



## Gefährdungsbeurteilung

### Organisation, Durchführung und Sonderformen

Die Identifikation von Gefährdungen für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter gehört zu den grundlegenden Aufgaben eines funktionierenden Arbeits- und Gesundheitsschutzes in Unternehmen. In unserem kostenfreien Whitepaper erfahren Sie alles über die vielfältigen Anforderungen beim Erstellen einer Gefährdungsbeurteilung.

- rechtliche Grundlagen der Gefährdungsbeurteilung
- Organisation und Durchführung von Gefährdungsbeurteilungen
- Gefährdungsbeurteilung Psychische Belastung
- schwangerschaftsspezifische Gefährdungsbeurteilung

## Rechtliche Grundlagen der Gefährdungsbeurteilung

Unternehmer haben die Verantwortung für Weisungen und Entscheidungen im gesamten betrieblichen Ablauf des Unternehmens zu tragen.

Dazu gehören auch die Bereiche Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz. Diese Verantwortungsübernahme ist in verschiedenen Rechtsvorschriften festgelegt (Auszug):

**Arbeitsschutzgesetz** (ArbSchG)  
**Arbeitssicherheitsgesetz** (ASiG)  
**Arbeitsstättenverordnung** (ArbStättV)  
**Betriebssicherheitsverordnung**  
(BetrSichV)  
**Biostoffverordnung** (BioStoffV)  
**Gefahrstoffverordnung** (GefStoffV)  
**Verordnung zur arbeitsmedizinischen  
Vorsorge** (ArbMedVV)  
**DGUV Vorschrift 1**  
**DGUV Vorschrift 2**

Die Verantwortlichkeit ergibt sich aus der Fürsorgepflicht des Arbeitgebers. Diese ist u. a. im Bürgerlichen Gesetzbuch (§ 619 BGB: Unabdingbarkeit der Fürsorgepflicht) und im Handelsgesetzbuch (§ 62 HGB: Fürsorgepflicht des Arbeitgebers) verankert.

Laut Arbeitsschutzgesetz (ArbSchG) haben Arbeitgeber die Gefährdungen zu ermitteln, welche sich für die Beschäftigten mit ihrer Arbeit ergeben, sowie entsprechende Maßnahmen für den Arbeitsschutz zu treffen (§ 5).

Eine Gefährdung wird laut Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin definiert als „die Möglichkeit eines Schadens oder einer gesundheitlichen Beeinträchtigung ohne bestimmte Anforderungen an deren Ausmaß oder Eintrittswahrscheinlichkeit“. Gefährdungen können sich ergeben durch

- die Gestaltung und die Einrichtung der Arbeitsstätte und des Arbeitsplatzes,
- physikalische, chemische und biologische Einwirkungen,
- die Gestaltung, die Auswahl und den Einsatz von Arbeitsmitteln, insbesondere von Arbeitsstoffen, Maschinen, Geräten und Anlagen sowie den Umgang damit,
- die Gestaltung von Arbeits- und Fertigungsverfahren, Arbeitsabläufen und Arbeitszeit und deren Zusammenwirken,
- unzureichende Qualifikation und Unterweisung der Beschäftigten sowie
- psychische Belastungen bei der Arbeit. (§ 5 ArbSchG)

Für die systematische Ermittlung und Bewertung relevanter Gefährdungen für die Beschäftigten im Arbeitsprozess ist die Gefährdungsbeurteilung ein notwendiges Werkzeug.

Hier werden alle Tätigkeiten und Arbeitsabläufe im Betrieb betrachtet sowie entsprechende Maßnahmen zur Gewährleistung der Arbeitssicherheit festgelegt.

Arbeitgeber sind dazu verpflichtet, das Ergebnis der Gefährdungsbeurteilung und der festgelegten Maßnahmen zu dokumentieren. Gleichartige Gefährdungssituationen können hierbei zusammengefasst werden (§ 6 ArbSchG). Die entsprechenden Unterlagen dürfen sowohl in Papierform als auch elektronisch dokumentiert werden.

