

Regine Rundnagel:

Umsetzung der Gefährdungsbeurteilung bei Bildschirmarbeit

Wichtige Anforderungen an eine Gefährdungsbeurteilung

- Die Gefahrenquellen und die körperlichen und psychischen Gefährdungsfaktoren sind vollständig berücksichtigt.
- Das Vorgehen ist systematisch von der Analyse, über die Risikobewertung, Maßnahmenentwicklung zur Wirksamkeitsprüfung.
- Das Vorgehen ist angepasst an betriebliche Bedingungen hinsichtlich Branche, Tätigkeiten, Zeit, Personal, Budgets, Standards. Es lässt sich in betriebliche Prozesse schrittweise vertiefend integrieren.
- Die Methode ist arbeitswissenschaftlich getestet und berücksichtigt aktuelle Erkenntnisse.
- Bei der Auswahl der Maßnahmen hat Gefährdungsvermeidung Priorität.
- Die Mitarbeiter-/innen sind einbezogen.
- Fachkundige unterstützen das Vorhaben.
- Die Unternehmensleitung übernimmt die Verantwortung.

Mit der Beurteilung zur Verbesserung

Es gibt viele Anlässe, einen Bildschirmarbeitsplatz zu überprüfen: Gesundheitliche Beschwerden von Beschäftigten, erhöhte Krankheitsquoten, Planung von Umbaumaßnahmen, organisatorische Veränderungen oder die regelmäßige Prüfung der Wirksamkeit der Arbeitsschutzmaßnahmen.

Wie die Gefährdungsbeurteilung durchgeführt wird, dazu macht der Gesetzgeber **keine Vorschriften**. Die konkreten betrieblichen Bedingungen und die sich wandelnden Erkenntnisse zu Gesundheitsgefährdungen erfordern angepasste Vorgehensweisen und Methoden. Arbeitswissenschaftler/-innen, die Staatliche Arbeitsschutzverwaltung und Berufsgenossenschaften haben mittlerweile eine ganze Reihe von Empfehlungen und nützlichen Instrumenten veröffentlicht. Niemand muss Instrumente zur Arbeitsplatzanalyse und Risikobewertung neu entwickeln. Vielmehr geht es darum, das für den Zweck und die betrieblichen Umstände **passende Instrument auszuwählen und bei Bedarf anzupassen**.

Alle möglichen Gefährdungen berücksichtigen

Die Gefährdungsbeurteilung ist nur dann ein erfolgreicher Schritt zu mehr Sicherheit und Gesundheitsschutz, wenn alle an einem Arbeitsplatz oder in einer Arbeitssituation möglicherweise auftretenden Gefährdungen berücksichtigt werden. Das sind die körperlichen und die psychischen Gefährdungen. Auch an mögliche Kombinationswirkungen von unterschiedlichen Gefährdungsfaktoren muss gedacht werden.

Am besten ist es, bei jedem Schritt des Analyseverfahrens eine vollständigen Checkliste aller grundsätzlichen Gefährdungsfaktoren parat zu haben. Erfahrende Fachkräfte benötigen dazu allerdings keine Checkliste mehr.

Schritte einer Gefährdungsbeurteilung

- Bereich, Tätigkeit oder Gegenstand der Beurteilung abgrenzen
- Analyse/Ermittlung der Gefährdungen (Analyse der Arbeitssituation oder von einzelnen Elementen)
- Bewertung der Gefährdungen (Risikoeinschätzung und -bewertung)
- Ziele zum Schutz von Sicherheit und Gesundheit festlegen
- Lösungsalternativen entwickeln
- Lösungen auswählen
- Maßnahmen durchsetzen und umsetzen
- Beschäftigte informieren, bei Bedarf unterweisen
- Wirksamkeit der Maßnahmen prüfen
- Dokumentation der Ergebnisse und der Maßnahmen

- Weiterführenden Schritte: erneute vertiefende Analyse bei Bedarf, Integration von Managementprozesse

Vorbereitung einer Gefährdungsbeurteilung

Rahmenbedingungen schaffen

Im ersten Schritt geht es darum, die Rahmenbedingungen im Betrieb abzusichern. Die Formulierung von Zielen und die Verständigung über das Vorgehen stehen deshalb am Anfang. Alle wichtigen Akteure, die Unternehmensleitung, Arbeitsschutzverantwortliche auf den Führungsebenen, die Fachkraft für Arbeitssicherheit, der Betriebsarzt und der Betriebsrat sollten sich gemeinsam abstimmen. Budgets, der Einsatz von Personal, die Zusammensetzung einer Steuerungsgruppe oder der Zeitrahmen können zu diesem Zeitpunkt geklärt werden.

