Deutsche Gesetzliche Unfallversicherung e. V. (DGUV)

Mittelstraße 51
10117 Berlin
Telefon 030 288763-800
Fax 030 288763-808

Ausschuss „Arbeitsmedizin“
der DGUV

Deutsche Gesetzliche Unfallversicherung

Leitfaden für Betriebsärzte zur Beratung des Arbeitgebers bei der Gefährdungsbeurteilung

Leitfaden für Betriebsärzte zur Beratung des Arbeitgebers bei der Gefährdungsbeurteilung

Verfasser: AK 4.1 „Betriebsärztliche Tätigkeit“ des Ausschusses „Arbeitsmedizin“ der DGUV

Broschürenversand: info@dguv.de

Herausgeber: Deutsche Gesetzliche Unfallversicherung (DGUV)
Mittelstraße 51, D – 10117 Berlin
Telefon: 030 288763-800
Telefax: 030 288763-808
Internet: www.dguv.de
– September 2008 –

Satz und Layout: Deutsche Gesetzliche Unfallversicherung (DGUV)

Druck: Druck Center Meckenheim

ISBN: 978-3-88383-747-5

Inhalt

Warum ein weiterer Leitfaden?		5
Kapitel 1	**Der Betriebsarzt als Berater des Arbeitgebers**	7
Kapitel 2	**Motivation des Arbeitgebers**	9
Kapitel 3	**Vorgehen**	11
3.1	Grobanalyse	11
3.2	Durchführung	13
3.3	Wie können Betriebsärzte die Durchführung der Gefährdungsbeurteilung unterstützen?	14
Kapitel 4	**Besonderheiten in Kleinbetrieben**	15
Anhang 1	Übersichten und branchenspezifische Hilfen für die Gefährdungsbeurteilung	17
Anhang 2	Arbeitsmedizinische Informationen für die Gefährdungsbeurteilung	19

Warum ein weiterer Leitfaden?

Das Arbeitsschutzgesetz verpflichtet jeden Arbeitgeber, Maßnahmen des Arbeitsschutzes auf der Basis einer Beurteilung der in seinem Betrieb vorliegenden Gefährdungen zu ermitteln. Die Gefährdungsbeurteilung (GB) wird damit zu einem zentralen Element, um Sicherheit und Gesundheitsschutz der Beschäftigten zu verbessern.

Sichere und gesundheitsgerechte Arbeitsbedingungen tragen auch zum wirtschaftlichen Erfolg eines Unternehmens bei. Arbeitgeber, vor allem von Kleinbetrieben, benötigen beim Thema Gefährdungsbeurteilung fachkundige Unterstützung.

Die Ursachen hierfür sind vielfältig. Zeit ist überall knapp. Arbeitgeber, die nicht von der Notwendigkeit einer GB überzeugt sind oder denen die erforderliche Fachkunde fehlt, nutzen nicht die Möglichkeiten, die eine GB für ihren Betrieb eröffnet. Sie erfüllen damit auch nicht ihre gesetzlichen Verpflichtungen. Arbeitgeber brauchen kompetente Berater, die den Nutzen einer Gefährdungs- und Belastungsanalyse aufzeigen und deren Durchführung erläutern.

Der vorliegende Leitfaden will Betriebsärzte dabei unterstützen, diese Beratungsaufgabe gemeinsam mit Sicherheitsfachkräften und anderen Experten des Arbeitsschutzes aktiv auszufüllen.

Das Ziel einer GB besteht dabei nicht im möglichst schnellen Abhaken einer Checkliste und anschließendem Abheften der erstellten Unterlagen in einem Ordner für den Fall eines Besuchs der für den Arbeitsschutz zuständigen Landesbehörden und der Unfallversicherungsträger. Eine gründliche Analyse der Gefährdungen und Belastungen und die Ableitung entsprechender Maßnahmen bilden vielmehr den Ausgangspunkt für einen ständigen Verbesserungsprozess des Arbeitsschutzes im Betrieb. Sie bietet sowohl dem Arbeitgeber als auch den Beschäftigten eine Reihe von Vorteilen, die den Aufwand der Durchführung weit überwiegen. Außerdem liefert eine sorgfältig durchgeführte GB auch eine maßgeschneiderte Grundlage für die bedarfsgerechteTätigkeit von Betriebsärzten und Fachkräften für Arbeitssicherheit.

Betriebliche Bedingungen variieren je nach Art, Größe, Branche und Zusammensetzung der Arbeitnehmerschaft (Alter, Geschlechtsverteilung) des Unternehmens. Daher gibt es nicht nur einen einzigen Weg, eine GB durchzuführen. Dieser Leitfaden gibt unabhängig von den genannten Randbedingungen eine Hilfestellung für die betriebsärztliche Beratung im Rahmen der GB. Er zeigt verschiedene Möglichkeiten der Planung und Durchführung einer GB auf und berücksichtigt insbesondere die Bedingungen in Kleinbetrieben.