Entscheidend ist, dass die Durchführung nachvollziehbar ist. Dementsprechend sollten zumindest folgende Bestandteile enthalten sein:

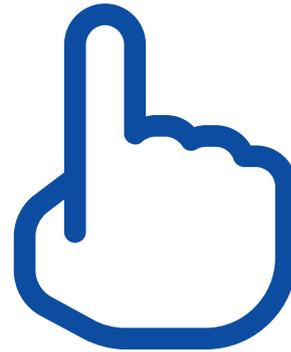
- Beurteilung der Gefährdungen
- Festlegung konkreter Arbeitsschutzmaßnahmen mit Terminen und Verantwortlichkeiten
- Durchführung der Maßnahmen
- Überprüfung der Wirksamkeit
- Datum der Erstellung bzw. Aktualisierung

Für Betriebe mit bis zu zehn Beschäftigten kann eine vereinfachte Dokumentation ausreichend sein.



## Organisation der Gefährdungsbeurteilung

Der Gesetzgeber verpflichtet den Arbeitgeber zur Durchführung und Dokumentation von Gefährdungsbeurteilungen, gibt jedoch keine detaillierte Vorgehensweise vor. Dies wäre auch wenig zielführend, da in den zahlreichen Betrieben auch unterschiedliche Risiken vorliegen. Zunächst muss festgehalten werden, wann eine Gefährdungsbeurteilung notwendig ist. Das können folgende Anlässe sein (Auszug):



- bei der Planung neuer Arbeitsplätze und Arbeitsstätten
- als anlassbezogene Erstbeurteilung vor Aufnahme der Tätigkeiten
- bei der Änderung von Arbeitsverfahren bzw. der Betriebsorganisation
- bei der Neubeschaffung von Arbeitsmitteln bzw. der Verwendung neuer Arbeitsstoffe
- bei der Änderung von Rechtsvorschriften
- bei Änderungen des Stands der Technik oder neuen arbeitswissenschaftlichen Erkenntnissen
- nach dem Auftreten von Arbeitsunfällen, Beinaheunfällen oder Berufskrankheiten

Zu beachten sind auch besondere Personengruppen, z. B. Jugendliche, werdende oder stillende Mütter, Beschäftigte mit begrenzten Deutschkenntnissen, Menschen mit Behinderungen, Zeitarbeitnehmer, Praktikanten oder Berufsanfänger.

Für eine erfolgreiche Beurteilung von Tätigkeiten und Arbeitsabläufen gilt es, im Vorfeld die Verantwortlichkeiten festzulegen. Zwar ist die Unternehmensleitung in erster Linie für die Erstellung einer Gefährdungsbeurteilung zuständig, die verschiedenen Gefährdungen in der betrieblichen Praxis können aber oftmals nur ungenügend eingeschätzt werden. Es ist daher sinnvoll, die Verantwortung zu übertragen.

Als potentielle Verantwortungsträger kommen die Führungskräfte im Unternehmen in Frage. Diese sind ebenso wie die Unternehmensleitung dazu verpflichtet, gemäß der Vorgaben für die Sicherheit und Gesundheit der Mitarbeiter zu sorgen.

Zur Unterstützung und Beratung ist es ratsam, Fachkräfte für Arbeitssicherheit (Sifas) und Betriebsärzte zu bestellen. Dies muss nach dem Arbeitssichergesetz (ASiG) in schriftlicher Form erfolgen (§ 2 und § 5). Die jeweiligen Aufgaben und Anforderungen sind gesetzlich festgeschrieben (§ 3, § 4 und § 6, § 7) und sollten im Vorfeld nochmals reflektiert werden.

Ratsam ist auch das Einbinden von Betriebs- und Personalräten sowie Sicherheitsbeauftragten bzw. Beauftragten für Qualitäts-/Umweltmanagement. Besonders wichtig ist das Mitwirken der Beschäftigten, welche Auskunft über potentielle Gefährdungen in ihren Arbeitsbereichen geben können.

So wird auch sichergestellt, dass die geplanten Schutzmaßnahmen nicht nur effektiv sind, sondern von den Mitarbeitern akzeptiert und unterstützt werden. Möglich ist auch die Beauftragung von externen Fachkräften aus sicherheitstechnischen und betriebsärztlichen Bereichen.



