahme festlegen
- **Kontrolle:** Termin für die Kontrolle der Umsetzung / Wirksamkeit festlegen
- **Kommunikation:** Mitarbeiter zu Gefährdungen und Schutzmaßnahmen unterweisen, Betriebsanweisungen erstellen, Kennzeichnungen anbringen usw.

Wichtig:

Achten Sie stets darauf, dass durch festgelegte und durchgeführte Schutzmaßnahmen keine neuen Gefährdungen entstehen. Das klassische Beispiel dafür ist, wenn das Vorschreiben von Gehörschutz dazu führt, dass Warnsignale nicht mehr wahrgenommen werden. Solche Fälle sollten Sie in der Gefährdungsbeurteilung notieren und für Abhilfe sorgen, hier z. B. durch elektronisch gesteuerten Gehörschutz oder zusätzliche optische Warnsysteme.

Schritt 6: Wirksamkeit der Maßnahmen überprüfen

Mit dem Festlegen und Kommunizieren von Schutzmaßnahmen ist die Hauptarbeit getan, aber die Gefährdungsbeurteilung geht noch weiter. Entscheidend für den Erfolg Ihrer betrieblichen Präventionsarbeit ist, dass Sie die festgestellten Risiken auch tatsächlich vermindern und Ihre Schutzziele erreichen. Dies kann scheitern, wenn z. B.

- technische Maßnahmen nicht greifen, sich z. B. eine Absaugung als unzureichend herausstellt.
- Mitarbeiter festgelegte Maßnahmen missachten, z. B. ein Rauchverbot ignorieren.
- notwendige PSA nicht vorhanden oder mangelhaft ist, z. B. ungeeignete Schutzhandschuhe.
- vorhandene Schutzeinrichtungen manipuliert werden, z. B. Lichtschranken zum Eingriffsschutz überbrückt werden.

Fazit:

Sie müssen das Wirksamwerden Ihrer Schutzmaßnahmen in der Praxis überprüfen, z. B. durch Begehungen, in Sicherheitsgesprächen, durch Auswerten der Unfallberichte usw.: Wird durch die Maßnahme das Schutzziel erreicht und eine Gefährdung tatsächlich vermindert? Stellen Sie fest, dass eine Maßnahme zwar durchgeführt wird, aber wirkungslos bleibt oder die Wirkung nicht zufriedenstellend ist,

- sollten Sie Ihre Gefährdungsbeurteilung aufgreifen und überarbeiten.
- neue oder schärfere und zielführendere Maßnahmen festlegen.

Schritt 7: Wirksamkeit der Maßnahmen überprüfen

Betrachten Sie Gefährdungsbeurteilungen nicht als einmalige Prozesse, sondern als eine kontinuierliche Abfolge: Sie sind regelmäßig zu überarbeiten und zu aktualisieren.

Feste „Wiederholungsfristen“ gibt es nicht, aber spätestens bei den folgenden Anlässen ist dieser erneute Check unbedingt notwendig und Sie müssen Ihre **Gefährdungsbeurteilung überprüfen und aktualisieren**:

- Änderungen von Gesetzen, Verordnungen, Regelwerken und anderen Vorschriften
- neue Schritte beim Stand der Technik
- Beschaffung neuer Arbeitsmittel
- Installation neuer Maschinen oder Anlagen
- Einführung neuer Arbeitsverfahren und/-techniken
- Einführung neuer Gefahrstoffe
- neue Aufteilungen von Räumen, Arbeitsbereichen, Betriebsarealen
- neue Mitarbeiter
- neue besonders schutzbedürftige Personengruppen wie Schwangere, Auszubildende (Jugendliche), Menschen mit körperlichen Einschränkungen u. a.
- Unfälle, Beinahe-Unfälle, Störfälle, Sachschäden
- betriebsärztliche Befunde wie Erkenntnisse aus der arbeitsmedizinischen Vorsorge
- Berufskrankheiten und andere Erkrankungen

Gefährdungsbeurteilungen dokumentieren

„Wer schreibt, der bleibt“ hört man immer wieder in Seminaren zum Arbeitsschutzrecht. Zu einer Gefährdungsbeurteilung gehört, die einzelnen Schritte, Gefährdungen und Maßnahmen schriftlich festzuhalten. Aus Ihren Aufzeichnungen zu einer Gefährdungsbeurteilung sollten mindestens folgende Angaben hervorgehen:

- das Ergebnis Ihrer Gefährdungsbeurteilung
- welche Maßnahmen zum Arbeitsschutz Sie festgelegt haben
- wie und mit welchem Ergebnis Sie die Wirksamkeit der Maßnahmen kontrollieren
- welche Unfälle sich im Betrieb ereignet haben (mindestens die mit mehr als 3 Tagen Ausfall)

Über diese Standardforderung hinaus kann es speziellere Forderungen geben, z. B. für die Dokumentation der Gefährdungsbeurteilung bei Tätigkeiten mit Gefahrstoffen (s. TRGS 400).