Projekt- oder Steuerungsgruppe einsetzen

Diese Gruppe kann Planung, Konzepterstellung, Methodenauswahl, Durchführung und Maßnahmenumsetzung koordinieren. Es kann hierzu auch der Arbeitsschutzausschuss tätig werden. Sicherheitsfachkräfte, Betriebsarzt, Betriebsrat und Verantwortliche aus der Unternehmensleitung sollten dabei sein.

Vorhandene Dokumentationen prüfen

Zur Vorbereitung einer Gefährdungsbeurteilung gehört es, die vorhandenen Dokumentationen (Begehungsprotokolle, Mitarbeiterbefragungen, Ergebnisse von Organisationsentwicklungsmaßnahmen, Arbeitszeitaufschreibungen, Krankheitsstatistiken, Fehlerstatistiken) hinsichtlich der Aktualität und Aussagefähigkeit ihrer Ergebnisse auszuwerten. Sie können bereits Teile der Analyse darstellen, später ergänzend in die Bewertung einbezogen werden oder es lassen sich damit Prioritäten setzen.

Betrachtungseinheiten festlegen

Der gesamte Betrieb sollte systematisch in Betrachtungseinheiten (z.B. Sekretariate, Call-Center, Entwicklungsabteilung, Vertrieb) unterteilt werden, um später arbeitsplatz- und tätigkeitstypische Ergebnisse zu erhalten. Auch besondere Personengruppen gilt es zu berücksichtigen, wenn sie gesetzlichen Bestimmungen unterliegen (Jugendliche). Bei gleichartigen Arbeitsbedingungen lassen sich bei der Analyse Arbeitsplätze zusammenfassen oder typische Tätigkeiten. Da dies kaum für alle Untersuchungsbereiche möglich ist, muss es hier vielmehr darum gehen, ob Teilergebnisse einer Analyse auf andere Arbeitsplätze übertragbar sind. Die repräsentativen Arbeitsplätze gilt es festzulegen.

Konzept erstellen und Methoden auswählen

Auf dieser Grundlage lässt sich das konkrete Vorgehen planen und aus den notwendigen Untersuchungsbereichen, Schritten und Methoden ein Konzept erstellen. Die Arbeitsschutzfachkräfte stehen dabei beratend zur Verfügung. Das Konzept ist mit der betrieblichen Interessensvertretung abzustimmen, denn hierzu besteht Mitbestimmung nach Betriebsverfassungsgesetz.

Information und Beteiligung sichern

Grundsätzlich empfiehlt es sich, über das Vorgehen Transparenz im Betrieb herzustellen, Führungskräfte und Beschäftigte sollten bereits im Vorfeld informiert werden. Die Gefährdungsbeurteilung berührt sensible Themen und benötigt Akzeptanz. Ein partizipatives Vorgehen sorgt dafür.

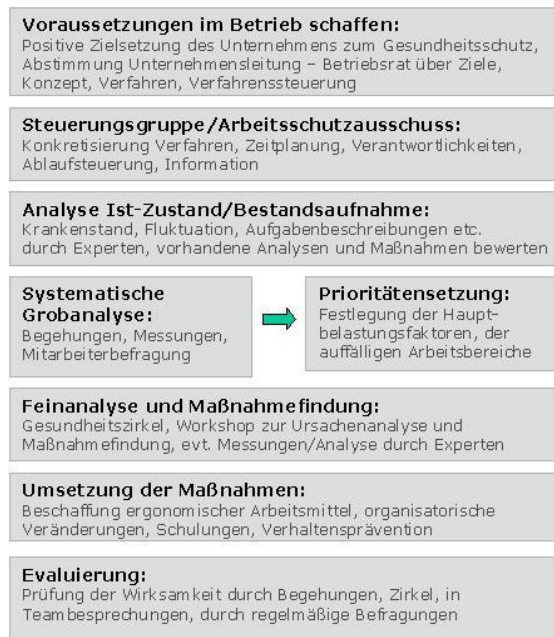


Bild 1: Schema des Vorgehens bei einer Gefährdungsbeurteilung.

In Schritten vorgehen: Stufenkonzept

Es empfiehlt sich, in Schritten vorzugehen und nicht gleich mit hohem Aufwand ins Detail zu gehen. Damit lässt sich das Verfahren gezielter und effektiver gestalten.