## Durchführung der Gefährdungsbeurteilung

Der Umfang einer Gefährdungsbeurteilung wird durch die Anforderungen und Gegebenheiten des Betriebes bzw. des Arbeitsplatzes bestimmt. Eine feste Vorgabe existiert also nicht.

Wichtig ist, dass alle Arbeitsabläufe betrachtet und alle potentiellen Gefahren erfasst werden. Dazu gehören auch außerplanmäßige Aufgaben wie das Vorgehen bei Betriebsstörungen oder Nebentätigkeiten wie die Abfallbeseitigung.

Aufgrund der Vielzahl von potentiellen Gefährdungen ist eine systematische Betrachtungsweise unbedingt notwendig. Empfehlenswert ist die Einteilung nach Gefahrenquellen, bspw. Arbeitsverfahren, Arbeitsabläufen oder Arbeitszeiten.

1. Festlegen von Arbeitsbereichen und Tätigkeiten
2. Ermitteln von Gefährdungen
3. Beurteilen von Gefährdungen
4. Festlegen von Maßnahmen
5. Durchführen der Maßnahmen
6. Überprüfen der Wirksamkeit
7. Fortschreiben der Gefährdungsbeurteilung

### 1. Festlegen von Arbeitsbereichen und Tätigkeiten

Es gibt verschiedene Formen der Gefährdungsbeurteilung (GefB), die je nach Bedarf fokussiert werden sollten: die arbeitsbereichsbezogene, die tätigkeitsbezogene und die personenbezogene GefB. Ziel ist immer die Unterteilung in unterscheidbare Betrachtungseinheiten.

Für die arbeitsbereichsbezogene GefB werden Arbeitsplätze, welche über die gleichen Arbeitsmittel bzw. -prozesse verfügen, entsprechend zusammengefasst.

Alternativ oder zusätzlich erfolgt die Bündelung von übrig gebliebenen Tätigkeiten. Für Mitarbeiter mit wechselnden Tätigkeiten, Allergien, chronischen Krankheiten oder Behinderungen bietet sich die personenbezogene GefB an.

Für werdende oder stillende Mütter und für Jugendliche ist diese sogar gesetzlich vorgeschrieben.

## 2. Ermitteln von Gefährdungen

Nun gilt es, mögliche Gefahren und Belastungen bei den ausgeübten Tätigkeiten zu identifizieren. Dafür bietet es sich an, Arbeits-, Verfahrens- oder Betriebsanweisungen sowie Stellenbeschreibungen heranzuziehen.

Auch die potentiell betroffenen Mitarbeiter sollten unbedingt befragt werden – jede Information ist nützlich. Zu einer umfassenden Ermittlung gehören die Gefährdungsfaktoren, die Gefahrenquellen, gefahrbringende Bedingungen sowie die individuellen Leistungsvoraussetzungen der Beschäftigten.

Bei gleichen Arbeitsbedingungen ist die Beurteilung eines einzelnen Arbeitsplatzes ausreichend.

## 3. Beurteilen von Gefährdungen

Für jede ermittelte Gefährdung muss nun das entsprechende Risiko eingeschätzt werden. Es existieren oftmals vorgegebene Mindestanforderungen (z. B. Gesetze, Verordnungen, Unfallverhütungsvorschriften, Technische Regeln), die es zu berücksichtigen gilt.

Auch müssen vom Gesetzgeber festgesetzte Schutzstufenkonzepte recherchiert werden (bspw. für die Biostoff- oder Gefahrstoffverordnung). Ist dies der Fall, ist zu entscheiden, welche Schutzstufe zur Anwendung kommt.

Fehlen konkrete Vorgaben für die ermittelten Gefährdungen, ist die Risikoeinschätzung bzw. -bewertung selbstständig durchzuführen (mehr Informationen dazu finden Sie weiter unten).