Tipp: Vorhandene Dokumente

Die gute Nachricht: Ein großer Teil Ihrer Dokumentation zur Gefährdungsbeurteilung dürfte in Ihrem Unternehmen bereits vorliegen. Viele „Papiere“ oder Dateien können Sie in Ihre Dokumentation aufnehmen bzw. darauf verweisen. Jedes Dokument, welches eine Verbindung zwischen einem erkannten Risiko und einer durchgeführten Maßnahme belegt, kann zur Dokumentation beitragen. Dazu zählen z. B. Gefahrstoffverzeichnisse, Betriebsanweisungen, Bedienungsanweisungen, Konformitätserklärungen, Sicherheitsdatenblätter, Explosionsschutzdokumente, Erlaubnisscheine, Prüfprotokolle, Messprotokolle, Eignungsnachweise, Arbeitsverträge, Beauftragungen, Verträge mit externen Dienstleistern usw. Selbst Rechnungen für Reparaturen können dazugehören, wenn Sie damit belegen können, dass Sie durch die Reparatur ein Risiko vermindert haben.

Keine Formvorschriften

Gesetzgeber und Unfallversicherungsträger haben ganz bewusst keine Vorschriften zur Form einer Gefährdungsbeurteilung festgelegt. Wichtiger als Formalien ist, dass Ihr Vorgehen vollständig und nachvollziehbar abgebildet wird.

Gefragt ist die Eigenverantwortung des Arbeitgebers. Das bietet Ihnen Freiräume. Ob Sie Karteikarten nutzen oder Computerprogramme, wichtig ist, dass Sie stets für jeden

Arbeitsplatz und für jede Tätigkeit nachweisen können, dass die Gefährdungsbeurteilung durchgeführt wurde.

Spätestens nach einem schweren Arbeitsunfall werden Behörden und der Staatsanwalt von Ihnen eine vollständige Gefährdungsbeurteilung verlangen. Mit Ihren Aufzeichnungen zu den oben genannten 7 Schritten können Sie belegen, dass Sie Ihre gesetzlichen Pflichten erfüllt haben. Die Aufgabe der Dokumentation soll nicht sein, viel Papier zu erzeugen oder große Dateien anzulegen. Ein guter Tipp ist, so wenig wie möglich, aber immer mindestens so viel wie nötig zu dokumentieren. Häufig werden Formblätter verwendet.

Der Gesetzgeber hat keine Aufbewahrungsfristen für die Unterlagen zur Gefährdungsbeurteilung festgelegt. Da diese Dokumente für Haftungsfragen oder zur Klärung von berufsbedingten Erkrankungen auch viele Jahre später noch relevant sein können, ist ein langfristiges Aufbewahren empfehlenswert.

ACHTUNG: Dokumentationspflicht ab dem 1. Beschäftigten! Im September 2013 wurde die sogenannte Kleinbetriebsklausel im Arbeitsschutzgesetz durch das Gesetz zur Neuorganisation der bundesunmittelbaren Unfallkassen (BUKNOG) gestrichen. Das bedeutet nun für den Arbeitgeber, dass er unabhängig von der Anzahl seiner Beschäftigten seine Gefährdungsbeurteilungen dokumentieren muss.

5. PDCA-Zyklus als Orientierungshilfe für die Erstellung von GBUs

Der PDCA-Zyklus beschreibt ein schematisches Problemlösungsverfahren, das aus der Qualitätssicherung stammt. PDCA steht für das (englische) Plan – Do – Check – Act, zu Deutsch: Planen – Tun – Überprüfen – Umsetzen. Auf die Gefährdungsbeurteilung übertragen, bedeutet PDCA:

- **Planen** = Festlegen von Arbeitsbereichen und Tätigkeiten (Schritt 1)
- **Durchführen** = Ermitteln aller Risiken und Gefährdungen und Festlegen von Schutzmaßnahmen (Schritte 2-5)
- **Überprüfen** = Kontrollieren der Wirksamkeit der getroffenen Maßnahmen und Verhaltensregeln (Schritt 6)
- **Fortschreiben** = Prüfen und ggf. Anpassen bei allen Änderungen sowie nach Unfällen oder Beinahe-Unfällen (Schritt 7)



Der PDCA-Zyklus als Grafik macht deutlich, dass eine Gefährdungsbeurteilung ein dynamischer und kontinuierlicher Prozess ist, der niemals abgeschlossen wird. Wenn bei allen betrieblichen Veränderungen (s. die oben genannten „anlassbezogenen“) die Gefährdungsbeurteilung automatisch „mitläuft“, wird die betriebliche Sicherheit kontinuierlich verbessert.

Grundsätzlich sind Gefährdungsbeurteilungen immer spezifisch zu betrachten.

Es gibt nicht die Gefährdungsbeurteilung der Firma XYZ, sondern es gibt ...