- Die **Grobanalyse** ermöglicht es, mit einfachen Methoden eine Orientierung zu erhalten. Ein systematisches und vollständiges Vorgehen ist hier notwendig, alle Büros und Arbeitsplätze gilt es zu betrachten. Nur wenn Gefährdungen und Belastungen gleichartig sind, lassen sich Arbeitsplätze zusammenfassen und repräsentative Beispielarbeitsplätze für die Analyse auswählen. Bei einer Mitarbeiterbefragung nach psychischen Belastungen oder dem Gesundheitsstatus sollte eine möglichst große Zahl von Beschäftigten einbezogen werden, um aussagekräftige Ergebnisse zu erhalten.
- Die **Feinanalyse** wird vertiefend dort notwendig, wo die Grobanalyse Hinweise auf erhöhte Gefährdungen oder gesundheitliche Probleme erbracht hat. Für solche kritischen Untersuchungsbereiche, Abteilungen oder Tätigkeiten lassen sich vertiefend präzisere Methoden einsetzen, um Ursachenzusammenhänge zu erkennen und wirkungsvolle Maßnahmen zu entwickeln. Lärmmessungen können angebracht sein, der Einsatz von Software-Ergonomie-Experten oder Gesundheitszirkel, die Ursachenzusammenhänge und Ansätze für Verbesserungen erarbeiten.

Methodenauswahl

Die Fülle der zur Verfügung stehenden Methoden zur Analyse der verschiedenen Belastungs- und Beanspruchungsfaktoren macht die Auswahl nicht einfach. Je nach Anlass sind Analysetiefe (Grob- oder Feinanalyse) und Analysevariante (Begehung, objekt- oder ablauforientierte Analyse etc.) zu bestimmen. Eine **Beratung durch Arbeitsschutzfachkräfte** ist hier sicher unumgänglich. Grundsätzlich sind nur einfache, orientierende Analyseverfahren ohne jegliche arbeitswissenschaftliche Grundkenntnisse anwendbar, z.B. Checklisten für Beschäftigte zur Grobanalyse des eigenen Arbeitsplatzes.

Die eingesetzten Methoden sollte sich auf die Arbeitsbedingungen beziehen und die dort vorhandenen Gefährdungen am Arbeitsplatz bzw. bei einer bestimmten Tätigkeit. Solche **bedingungsbezogenen Instrumente** ermitteln die Einflussfaktoren auf Beschäftigte. Wird nach dem **Gesundheitsstatus** gefragt und danach, ob auffällig gehäuft Erkrankungen oder Beeinträchtigungen des Wohlbefindens vorliegen, sollte dies immer anonym erfolgen. So ermittelte Trends und Vergleiche zwischen Abteilungen sind vollkommen ausreichend, um Ansatzpunkte für ein vertiefendes Vorgehen zu erhalten.

Werden **mitarbeiterorientierte Instrumente** angewendet wie z.B. Laienchecklisten, Fragebögen, Workshops, Gesundheitszirkel oder Qualitätsgruppen, dann sorgt ein solches Vorgehen für ausreichende Akzeptanz, das ist z.B. bei der Ermittlungen psychischer Belastungen unabdingbar und bei der Umsetzung von Maßnahmen.

Personenbezogene Instrumente beziehen sich auf die individuelle Bewältigung von Arbeitsbelastungen und darauf, ob die Person oder Personengruppen in übermäßiger Weise beansprucht sind oder gesundheitlich beeinträchtigt. Sie fragen nach Beschwerden und Erkrankungen. Anwendung und Ergebnisinterpretation sollte nur durch **Fachexperten/Expertinnen** vorgenommen werden.

Ergonomie-Prüfsiegel und die CE- und GS-Prüfzeichen nach Geräte- und Produktsicherheitsgesetz vereinfachen das Vorgehen und weisen die Einhaltung von Soll-Vorschriften nach. Sie erfordern allerdings Kenntnisse über die hier abgeprüften Kriterien und die Gültigkeitsdauer.

Zu den **Qualitätsanforderungen der Analyseinstrumente** geben die gesetzlichen Vorschriften und die vom Bundesarbeitsministerium herausgegebenen **Grundsätze zur Gestaltung von Handlungshilfen** Anhaltspunkte. Hier wird z.B. gefordert, dass sie vollständig, beteiligungsorientiert und wissenschaftlich geprüft sind und den Bezug zu den Soll-Vorschriften enthalten.

Bewertung des Risikos

Die ermittelten Gefährdungs- und Belastungsfaktoren müssen bewertet werden. Dabei geht es darum, **den Ist-Zustand mit dem sicheren und gesundheitsgerechten Soll-Zustand zu vergleichen**. Jede ermittelte Gefährdung muss dabei hinsichtlich des Risikos bewertet werden: Ist es vertretbar, besteht kein Handlungsbedarf. Ist es nicht akzeptabel, müssen Maßnahmen zur Vermeidung oder Minderung ergriffen werden.