### § 4 ArbSchG: Allgemeine Grundsätze

Der Arbeitgeber hat bei Maßnahmen des Arbeitsschutzes von folgenden allgemeinen Grundsätzen auszugehen:

1. Die Arbeit ist so zu gestalten, dass eine Gefährdung für das Leben sowie die physische und die psychische Gesundheit möglichst vermieden und die verbleibende Gefährdung möglichst gering gehalten wird;
2. Gefahren sind an ihrer Quelle zu bekämpfen;
3. bei den Maßnahmen sind der Stand der Technik, Arbeitsmedizin und Hygiene sowie sonstige gesicherte arbeitswissenschaftliche Erkenntnisse zu berücksichtigen;
4. Maßnahmen sind mit dem Ziel zu planen, Technik, Arbeitsorganisation, sonstige Arbeitsbedingungen, soziale Beziehungen und Einfluss der Umwelt auf den Arbeitsplatz sachgerecht zu verknüpfen.;
5. individuelle Schutzmaßnahmen sind nachrangig zu anderen Maßnahmen;
6. spezielle Gefahren für besonders schutzbedürftige Beschäftigtengruppen sind zu berücksichtigen;
7. den Beschäftigten sind geeignete Anweisungen zu erteilen;
8. mittelbar oder unmittelbar geschlechtsspezifisch wirkende Regeln sind nur zulässig, wenn dies aus biologischen Gründen zwingend geboten ist.

## 4. Festlegen von Maßnahmen

Ziel dieses Arbeitsschrittes ist es, die ermittelten Gefahren zu beseitigen bzw. die Risiken zu reduzieren.

Das passiert durch die Festlegung von Arbeitsschutzmaßnahmen. Diese können technische, organisatorische (z. B. Arbeitsabläufe) oder personen- bzw. verhaltensbezogene Lösungen sein.

Hilfreich ist das sogenannte S-T-O-P-Prinzip:

- S** = Substitution (z. B. Beseitigung von Gefahrenquellen durch Ersatz und Auswechslung)
- T** = technische Maßnahmen (z. B. Beseitigung der Gefährdungen durch Schutzeinrichtungen oder bauliche Maßnahmen)
- O** = organisatorische Maßnahmen (z. B. Herabsetzung von Intensität bzw. Dauer der Exposition)
- P** = personenbezogene Maßnahmen (z. B. persönliche Schutzeinrichtungen oder Verhaltensregeln)

## 5. Durchführen von Maßnahmen

Jetzt kommt es drauf an: Wer macht was bis wann? Durch das Festlegen von Prioritäten, Terminen und Verantwortlichkeiten werden die Schutzziele und deren Umsetzung konkretisiert. Um die Akzeptanz für die Maßnahmen zu erhöhen (und somit auch deren Erfolg), sind die Mitarbeiter frühzeitig zu informieren. Dabei sollte auch beachtet werden, bereits existierende Dokumente zum Arbeitsschutz (bspw. Sicherheitsdatenblätter oder Betriebsanweisungen) einzubinden.

## 6. Überprüfen der Wirksamkeit

Die Überprüfung der Wirksamkeit erfolgt idealerweise in drei Schritten. Zunächst muss kontrolliert werden, ob die Maßnahmen von den Verantwortlichen termingerecht ausgeführt worden sind (Durchführungskontrolle).

Danach ist zu prüfen, ob die Gefährdungen tatsächlich beseitigt wurden oder ob gar neue Gefährdungen entstanden sind (Wirksamkeitskontrolle). Dies kann beispielsweise durch Nachmessungen (wenn angebracht) geschehen. Wichtig ist ein formeller Bestätigungsvermerk.



Schließlich sollte festgehalten werden, ob die Maßnahmen langfristig wirksam sind (Erhaltungskontrolle).

Alle Ergebnisse sind durch den oder die Verantwortlichen zu dokumentieren. Ratsam ist es, die Überprüfung der Maßnahmen unmittelbar nach der Einführung durchzuführen.

Anschließend sollte ein regelmäßiger Turnus für die Kontrollen festgelegt werden. Halten die eingeführten Maßnahmen der Wirksamkeitsprüfung nicht stand, sind diese entsprechend zu überarbeiten und zu ergänzen.

## 7. Fortschreiben der Gefährdungsbeurteilung

Obwohl im Arbeitsschutzgesetz keine Wiederholungsfristen festgehalten sind, sollte die GefB zumindest bei bestimmten Ereignissen aktualisiert werden, bspw. bei

- Arbeitsunfällen/Beinaheunfällen/Berufskrankheiten
- festgestellten Gesundheitsbeeinträchtigungen der Mitarbeiter
- der Anschaffung neuer Arbeitsgeräte bzw. -stoffe

- der Umgestaltung von Arbeitsumgebungen, Änderungen der Arbeitsorganisation/Arbeitsschutzvorschriften/Stand der Technik
- neuen Informationen zum Arbeits- und Gesundheitsschutz.