Art	Beispiel
Gefährdungsbeurteilungen des Arbeitsplatzes	Werkbank oder Küche
Gefährdungsbeurteilungen des Arbeitsmittels	Förderband oder Hochdruckreiniger
Gefährdungsbeurteilungen der Tätigkeit/ des Prozesses/Verfahrens	Entgraten oder Transportieren
mitarbeiterbezogene Gefährdungsbeurteilungen	das Prüfen notwendiger Qualifikationen wie Kran- oder Staplerschein

arbeitsbereichsbezogene Gefährdungsbeurteilungen	des Lagers oder des Batterieladeraums
anlassbezogene Gefährdungsbeurteilungen	bei neuer Maschine oder Meldung einer Schwangerschaft

Angesichts dieser Vielzahl notwendiger Einzelbetrachtungen ist es ratsam, beim Beurteilen von Gefährdungen **Schritt für Schritt und systematisch vorzugehen.**

Anzeige

NEU: [Mit diesem GRATIS USB-Stick](#) sind Sie auf jede Arbeitsschutz-Aufgabe perfekt vorbereitet!

Er enthält [83 unverzichtbare Arbeitshilfen](#): 33 Excel-Gefährdungsbeurteilungen (inkl. Erklär-Video), 10 PowerPoint-Schulungen, 38 Schulungs-Videos und das E-Book „Gefährdungsbeurteilung leicht gemacht“.

[>> Jetzt hier klicken und gratis zuschicken lassen!](#)



Jetzt hier klicken!

6. Berücksichtigen Sie menschliches Fehlverhalten bei Ihrer Gefährdungsbeurteilung (... mit dem 100%-Ansatz)

Wenn jeder Mitarbeiter alle Sicherheitsregeln kennen und beherzigen würde, gäbe es kaum noch Arbeitsunfälle. Wir wissen aber alle, dass dies leider nicht der Fall ist. Darum müssen wir uns auch die Ursachen anschauen, die gern verdrängt oder totgeschwiegen werden: **Menschliches Fehlverhalten, Missverständnisse, aber auch bewusste Regelverstöße.**

Eine der sinnlosesten und doch sehr häufigen Aussagen nach einem Unfall lautet: „So etwas darf einfach nicht passieren!“ Aber diese Aussage ist nicht nur sinnlos, sie ist auch in höchstem Maße kontraproduktiv, denn sie führt zu folgenden Erkenntnissen und Reaktionen:

- Der zugrunde liegende Fehler wird als extrem unwahrscheinlich oder dumm eingestuft und somit ein erneutes Auftreten nahezu ausgeschlossen.
- Eine sinnvolle Analyse wird erschwert, denn wer möchte sich schon mit Dingen beschäftigen, die überhaupt nicht passieren dürfen.

- Da wir uns – in den meisten Fällen – für nicht allzu dumm halten, kann uns so etwas ja nicht passieren.

Fakt ist allerdings, auch dem intelligentesten Menschen können die „dümsten“ Fehler passieren. Wobei „dumm“ mit Sicherheit nicht der richtige Begriff dafür ist, denn das, was wir als dumm bezeichnen, kann äußerst vielfältige und komplexe Ursachen haben. Der im Anschluss eines Unfalls erkennbare Fehltritt ist in der Regel häufig nur das Ende einer Fehlerkette. Werden diese Zusammenhänge erkannt, lesen wir wiederum in der Unfallanalyse die Formulierung: Es lag eine Verkettung unglücklicher Umstände vor.

Wir konzentrieren uns bei einer Gefährdungsbeurteilung oft zu stark auf die Umstände

Wenn wir damit beginnen, eine Gefährdungsbeurteilung zu erstellen, schauen wir uns den Arbeitsplatz bzw. die Umgebung der Tätigkeit genau an:

- „Welche Maschinen und Werkzeuge sind dort im Einsatz?“
- „Wie ist der Arbeitsplatz ausgeleuchtet?“
- „Wie hoch ist der Lärmpegel?“
- „Gibt es mechanische, thermische, chemische, elektrische, biologische oder toxikologische Einflüsse und andere Faktoren?“

Das ist natürlich notwendig und je mehr Fragen wir uns dabei stellen, desto besser. Was ich aber sehr häufig vermisse, ist der Blick auf die dort tätigen Mitarbeiter:

- „Was passiert, wenn die Kollegin das Werkzeug an der falschen Stelle abstellt?“
- „Was würde passieren, wenn der Kollege aus Neugier einen Schalter betätigt?“
- „Kann die Betätigung eines wichtigen Bedienelements vielleicht vergessen werden, wenn ein anderer Ablauf unplanmäßig dazwischenkommt?“
- „Ist es möglich, dass sich die dort tätige Person durch ein bestimmtes Ereignis erschreckt, und zu welchen Reaktionen könnte das führen?“

Wenn Ihnen bei der Gefährdungsbeurteilung jemand sagt, man könne ja nicht an alles Mögliche denken, dann erwidern Sie, dass genau das Teil Ihrer Aufgabe ist. Ich erinnere mich an einen Unfall, der mit einer solchen Denkweise vielleicht hätte verhindert werden können:

Beispiel:

Ein Mitarbeiter in einem Montagebetrieb unterhielt sich längere Zeit und sehr angeregt mit einem Kollegen. Dabei stand er vor einem laufenden Bandförderer. Durch das Gespräch blendete er seine Umgebung offensichtlich weitgehend aus.