Nach einem kurzen Kapitel zur Rolle der Betriebsärzte beschäftigt sich der Leitfaden mit der Frage, wie Arbeitgeber vom Sinn einer GB überzeugt werden können. Es folgen Hinweise zur Planung, Erläuterungen verschiedener Möglichkeiten der Durchführung und eine Diskussion der betriebsärztlichen Aufgaben. Das letzte Kapitel beschäftigt sich mit den Besonderheiten der GB in Kleinbetrieben. Im Anhang sind Hilfsmittel für die Durchführung einer GB aufgeführt.

Kapitel 1

Der Betriebsarzt als Berater des Arbeitgebers

Die ärztliche Untersuchung von Beschäftigten ist für Betriebsärzte selbstverständlich, die Rolle als Berater des Unternehmers oder als Gesundheitsmanager jedoch oft noch ungewohnt. Untersuchung und Behandlung des einzelnen Menschen einschließlich einer Beratung zur individuellen Verhaltensprävention liegen Ärzten aufgrund ihrer Ausbildung und Erfahrung in der Regel näher als eine Beratung und Mitwirkung bei Planung und Umsetzung von Maßnahmen der Verhältnisprävention im Betrieb, die zum Teil auch als Ergebnis aus den Vorsorgeuntersuchungen resultieren. Vorsorgeuntersuchungen sind also nur ein Teilaspekt aus dem breiten Spektrum betriebsärztlicher Kompetenzen und Mittel zur Erreichung eines umfassenderen Ziels des Arbeits- und Gesundheitsschutzes. Bereits das Arbeitssicherheitsgesetz (ASiG) von 1973 hat den keinen Anspruch auf Vollständigkeit erhebenden Katalog betriebsärztlicher Aufgaben wesentlich breiter gefasst. Beispielsweise wurde mit Inkrafttreten des Arbeitsschutzgesetzes (ArbSchG) 1996 § 3 Abs.1 ASiG um die Beurteilung der Arbeitsbedingungen als weitere konkrete Aufgabe für Betriebsärzte ausdrücklich ergänzt.

Aufgrund ihrer Fachkunde sind Betriebsärzte in hervorragender Weise prädestiniert, den Arbeitgeber und andere für den Arbeitsschutz im Betrieb verantwortliche Personen in allen Fragen des Gesundheitsschutzes einschließlich der Gesundheitsförderung zu beraten und damit zu Gesundheit, Leistungsfähigkeit und Leistungsbereitschaft der Beschäftigten beizutragen. Diese Tatsache wird von verschiedenen staatlichen und berufsgenossenschaftlichen Bestimmungen des Arbeitsschutzes zu Recht aufgegriffen.

Im ArbSchG ist die Erstellung und regelmäßige Aktualisierung der Gefährdungsbeurteilung zentrale Aufgabe des Arbeitgebers. Ausdrücklich wird eine Beteiligung der Betriebsärzte und der Fachkräfte für Arbeitssicherheit an der Gefährdungsbeurteilung auch in § 7 Abs. 7 Gefahrstoffverordnung, § 8 Biostoffverordnung und § 5 Lärm- und Vibrations-Arbeitsschutzverordnung gefordert, und zwar immer dann, wenn der Arbeitgeber selbst nicht über die erforderliche Fachkunde verfügt. Bei konkreten medizinischen Fragestellungen des betrieblichen Gesundheitsschutzes sind Betriebsärzte immer zu beteiligen. Auch nach der Unfallverhütungsvorschrift „Betriebsärzte und Fachkräfte für Arbeitssicherheit“ (BGV A 2) ist der Sachverstand von Betriebsärzten und Fachkräften für Arbeitssicherheit gefragt. Dies gilt insbesondere für Kleinbetriebe. Im Rahmen der Regelbetreuung dieser Betriebe muss der betriebsärztliche Sachverstand als Grundbedingung einbezogen werden.

Bei besonderen Anlässen ist der Arbeitgeber verpflichtet, sich beispielsweise in Situationen, die Grund für eine erneute Durchführung einer GB sein können, von den vorgenannten Fachkundigen beraten zu lassen. Vergleichbare Regelungen wurden für die bedarfsorientierte Betreuung in den alternativen Betreuungsmodellen nach BGV A 2 geschaffen.

Nach den Berufsgenossenschaftlichen Grundsätzen für arbeitsmedizinische Vorsorgeuntersuchungen setzt eine arbeitsmedizinische Beurteilung das Vorliegen einer Gefährdungsbeurteilung voraus. Schlussfolgerungen aus durchgeführten arbeitsmedizinischen Vorsorgeuntersuchungen wiederum sind folgerichtig nach § 7 Abs. 1 Gefahrstoffverordnung bei der GB zu berücksichtigen. Betriebsärzte werden so zu einem wichtigen und unverzichtbaren Faktor im Prozess der kontinuierlichen Weiterentwicklung des betrieblichen Arbeitsschutzes.