Laut dem Arbeitsschutzgesetz besteht für Unternehmen mit mehr als zehn Mitarbeitern eine Dokumentationspflicht (§ 6). Das Ergebnis der Gefährdungsbeurteilung muss also unbedingt festgehalten werden. Folgende Fragen sind dabei zu beantworten:

- Welche Gefährdungen bestehen für die Mitarbeiter?
- Welches Ausmaß betragen die Gefährdungen?
- Wie ist das Risiko einzuschätzen?
- Welche Schutzziele sind zu erreichen?
- Welche Maßnahmen sind durchzuführen?
- Wer trägt die Verantwortlichkeit?
- Welche Termine bestehen für die Umsetzung?
- Wie wirksam sind die Maßnahmen?
- Welche zusätzlichen Maßnahmen sind zu treffen?

Zu einer umfassenden Dokumentation gehört auch die Darstellung des Gesamtkonzepts inklusive Begehungsprotokollen, Fragebögen, Messauswertungen oder ergänzende Materialien wie Sicherheitsdatenblätter oder Unterweisungsinhalte.

Die Dokumentation sollte in Form eines Schriftdokuments oder aber in elektronischer Form vorliegen. Bei Letzterem ist darauf zu achten, dass keine unautorisierten Veränderungen eingepflegt werden können.

### Hinweis:

Beim Umgang mit Gefahrstoffen ist bei der Ergebnisprüfung laut der Gefahrstoffverordnung (GefStoffV) auf die Möglichkeiten zur Substitution zu achten (§ 7). Hier gilt der Grundsatz der Verhältnismäßigkeit. Ist eine Substitution von Gefahrstoffen nicht durchzuführen, müssen auch hier die Entscheidungswege dokumentiert werden. Entsprechende Kriterien sind in den Technischen Regeln für Gefahrstoffe zu finden (TRGS 600 „Substitution“).



## Risiken bewerten – Risikomatrix nach Nohl

Bei der Beurteilung von Gefährdungsbeurteilungen sollte zuerst auf Gesetze, Verordnungen Regeln und Normen geachtet werden. Anschließend gelten wissenschaftlich anerkannte Verfahren, z. B. Screening-Methoden wie die Leitmerkmalmethoden für Belastungsarten.

Gibt es weder explizite rechtliche noch wissenschaftliche Grundlagen, eignet sich eine Risikomatrix. Hier werden zunächst das Ausmaß eines möglichen Schadens sowie dessen Eintrittswahrscheinlichkeit festgehalten. Die eigentliche Bewertung ermittelt, ob das Risiko akzeptabel ist bzw. wie das Risiko vermindert werden kann.

Bei Maschinen, Anlagen oder Software werden normalerweise Normen für Maschinen und Sicherheitssysteme einbezogen. Die entsprechende Risikoabschätzung erfolgt bspw. den sogenannten Risikograph.

	4	5	6	7
↑	3	4	5	6
Schadensausmaß	2	3	4	5
	1	2	3	4
	Eintrittswahrscheinlichkeit →			

Für den Arbeitsschutz ist die Risikomatrix nach Nohl ein gängiges Instrument. Hier werden in der x- und y-Achse Eintrittswahrscheinlichkeit und Schadensausmaß festgehalten.

Mit folgenden Ausprägungen wird in der Regel gearbeitet:

Eintrittswahrscheinlichkeit der Gefährdung

- *sehr gering*
- *gering*
- *mittel*
- *hoch*

Schadensausmaß der Gefährdung

- *leichte Verletzungen oder Erkrankungen*
- *mittelschwere Verletzungen oder Erkrankungen*
- *schwere Verletzungen oder Erkrankungen*
- *möglicher Tod, Katastrophe*

Für die Einschätzung der Ausprägung sollten alle relevanten und verfügbaren Informationen genutzt werden. Das können Statistiken oder Fallstudien sein, aber auch Erfahrungsberichte von Mitarbeitern.