Weil er es gewohnt war, sich bei längeren Gesprächen z. B. auf eine Tischkante zu setzen, lehnte er sich nach hinten und griff dann ebenfalls nach hinten, um sich abzustützen. Dabei geriet er mit der Hand an das Band und sie wurde zwischen Rolle und Band eingezogen und gequetscht.

Die Maschinenrichtlinie fordert z. B. von den Herstellern, dass auch mit einem zu erwartenden Fehlverhalten des Anwenders gerechnet werden muss. Das gilt genauso für die Gefährdungsbeurteilung der Arbeitsplätze und Arbeitsprozesse in Ihrem Unternehmen. Doch dabei stellt sich natürlich die Frage: Was ist ein zu erwartendes Fehlverhalten? Egal, wie Sie hier argumentieren und wie lange Sie über eine Antwort grübeln, Sie werden keine zufriedenstellende Lösung finden. Sie können aber einen anderen Ansatz verfolgen, indem Sie quasi das Pferd von hinten aufzäumen:

Der 100%-Ansatz: Setzen Sie Vorsatz voraus

Fragen Sie sich bei der Analyse eines Arbeitsplatzes, welche Möglichkeiten es hier gibt, wenn jemand den Vorsatz hat, sich zu verletzen. Natürlich können Sie nicht alle diese Quellen ausschalten, aber Sie können damit ein Maximum an Sicherheit erreichen. Diese Frage ist gar nicht so ungewöhnlich, bei der Inhaftierung von selbstmordgefährdeten Personen wird sie z. B. ganz real gestellt. Könnten Sie eine Umgebung schaffen, in der sich ein Kollege selbst mit Vorsatz nicht oder nur geringfügig verletzen kann, wäre dieser Arbeitsplatz sicher.

Die „Kind“-Strategie

Sie können auch eine abgeschwächte Strategie nutzen und sich bei Ihrer Gefährdungsbeurteilung vorstellen, dass sich ein Kind an diesem Arbeitsplatz aufhalten würde. Es ist neugierig, lässt sich leicht ablenken und hat nicht den Blick für versteckte Gefahren. Wie können Sie die Bedingungen so anpassen, dass sich selbst für ein Kind hier kein Risiko ergibt?

Fazit:

Beim „Kind“-Ansatz geht es vor allem darum, Ihren Blick auch für unwahrscheinliche Situationen zu schärfen. Natürlich werden Sie niemals vorsätzliche Gefährdungen gänzlich ausschließen und einen Arbeitsplatz am Hochofen auch nie kindersicher gestalten können.

Anzeige

GRATIS USB-Stick mit 33 Excel-Gefährdungsbeurteilungen (inkl. Unterweisungen und Schulungs-Videos) für weniger Arbeitsunfälle:



Damit minimieren Sie die Risiken für Ihre Mitarbeiter ... und erfüllen ganz nebenbei Ihre Dokumentationspflichten nach § 5 ArbSchG.

[>> An welche Adresse darf ich Ihnen den USB-Stick noch heute kostenlos schicken?](#)

7. Nicht dran gedacht, übersehen, falsch eingeschätzt ... 9 Fehlverhalten, die Sie bei Ihrer GBU berücksichtigen müssen

Damit Sie Eigen- und Fremdgefährdungen durch Fehlverhalten vermeiden können, müssen Sie alle Ursachen dafür kennen. Diese sind vielfältiger, als sie auf den ersten Blick vielleicht erscheinen. Wenn Sie sich die Unfallstatistiken anschauen, werden Sie sehen, dass bei den meisten Ereignissen ein Fehlverhalten die Hauptursache ist bzw. als Teilursache fast immer mit im Spiel war.

Ganz allgemein setzt ein Fehlverhalten immer zuvor gesetzte Regeln voraus. Wir könnten es im Grunde auch als einen Regelverstoß bezeichnen. Ob Menschen oder die Natur die Gesetze festlegen, spielt keine Rolle. Dabei ist immer der gesamte Kontext von Interesse, in dem sich ein solches Fehlverhalten abspielt.



Beispiel:

Wenn ein Kollege ohne jede Sicherung auf dem Firmendach arbeitet, verstößt er damit eindeutig gegen das Arbeitsschutzgesetz. Würde er das auf seinem Dach zuhause tun, wäre auch das ein Fehlverhalten. Hier wären es aber eher Naturgesetze, gegen die er verstößt, denn er berücksichtigt nicht, dass er sehr leicht abstürzen kann.