Die Bewertung einer Gefährdung kann durch einen **Vergleich** mit den gesetzlichen und berufsgenossenschaftlichen Schutzzielen und Soll-Vorschriften erfolgen. Ebenso ist der Vergleich mit dem Stand der Technik und der gesicherten arbeitswissenschaftlichen Erkenntnisse (Berufsgenossenschaftliche Informationen und Regeln, staatliche technische Regeln und Richtlinien, Normen) möglich. Auch sind spezielle Verfahren der Risikobewertung einsetzbar. Eine Risikobewertung benötigt Erfahrung und Fachkunde.

Durchführende

Der Verantwortliche für die Gefährdungsbeurteilung, der Arbeitgeber, kann die Durchführung an zuverlässige und fachkundige Personen delegieren. Sicherheitsfachkräfte, Sicherheitsbeauftragte und Betriebsarzt sind beratend tätig, die Durchführung gehört nicht zu ihren Aufgaben nach dem Arbeitssicherheitsgesetz, kann allerdings bei entsprechender Freistellung vereinbart werden.

Empfehlenswert ist es, durch Beratung, Schulung und den Einsatz externer Fachexperten bei der Erstbeurteilung im Betrieb **Know-How aufzubauen**. Die durchführenden Personen sollten das **Vertrauen der Beschäftigten** haben.

Die Durchführung verlangt bei der Ermittlung psychischer Belastungen oder des Gesundheitsstatus Datenschutz, anonymisierte Verfahren sind hilfreich.

Maßnahmenhierarchie

Werden überhöhte Belastungen und Beanspruchungen und eine Gefährdung der Sicherheit und Gesundheit festgestellt, müssen Verbesserungen gefunden und Maßnahmen ausgewählt werden. Dabei gilt es die Hierarchie der Maßnahmen zu beachten, das schreibt das Arbeitsschutzgesetz vor. Hier wird formuliert, dass Gefahren an der Quelle zu bekämpfen sind und individuelle Schutzmaßnahmen nachrangig sind.

Rechtsquellen und Normen

Gesetze und Verordnungen

- Arbeitsschutzgesetz (ArbSchG)
 - § 5 Beurteilung der Arbeitsbedingungen
- Bildschirmarbeitsverordnung (BildscharbV)
 - § 3 Beurteilung der Arbeitsbedingungen

Berufsgenossenschaftliche Vorschriften, Regeln und Informationen

- Berufsgenossenschaftliche Information BGV A1: Grundsätze der Prävention, aktualisiert 2005, Hauptverband der gewerblichen Berufsgenossenschaften
- Berufsgenossenschaftliche Information BGI 650: Bildschirm- und Büroarbeitsplätze. Leitfaden für die Gestaltung. Verwaltungs-Berufsgenossenschaft
- GUV-Information der Unfallkassen GUV-I 8766: Psychische Belastungen - Checklisten für den Einstieg, Bundesverband der Unfallkassen, München 2004
- GUV-Informationen GUV-I 8713: Gefährdungs- und Belastungs-Katalog Verwaltung, Büroräume (Bildschirmarbeiten), Bundesverband der Unfallkassen Ausgabe April 2006
- Berufsgenossenschaftliche Information BGI/GUV-I 8700: Gefährdungs- und Belastungs-Katalog. Beurteilung von Gefährdungen und Belastungen am Arbeitsplatz. Deutsche Gesetzliche Unfallversicherung 2009

Normen und Grundsätze

- DIN EN ISO 10075: Ergonomische Grundlagen bezüglich psychischer Arbeitsbelastung
 - Teil 1: Allgemeines und Begriffe (DIN EN ISO 10075-1: 2000)
 - Teil 2: Gestaltungsgrundsätze (DIN EN ISO 10075-2: 2000)
 - Teil 3: Prinzipien und Anforderungen für die Messung und Erfassung psychischer Arbeitsbelastung (DIN EN ISO 10075-3: 2004)
- DIN EN ISO 9241: Ergonomische Anforderungen für Bürotätigkeiten mit Bildschirmgeräten (neu: Ergonomie der Mensch-System-Interaktion)
- Bundesarbeitsministerium (Hrsg.): Gemeinsame Grundsätze zur Erstellung von Handlungshilfen für eine Gefährdungsbeurteilung nach dem Arbeitsschutzgesetz, Bek. des BMA vom 1. September 1997 – IIIb1-34502/4 (BArbBl. 11/97 S. 74)