In jedem Fall ist eine sinnvolle Einschätzung notwendig. Mit der Zuordnung der Ausprägungen ergibt sich eine bestimmte Maßzahl. Diese kann zwischen 1 und 7 liegen.

Anhand der Risikomaßzahl lässt sich die Gefährdung einer bestimmten Kategorie zuordnen:

- 1-2: keine Risikoreduzierung notwendig (geringes Risiko)
- 3-4: Risikoreduzierung notwendig (signifikantes Risiko)
- 5-7: Risikoreduzierung dringend notwendig (hohes Risiko)

Es ist empfehlenswert, die Risikomatrix sowohl ohne wirksame als auch mit wirksamen Maßnahmen zu dokumentieren, um die jeweilige Risikominimierung darzustellen.

**Interessant zu wissen:**

Obwohl Nohl die Risikomatrix entworfen hat, versteht er sie eher als Gefährdungsmatrix. Seiner Meinung nach sollten Unfälle grundsätzlich vermieden werden, unabhängig von der Eintrittswahrscheinlichkeit. Selbst wenn diese gering sei, bleibe die Restgefahr real. Konsequenterweise erfordern alle Wahrscheinlichkeiten Maßnahmen. Dies deckt sich prinzipiell auch mit dem Arbeitsschutzgesetz, welches ausdrücklich auf die Vermeidung bzw. Minimierung von Gefährdungen hinweist.

**Risikobewertung nach Nohl mit iManSys**

## Gefährdungsbeurteilung Psychische Belastung

Seit der Novellierung des Arbeitsschutzgesetzes im Jahr 2013 besteht für jeden Arbeitgeber die Pflicht, die psychische Belastung bei der Gefährdungsbeurteilung zu berücksichtigen. Eine separate Gefährdungsbeurteilung ist jedoch nicht notwendig. Psychische und physische Gefährdungen an einem Arbeitsplatz können gemeinsam betrachtet werden.

Die einzelnen Schritte entsprechen grundsätzlich den üblichen bei der Erstellung von Gefährdungsbeurteilungen sowie darauf aufbauenden Maßnahmen und Dokumentationen:

1. Festlegen der zu beurteilenden Tätigkeiten und Bereiche
2. Identifizieren der psychischen Belastungsfaktoren
3. Beurteilen der psychischen Belastung
4. Erstellen und Umsetzen geeigneter Maßnahmen
5. Überprüfen der Wirksamkeit der Maßnahmen
6. Dokumentieren aller Schritte und Ergebnisse
7. Prüfen und Aktualisieren der Gefährdungsbeurteilung

Zur Erfassung psychischer Belastungen oder Beanspruchungen bei der Arbeit existieren verschiedene Befragungsinstrumente. Für die betriebliche Gefährdungsbeurteilung hat sich der Copenhagen Psychosocial Questionnaire (COPSOQ) etabliert.

Es handelt sich hier um ein wissenschaftlich geprüftes Fragenset und wurde im Jahr 2000 im Rahmen eines dänischen Forschungsprojektes entwickelt.

Ermittelt wird die Ursache-Wirkungs-Beziehung zwischen den Merkmalen der Arbeitssituation (Belastungen) und den jeweiligen Reaktionen der Mitarbeiter (Belastungsfolgen).

Erfragt werden u. a. die Anforderungen an den Tätigkeitsbereich (bspw. emotionale Anforderungen, Work-Privacy-Konflikte), Einfluss und Entwicklungsmöglichkeiten sowie soziale Beziehungen und Führung im Betrieb.

Als mögliche Belastungsfolgen lassen sich beispielsweise allgemeine Arbeitsunzufriedenheit, Burnout-Symptome oder Präsentismus identifizieren.



Bei Unsicherheiten bezüglich der Organisation der Gefährdungsbeurteilung für psychische Belastungen ist es in jeden Fall ratsam, sich Beratung und Unterstützung zu holen. Die zuständigen Unfallversicherungsträger (Berufsgenossenschaft oder Unfallkassen) und Arbeitsschutzbehörden bieten entsprechende Informationen an.