Verstößt jemand im Unternehmen gegen aufgestellte Regeln oder Gesetze, können Repressalien wirksam werden. Sind diese Druckmittel nicht möglich, können wir ausschließlich mit den Mitteln der Aufklärung arbeiten. Doch auch wenn Druck ein gangbarer Weg ist, sollte er immer die letzte Möglichkeit darstellen, denn er hilft nur bei einer einzigen Art von Fehlverhalten: dem vorsätzlichen Regelverstoß.

Ursache Nr. #1: Es bestehen Informationsdefizite: „Das konnte ich doch nicht wissen!“

Wenn jemand nicht weiß, dass eine elektrische Leitung Spannung führt, wird er sie ohne Bedenken berühren. Dabei gibt es folgende Arten von Regeln:

1. Regeln, die uns alle das Leben lehrt und die wir als bekannt voraussetzen können. Sie basieren auf unserer Erfahrung.



Beispiel: Wenn ich einen spitzen Gegenstand berühre, kann ich mich stechen.

2. Regeln, die wir aufgrund unserer Intelligenz selbst entwickeln und die wir mehr oder weniger voraussetzen können. Sie basieren auf unserem analytischen Verstand.

 **Beispiel:** Wenn ich eine Dachfläche betrete, muss ich damit rechnen, dass mich die Oberfläche nicht trägt und ich einbrechen kann. Es besteht aber die Gefahr, dass wir aufgrund einer fehlerhaften Interpretation zu einem falschen Schluss kommen.

3. Regeln, die wir schlicht und ergreifend befolgen müssen, ohne sie selbst verifizieren zu können. Wir müssen sie kennen und zu gegebener Zeit korrekt abrufen.

 **Beispiel:** Kommen Öle oder Fette mit Sauerstoff in Berührung, können sie sich schlagartig entzünden und explosionsartig abbrennen.

Aus diesem Grund dürfen Armaturen von Sauerstoffflaschen niemals gefettet werden. Diese Regel wird (hoffentlich) niemand aus dem Erfahrungsschatz kennen und die wenigsten von uns analytisch aufstellen können. Wir müssen sie einfach nur kennen und beherzigen.

Auf die erste Form der Regeln müssen wir in unserer Arbeit nicht weiter eingehen, sie haben sich fest im Verhalten verankert. Es kann sich sogar ins Gegenteil verkehren, wenn Sie diese Regeln noch einmal explizit in Ihren Unterweisungen hervorheben (z. B.: „Fassen Sie nicht in eine laufende Kreissäge!“).

Bei der zweiten Kategorie (logisch nachvollziehbarer Zusammenhang) sieht es schon anders aus; hier müssen wir die Voraussetzungen unserer Zielgruppe genau prüfen. Deshalb differenzieren wir zwischen Personen mit fachlichen Kenntnissen und Laien.

Ursache Nr. #2: Fehlinterpretation: „Ich bin davon ausgegangen, dass es richtig ist!“

Bei diesem Fehlverhalten ist die Regel im Grunde bekannt, aber der Kollege bringt sie nicht mit dem aktuellen Umstand in Verbindung. Fehlinterpretationen häufen sich, wenn die

 **Beispiel:** Jeder weiß natürlich, dass man nicht von einer Straße abbiegt, wenn es keinen Abzweig gibt. Trotzdem gibt es immer wieder Unfälle aufgrund von Ansagen aus Navigationssystemen. Steht ein Fahrer unter einem besonderen Druck und erhält die Ansage, jetzt rechts abzubiegen, kann dies reflexartig geschehen. Es ist sogar schon vorgekommen, dass eine Fahrt in einem Fluss endete, nur weil die Aussage des Navigationssystems überinterpretiert wurde.

Komplexität eines Ablaufs zunimmt und/oder eine zusätzliche körperliche, seelische oder geistige Belastung hinzukommt.

Ursache Nr. #3: Vergesslichkeit: „Ich habe einfach nicht mehr daran gedacht!“

Wir wissen genau, was wir tun sollen und vergessen es im konkreten Moment dann doch. Unwahrscheinlich? Eher nicht, denn wenn wir uns die Unfallberichte genauer anschauen, kommt das sogar sehr häufig vor. Dieses Fehlverhalten ist besonders dann zu beobachten, wenn die eigentliche erforderliche Handlung kurz und in sich abgeschlossen ist.

Wir vergessen z. B., die Handbremse anzuziehen oder eine Sicherung wieder ein- oder auszuschalten. Ist diese kurze Handlung Teil eines komplexeren Handlungsablaufs, hakt unser Gehirn beim nächsten Schritt die vorherige Tätigkeit quasi mit ab. Wir kennen das alle nur zu genau, wenn später doch panikartig die Frage auftaucht: „Habe ich überhaupt die Gasflasche wieder abgedreht?“

Ursache Nr. #4: Wahrnehmungsfehler: „Sehen“ heißt nicht „erkennen“!