Literatur

Zum Einlesen :

- Becker, Karina/Brinkmann, Ulrich/ Engel, Thomas/Satzer, Rolf:
Handbuch Gesundheit & Beteiligung. Neue Instrumente für den Gesundheitsschutz in Betrieben & Behörden.
2. aktualisierte Ausgabe. Hamburg (VSA-Verlag) 2014
- GDA Gemeinsame Deutsche Arbeitsschutzstrategie(Hrsg.):
Empfehlungen zur Umsetzung der Gefährdungsbeurteilung psychischer Belastungen.
2013, bestellen und download unter www.gda-portal.de
- DGUV Deutsche Gesetzliche Unfallversicherung (Hrsg.):
Gefährdungsbeurteilung psychischer Belastungen - Tipps zum Einstieg.
Berlin 2013, download unter www.dguv.de
- Gewerkschaft ver.di:
Online-Portal Gefährdungsbeurteilung
mit vielen Informationen und Verweisen
- Eggerdinger, Christa/ giesert, Marianne:
Impulse für den Erfolg - psychische Belastungen bei der Arbeit reduzieren!.
hg. v. Hans-Böckler-Stiftung, edition 209, Düsseldorf 2007

- Verwaltungs-Berufsgenossenschaft:
Handlungshilfe zur Beurteilung der Arbeitsbedingungen in Kleinunternehmen (bis zu 10 Beschäftigte),
Info-Map Hamburg 2005
- Freie und Hansestadt Hamburg, Amt für Arbeitsschutz
Gefährdungsbeurteilung psychischer Belastungsfaktoren.
Handlungskonzept zur Beurteilung von Arbeitsplätzen. Hamburg 2001, als download unter <http://ffh.hamburg.de> (Merkblatt 41), bestellen unter:
der www.arbeitsschutzpublikation.hamburg.de

Zum Vertiefen:

- Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin (Hrsg.):
Ratgeber zur Gefährdungsbeurteilung. Handbuch für Arbeitsschutzfachleute.
Loseblattsammlung, Bremerhaven (Wirtschaftsverlag NW Verlag für neue Wissenschaft GmbH) 1. Auflage 2010
- Sujet/Hans-Böckler-Stiftung/ver.di Genderpolitik (Hrsg.):
Arbeitsbedingungen beurteilen - geschlechtergerecht. Gender Mainstreaming in der Gefährdungsbeurteilung psychischer Belastungen.
Düsseldorf 2010, Bezug bei Gewerkschaft ver.di Berlin und Sujet Organisationsberatung Hamburg
- Peter Martin, Jochen Prümper, Gerd von Harten:
Ergonomie-Prüfer zur Beurteilung von Büro- und Bildschirmarbeitsplätzen (ABETO).
Frankfurt/Main (Bund-Verlag) 2008
- Gruber/Kittlmann/Mierdel:
Leitfaden für die Gefährdungsbeurteilung,
Bochum (Verlag Technik & Information), 9. überarbeitete Auflage 2008
- Projekt Gute Arbeit:
StressBarometer: Psychische Belastungen beurteilen - aber wie?
Arbeitshilfe zur Ermittlung psychischer Belastungen im Betrieb, Broschüre mit CD, IG Metall, Frankfurt 2007, zu bestellen unter www.igmetall.de/shop
- Holm, Matthias/Geray, Max:
Integration der psychischen Belastungen in die Gefährdungsbeurteilung.
hg. von Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin, in Kooperation mit der Initiative Neue Qualität der Arbeit INQA
Dortmund 2007, 2. Auflage, download unter www.inqa.de
- H. Szymanski, BIT e.V., Bochum:
Alter(n)sensible Gefährdungsbeurteilung.
Powerpointvortrag auf der Messe DieMit, Bremen 2006, download unter <http://2006.diemit.de/>
- Hans Szymanski:
Die alterssensible Gefährdungsbeurteilung. Basis für eine zeitgemäße Arbeitsgestaltung.
in: Refa Nachrichten 6/2006
- Sujet/Hans-Böckler-Stiftung/ver.di Genderpolitik (Hrsg.):
Arbeitsbedingungen beurteilen - geschlechtergerecht. Gender Mainstreaming in der Gefährdungsbeurteilung psychischer Belastungen.
Düsseldorf 2010, Bezug bei Gewerkschaft ver.di Berlin und Sujet Organisationsberatung Hamburg
- **Toolbox der Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin**
www.baua.de (umfassende Übersicht über alle Arten von Instrumenten zur Analyse psychischer Belastungen)