### Hinweis:

Das Webportal des Arbeitsprogramms Psyche bündelt in einem kurzen Video alle wichtigen Informationen rund um das Thema arbeitsbedingte psychische Belastung. Der Beitrag ist abrufbar unter [www.gda-psyche.de](http://www.gda-psyche.de).



## Schwangerschaftsspezifische Gefährdungsbeurteilung

Seit dem 1. Januar 2018 sind Neuregelungen im Mutterschutz in Kraft getreten, die unmittelbare Auswirkungen auf den Arbeitsschutz haben.

Das Mutterschutzgesetz (MuSchG) besagt, dass werdende und stillende Mütter vor Gefahren für Leben und Gesundheit ausreichend zu schützen sind (§ 2). Zudem müssen rechtzeitig die erforderlichen Schutzmaßnahmen getroffen sowie die lückenlose Weiterbeschäftigung der Frau während der Schwangerschaft und nach der Entbindung gewährleistet werden.

Schwangere Frauen sollen die Möglichkeit haben, die Gefährdungen an ihrem Arbeitsplatz bereit vor der Meldung ihrer Schwangerschaft einzuschätzen. Hierfür ist eine zweistufige Gefährdungsbeurteilung vorgesehen.

### 1. Anlassunabhängige Beurteilung der Arbeitsbedingungen

Arbeitgeber sind nun dazu verpflichtet, für jeden Arbeitsplatz eine anlassunabhängige Gefährdungsbeurteilung zu erstellen – unabhängig davon, wer dort arbeitet oder ob eine Mitarbeiterin schwanger ist. In jedem Fall muss geprüft werden, ob aufgrund der Analyse besondere Gefährdungen für schwangere oder stillende Frauen bestehen.

Die Arbeitsbedingungen und Gefährdungen müssen umfassend nach Art, Ausmaß und Dauer beurteilt werden. Hier gilt es zu beachten, dass die Gefährdungen sowohl die schwangere oder stillende Frau als auch das (ungeborene) Kind betreffen. Geprüft werden allgemeine schwangerschaftsspezifische Gefährdungen.



Die Beurteilung muss dabei sowohl alle unverantwortbaren als auch hinnehmbaren Gefährdungen berücksichtigen. Laut § 9 MuSchG gilt eine Gefährdung als unverantwortbar,

*„[...] wenn die Eintrittswahrscheinlichkeit einer Gesundheitsbeeinträchtigung angesichts der zu erwartenden Schwere des möglichen Gesundheitsschadens nicht hinnehmbar ist. Eine unverantwortbare Gefährdung gilt als ausgeschlossen, wenn der Arbeitgeber alle Vorgaben einhält, die aller Wahrscheinlichkeit nach dazu führen, dass die Gesundheit einer schwangeren oder stillenden Frau oder ihres Kindes nicht beeinträchtigt wird.“*

Nach dem Grundsatz der Risikominimierung sind auch hinnehmbare Gefährdungen möglichst zu vermeiden.

Hierunter fallen bspw. mutterschutzbezogene Gefährdungen, die keine unverantwortbaren Gefährdungen im Sinne des MuSchG darstellen.

## 2. Ermittlung und Festlegung des Bedarfs an Schutzmaßnahmen

Auf Grundlage der Gefährdungsbeurteilung wird nun festgelegt, ob die jeweilige Tätigkeit von einer schwangeren oder stillenden Frau ausgeübt werden kann bzw. ob eine Anpassung des Tätigkeitsfeldes notwendig ist.

Unmittelbar nach der Mitteilung über eine Schwangerschaft oder das Stillen müssen erforderliche Schutzmaßnahmen ermittelt werden.

Ergibt die Analyse des Arbeitsplatzes eine potentielle Gefährdung, besteht bis zur Umsetzung der Maßnahmen ein Beschäftigungsverbot.

Zudem muss der Arbeitgeber der schwangeren oder stillenden Mitarbeiterin ein Gespräch über die nötigen Anpassungen ihres Tätigkeitsfeldes anbieten.

### Hinweis:

Eine Übersicht aller unzulässigen Tätigkeiten und Arbeitsbedingungen für schwangere Frauen ist im § 11 MuSchG zu finden.