Wir gehen davon aus, dass wir die Dinge in unserem Sichtfeld auch zwingend wahrnehmen. Das ist leider aber nicht der Fall. Den meisten von uns ist es schon einmal passiert, dass wir beim Abbiegen zwar nach links und rechts geschaut haben, ein herannahendes Fahrzeug aber schlicht und ergreifend nicht wahrgenommen haben. Sehen tut das Auge, Erkennen das Gehirn und das entscheidet nach eigenen Kriterien, ob es das tut oder nicht.

Ursache Nr. #5: Ablenkung: „Ich habe in dem Moment leider woanders hingeschaut!“

Ablenkung ist ebenfalls eine häufige Ursache für Fehlverhalten, zumindest in Kombination mit weiteren Faktoren. Wir alle kennen die YouTube-Videos von Menschen, die mit einem Handy in der Hand vor Bäume laufen oder eine dichtbefahrene Straße betreten. Man könnte drüber lachen, wenn die Folgen nicht lebensgefährlich sein könnten.

Ursache Nr. #6: Unbewusste Routine: „Das habe ich doch schon tausendmal gemacht!“

Im Allgemeinen gehen wir davon aus, dass bei Handlungen, die wir schon sehr häufig ausgeführt haben, uns keine oder nur wenige Fehler unterlaufen. Das ist allerdings ein fataler Irrglaube. Wenn wir Handlungen nicht mehr bewusst durchführen, sondern ausschließlich aufgrund unterbewusster Muster, kann sich dabei sehr leicht eine Fehlerkette bilden. Das Schlimme daran: Wir bemerken diese Fehlerkette selbst nicht, weil die Handlung eben unbewusst abläuft.

Besonders häufig kommt es hier zu Fehlern, wenn die Handlungsabsicht und die auszuführende Tätigkeit keinen direkten Zusammenhang bilden. Dabei prägt sich lediglich die eigentliche Handlung als Routine ein, nicht aber die Absicht, was damit wirklich bezweckt werden sollte. Das lässt sich an einem Beispiel anschaulich erklären:

 **Beispiel:** Ich verriegele jeden Abend den Hofeingang an meinem Haus mit 2 manuellen Schließriegeln. Zu bestimmten Zeiten öffne ich sie, damit die Paketboten Zugang zu einem Abstellraum haben, und verschließe sie wieder.

Dabei ist mir schon einige Male der folgende Fehler passiert: Überspringe ich einen dieser Auf- oder Abschließvorgänge, führe ich diesen Fehler manchmal längere Zeit weiter. Das heißt, ich verschließe die Tür, wenn sie eigentlich geöffnet werden sollte, und umgekehrt. Warum?

Als Routine hat sich bei mir eingepreßt, die Riegel zu betätigen. Das ist die eigentliche primäre Handlung. Ich gehe also nicht mit der Absicht zur Tür, sie abzuschließen oder zu öffnen, sondern mit dem unterbewussten „Auftrag“, den

Ich bin wohl nicht der einzige Mensch, dem solche Fehler passieren, und auch Maschinen sind dagegen nicht gefeit. Deshalb gibt es auch einen Begriff dafür: „Toggle Error“ oder Phasenfehler: Eine Handlung führt bei erneuter Ausführung zur gegenteiligen Wirkung.

Ursache Nr. #7: Ignoranz: „Ich weiß sehr wohl selbst, wie ich mich zu verhalten habe!“

Ein nicht zu unterschätzendes Fehlverhalten ist es, Regeln abzulehnen, die von außen vorgegeben wurden. Dafür kann es 2 maßgebliche Ursachen geben: Die erste ist die Ignoranz. Dabei bestimmt der Kollege selbst, ob er sich an eine Vorschrift hält. Alle Gefahren, die Sie in Ihrer Gefährdungsbeurteilung erkannt haben, und alle Sicherheitsmaßnahmen sind hinfällig. Ihre Ausführungen werden häufig mit einem mitleidigen Lächeln angehört, später aber nicht beachtet.

Ursache Nr. #8: Verweigerung: „Ich lasse mir von dir doch nichts vorschreiben!“

Die Verweigerung ist die zweite Form der Ablehnung äußerer Regeln. Dies kennen wir alle aus der leidigen Diskussion um die Maskenpflicht zur Infektionsvermeidung. Auch hier können Sie noch so gute Argumente haben, sie werden nicht berücksichtigt.

Ursache Nr. #9: Übermut und Geltungsdrang: „Da habe ich schon ganz andere Sachen überlebt!“

Auch dieses Fehlverhalten ist nicht selten zu beobachten und es tritt auch nicht nur bei jüngeren Menschen auf. Unbestritten sind allerdings wohl häufiger Männer von diesem „Virus“ befallen, obwohl auch bei jüngeren Frauen der Hang zum Risiko wohl zuzunehmen scheint. Eine Ursache ist die positive Bewertung des Begriffs „Risiko“. „Mut zum Risiko“, „no risk no fun“, „sie liebt eine sportliche Fahrweise“... solche Einstellungen werden oft belächelt, mit einem gewissen Verständnis hingenommen und sogar manchmal von anderen bewundert.

Mein Fazit: Die Palette menschlichen Fehlverhaltens ist äußerst breit. Blenden Sie diese Faktoren bei Ihrer Gefährdungsbeurteilung nicht aus, auch wenn es noch so schwerfällt, diese nicht mit einem genervten Kopfschütteln abzutun.

8. Muster-Gefährdungsbeurteilungen: Die 6 wichtigsten Muster-Vorlagen für Ihr Unternehmen!

Das Erstellen einer Gefährdungsbeurteilung ist für die meisten Unternehmen verpflichtend, um ihre Mitarbeiter wirksam vor Gefährdungen zu schützen. Die praktischen Herausforderungen liegen jedoch auf der Hand:

- **Wer ist verantwortlich für die Durchführung der Gefährdungsbeurteilung?** Rein rechtlich ist der Fall klar: Verantwortlicher ist immer der Arbeitgeber, der die Aufgabe z. B. an die Sifa delegieren kann.
In der Realität ist eine Gefährdungsbeurteilung allerdings immer ein Gemeinschaftsprojekt – allein schon deshalb, weil die Mitarbeiter mit den Bedingungen vor Ort am besten vertraut sind.
- **Wann ist die Durchführung einer Gefährdungsbeurteilung überhaupt erforderlich?** Es gibt einige Fälle, in denen eine Gefährdungsbeurteilung verpflichtend ist, z. B. nach einem Arbeitsunfall oder, sobald eine Mitarbeiterin dem Arbeitgeber ihre Schwangerschaft mitteilt.
Nur: Das Arbeitsschutzgesetz enthält keine klaren Fristen, wie häufig eine Gefährdungsbeurteilung durchzuführen ist. Kommt es jedoch einmal zu einem Vorfall, werden BG und Unfallversicherer genau prüfen, wann Sie Ihre Gefährdungsbeurteilung zuletzt aktualisiert haben – und ob diese den rechtlichen Anforderungen genügt.
- **Gibt es irgendwelche Vorlagen, an denen man sich orientieren kann?** Immerhin ist die vermutlich größte Angst vieler Arbeitsschutz-Verantwortlicher, den strengen Anforderungen der Prüfer gerecht zu werden.

Die gute Nachricht ist:

Wir haben die 6 wichtigsten Gefährdungsbeurteilungen, die in keinem Betrieb fehlen dürfen, als praktische Excel-Vorlagen für Sie zusammengestellt. Mein Versprechen: Sie wurden von externen Sifas erstellt und von unabhängigen Gutachtern auf Richtigkeit und Aktualität geprüft.

Sie erhalten Sie hier zum gratis Sofort-Download als Dank dafür, dass Sie sich diesen Spezialreport heruntergeladen haben und ich Sie als neuen Leser meines kostenlosen E-Mail-Newsletters über die wichtigen Neuerungen beim Arbeitsschutz informieren darf.

Klicken Sie einfach auf den jeweiligen Link – und der Sofort-Download der Excel-Vorlage für Ihre Gefährdungsbeurteilung startet.



[Excel-Gefährdungsbeurteilung „Büroarbeitsplätze“](#)



[Excel-Gefährdungsbeurteilung „Psychische Belastung“](#)



[Excel-Gefährdungsbeurteilung „Mutterschutz“](#)



[Excel-Gefährdungsbeurteilung „Brand- und Explosion“](#)



[Excel-Gefährdungsbeurteilung „Gefahrstoffe“](#)



[Excel-Gefährdungsbeurteilung „Instandhaltung“](#)

9. ++ Online-Sendung mit Svenja Dammasch ++ GRATIS-Ticket jetzt abrufbar ++

Expertin räumt mit größtem Vorurteil gegenüber digitalen Unterweisungen auf

Immer und immer wieder hörte SiFa und Sicherheitsingenieurin Svenja Dammasch bei ihren Seminaren den Einwand:

„Digitale Unterweisungen? – Will ich nicht. Präsenz-Unterweisungen sind viel schöner“

Und ja – das direkte Zeigen an der Maschine ist hilfreich. Der direkte Dialog ist schön.

Doch was ist mit ...

- **Automatischer Dokumentation?** – Wo liegt der Unterweisungsnachweis? Wollen Sie wirklich der Führungskraft hinterherlaufen, bis sie ihn erhalten? Digital wird automatisch nachgehalten, WER WANN WELCHE Unterweisung erhalten hat. Wie genau das funktioniert, verrät Svenja Dammasch in ihrem [Webinar „Unterweisungen einfach organisieren“](#)
- **Organisation per Knopfdruck?** – Jede Live-Unterweisung bedeutet aufwendige Vorbereitung. Digital [schalten Sie die Unterweisung einfach auf Autopilot](#).
- **Motivation der Unterwiesenen?** – Die Unterweisung steht und fällt mit dem, der die Unterweisung vorträgt. Nicht jede Führungskraft ist ein Entertainer. Digital nutzen Sie Unterweisungen mit dem besten Referenten. Wie Sie [professionelle E-Learnings und Unterweisungsvideos](#) nutzen, das erfahren Sie natürlich auch im Webinar.
- **Zeit & Kosten sparen?** – Statt aufwendige Terminsuche und Raumkosten läuft die digitale Unterweisung voll automatisiert. Am PC oder Handy – wann immer der Mitarbeiter Zeit hat
[>>> Hier klicken und mit digitalen Unterweisungen Zeit & Kosten sparen.](#)