Zusammenfassend lässt sich Folgendes festhalten:

1. Bei der Einrichtung und wesentlichen Änderungen von Arbeitsplätzen müssen Arbeitgeber für jede Tätigkeit eine schwangerschaftsspezifische Gefährdungsbeurteilung veranlassen.
2. Bei der Mitteilung über eine Schwangerschaft oder das Stillen müssen die erforderlichen Maßnahmen umgehend umgesetzt werden. Zudem bedarf es einem Gesprächsangebot an die betroffenen Mitarbeiterinnen.
3. Sind die erforderlichen Maßnahmen noch nicht umgesetzt, tritt ein Beschäftigungsverbot in Kraft.

### Ein letzter Hinweis zum Schluss:

Die Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin stellt einen Ratgeber zur Gefährdungsbeurteilung bereit. In dem Handbuch ist u. a. eine ausführliche Darstellung von Gefährdungsfaktoren mit kennzeichnenden Materialien zu finden. Hier geht's zum Download:

[https://www.baua.de/DE/Angebote/  
Publikationen/Fachbuecher/  
Gefaehrdungsbeurteilung.pdf?\\_  
blob=publicationFile](https://www.baua.de/DE/Angebote/Publicationen/Fachbuecher/Gefaehrdungsbeurteilung.pdf?_blob=publicationFile)



Vielen Dank für's Lesen!

## Unsere Software-Welt „Risiken & Gefährdungen“ von iManSys

Mit unserer Software-Welt **Risiken & Gefährdungen** identifizieren und bewerten Sie Risiken an den Arbeitsplätzen Ihrer Mitarbeiter und planen geeignete Schutzmaßnahmen.

- ✓ sichere Gestaltung von Arbeitsplätzen und -abläufen
- ✓ erhöhte Sicherheit durch mehr Transparenz und Übersichtlichkeit
- ✓ enorme Zeitersparnisse durch zentrale Ablage
- ✓ einfache und schnelle Erstellung von Gefährdungsbeurteilungen
- ✓ einheitliche Systematik und standardisiertes Wording
- ✓ auditgerechte Dokumentation

Die HSQE Compliance-Management-Software iManSys unterstützt Sie bei allen Anforderungen in den Bereichen Gesundheitsschutz, Arbeitssicherheit, Qualität und Umwelt (Health, Safety, Quality, Environment – HSQE). **Für mehr Sicherheit in Ihrem Unternehmen!**





### Maßnahmen & Pflichten

Auditmanagement organisieren, Pflichten delegieren, Legal Compliance sicherstellen



### Unterweisen & Schulen

Mitarbeiterunterweisungen durchführen, Fremdfirmenmanagement organisieren, Veranstaltungsmanagement planen



### Skills & Kompetenzen

Kompetenzmatrix aufbauen, Qualifizierungsbedarfe ermitteln, Umfragen erstellen



### Arbeitsmedizin & Vorsorge

Eignungsuntersuchungen, Pflicht-, Angebots- und Wunschvorsorgen organisieren



### Risiken & Gefährdungen

Gefährdungsbeurteilung erstellen, Verbandbucheinträge digitalisieren, Gefahrstoffmanagement aufbauen



### Nachhaltigkeit & Umwelt

Ressourcen verwalten, Verbräuche ermitteln, Umweltreportings erstellen



### Prozesse & Qualität

Dokumentenmanagement organisieren, Freigabeprozesse verwalten, Checklisten erstellen

**Sie wollen mehr über unsere Software-Welten erfahren?  
Kontaktieren Sie uns!**

[www.domeba.de/kontakt](http://www.domeba.de/kontakt)



domeba®

Compliance. Management. Solutions.

© domeba distribution GmbH

phone: +49 (0)371 4002080 | fax: +49 (0)371 4002081 | mail: [info@domeba.de](mailto:info@domeba.de) | web: [www.domeba.de](http://www.domeba.de)

Geschäftsführer / CEO: Dipl.-Ing. Matthias Domes & Dipl.-Inf. Jens Fabian | Registergericht / register court: Amtsgericht Chemnitz – HRB 27402

USt-IdNr. / VAT no.: DE283059020 | Redaktion, Konzept & Design: Dr. Valentin Belentschikow

Titelbild: © Suwin/Shutterstock.com