Nutzen auch Sie jetzt **die Macht der digitalen Unterweisung**. Alle Informationen erhalten Sie im Webinar: [Hier klicken und sofort ansehen!](#)

Impressum

SafetyXperts, ein Unternehmensbereich der VNR
Verlag für die Deutsche Wirtschaft AG
Theodor-Heuss-Straße 2-4
D-53177 Bonn
Großkundenpostleitzahl: D-53095 Bonn

Handelsregister: HRB 8165
Registergericht: Amtsgericht Bonn

Vertreten durch den Vorstand:
Richard Rentrop

Kontakt

Telefon: 0228 9550-160
Telefax: 0228 3696 480
E-Mail: team@safetyxperts.de
Internet: www.safetyxperts.de

Streitschlichtung

Die Europäische Kommission stellt eine Plattform zur Online-Streitbeilegung (OS) bereit: <https://ec.europa.eu/consumers/odr>.

Unsere E-Mail-Adresse finden Sie oben im Impressum.

Wir sind nicht bereit oder verpflichtet, an Streitbeilegungsverfahren vor einer Verbraucherschlichtungsstelle teilzunehmen.

Haftung für Inhalte

Als Diensteanbieter sind wir für eigene Inhalte auf diesen Seiten nach den allgemeinen Gesetzen verantwortlich. Nach Art. 4 bis 6 und Art. 8 DSA sind wir als Diensteanbieter jedoch nicht verpflichtet, übermittelte oder gespeicherte fremde Informationen zu überwachen oder nach Umständen zu forschen, die auf eine rechtswidrige Tätigkeit hinweisen. Verpflichtungen zur Entfernung oder Sperrung der Nutzung von Informationen nach § 8 DDG und den allgemeinen Gesetzen bleiben hiervon unberührt. Eine diesbezügliche Haftung ist jedoch erst ab dem Zeitpunkt der Kenntnis einer konkreten Rechtsverletzung möglich. Bei Bekanntwerden von entsprechenden Rechtsverletzungen werden wir diese Inhalte umgehend entfernen.

Haftung für Links

Unser Angebot enthält Links zu externen Websites Dritter, auf deren Inhalte wir keinen Einfluss haben. Deshalb können wir für diese fremden Inhalte auch keine Gewähr übernehmen. Für die Inhalte der verlinkten Seiten ist stets der jeweilige Anbieter oder Betreiber der Seiten verantwortlich. Die verlinkten Seiten wurden zum Zeitpunkt der Verlinkung auf mögliche Rechtsverstöße überprüft. Rechtswidrige Inhalte waren zum Zeitpunkt der Verlinkung nicht erkennbar.

Eine permanente inhaltliche Kontrolle der verlinkten Seiten ist jedoch ohne konkrete Anhaltspunkte einer Rechtsverletzung nicht zumutbar. Bei Bekanntwerden von Rechtsverletzungen werden wir derartige Links umgehend entfernen.

Urheberrecht

Die durch die Seitenbetreiber erstellten Inhalte und Werke auf diesen Seiten unterliegen dem deutschen Urheberrecht. Die Vervielfältigung, Bearbeitung, Verbreitung und jede Art der Verwertung außerhalb der Grenzen des Urheberrechtes bedürfen der schriftlichen Zustimmung des jeweiligen Autors bzw. Erstellers. Downloads und Kopien dieser Seite sind nur für den privaten, nicht kommerziellen Gebrauch gestattet.

Soweit die Inhalte auf dieser Seite nicht vom Betreiber erstellt wurden, werden die Urheberrechte Dritter beachtet. Insbesondere werden Inhalte Dritter als solche gekennzeichnet. Sollten Sie trotzdem auf eine Urheberrechtsverletzung aufmerksam werden, bitten wir um einen entsprechenden Hinweis. Bei Bekanntwerden von Rechtsverletzungen werden wir derartige Inhalte umgehend entfernen.

Bildnachweis

Getty Images Deutschland GmbH, München, www.gettyimages.de
pixelio media GmbH, München, www.pixelio.de
Fotolia LLC, www.fotolia.de
Adobe Stock, <https://stock.adobe.com/de/>

Realisation und technische Betreuung der Internetseite Constructiva Solutions GmbH

E-Mail: kontakt@constructiva.de
Internet: www.constructiva.de

Umsatzsteuer

Umsatzsteuer-Identifikationsnummer gemäß §27 a
Umsatzsteuergesetz:
DE 812639372

Verantwortlich für den Inhalt nach § 18 Abs. 2 MStV

Michael Jodda
Theodor-Heuss-Straße 2-4
D-53177 Bonn