Die Durchführung der GB ermöglicht es, einen Betrieb systematisch und strukturiert kennenzulernen. Eine fundierte GB ist eine wesentliche Grundlage für die betriebsärztliche Tätigkeit. Die Beratung des Arbeitgebers zur Durchführung der GB bietet Betriebsärzten die Möglichkeit, sich konstruktiv und kooperativ in die Gestaltung des Arbeitsschutzes im Unternehmen einzubringen.

Diese Dienstleistung soll von Betriebsärzten daher aktiv angeboten werden. Eine kompetente Beratung trägt dazu bei, den Arbeitgeber insbesondere auch in Kleinbetrieben vom Nutzen der betriebsärztlichen Betreuung zu überzeugen.

Kapitel 2

Motivation des Arbeitgebers

Der Arbeitgeber hat einen konkreten Nutzen von der GB. Sie ist ein Instrument, mit dem der Arbeitsschutz optimiert, Handlungsschwerpunkte bestimmt, betriebliche Aktivitäten für die Verbesserung im Arbeitsschutz zielorientiert gesteuert und vor allem Aktionen kontrolliert und auf ihre Wirksamkeit untersucht werden können. Bereits die Vorgehensweise stellt einen ständigen Verbesserungsprozess dar.

Ein besonderer Aspekt leitet sich aus der Dokumentationspflicht nach § 6 ArbSchG ab. Denn damit sind das Ergebnis der GB, die festgelegten Arbeitsschutzmaßnahmen und deren Überprüfung transparent für jeden nachvollziehbar. Mit einer strukturierten GB werden

> bedarfsgerechte Maßnahmen des Arbeitsschutzes festgelegt
> die Wahrnehmung von Gefährdungen bei den Beschäftigten geschärft
> die Motivation der Beschäftigten durch deren Beteiligung gestärkt
> das Unternehmensimage verbessert
> die Arbeitsschutzkultur im Betrieb verbessert
> eine Grundlage für Betriebsanweisungen und Unterweisungen geschaffen
> das Risiko arbeitsbedingter Erkrankungen und Arbeitsunfälle reduziert
> eine gute Planungsgrundlage für neue Tätigkeiten und Arbeitsplätze geschaffen.

Die Umsetzung der Ergebnisse einer GB vermeidet die Störung betrieblicher Abläufe. Damit leistet die GB einen Beitrag zum Unternehmenserfolg . Für den Arbeitgeber ergibt sich ein weiterer Nutzen aus der GB, weil durch die Erfüllung rechtlicher Vorgaben (§ 5 Abs. 1 ArbschG) Rechtssicherheit für ihn hergestellt werden kann.

Kapitel 3

Vorgehen

3.1 Grobanalyse

Bei der Durchführung einer GB fängt man in der Regel nicht bei Null an, viele Unterlagen sind im Betrieb schon vorhanden, zum Beispiel:

> Betriebsanweisungen
> Gefahrstoffverzeichnis
> Sicherheitsdatenblätter
> Explosionsschutzdokument
> Verfahrensanweisungen
> Sicherheitsanalysen
> Arbeitsbereichsanalysen
> Gesundheitsakten

Alle Gefährdungen eines Arbeitsbereiches sind in einer einzigen GB zusammenzufassen. Sie wird als Erst- oder Folgeanalyse für Arbeitsplätze durchgeführt und ist immer zu aktualisieren bei:

> Neubeschaffung von Arbeitsmitteln
> Einführung neuer Arbeitsstoffe
> Bautechnischer oder organisatorischer Änderung von Arbeits- und Verkehrsbereichen
> Änderung von Arbeitsverfahren und Tätigkeitsabläufen
> Änderung der Betriebsorganisation
> Änderung von Vorschriften und Einstufungen
> Änderungen des Standes der Technik
> Unfällen, Beinaheunfällen, Berufskrankheiten und anderen arbeitsbedingten Erkrankungen

Auch in der Planungsphase zur Einrichtung neuer oder zur Umgestaltung bestehender Arbeitsplätze/Produktionsstätten oder bei einer betrieblichen Wiedereingliederung ist die Durchführung oder Aktualisierung der Gefährdungsbeurteilung sinnvoll.

Bei der Erstellung der GB wird festgehalten, wie die Sicherheits- und Betriebsorganisation im Betrieb strukturiert und aufgebaut ist. Sie wird erfasst und die zu beurteilenden Arbeitsbereiche beziehungsweise Tätigkeiten oder Personen werden festgelegt **(Schritt 1)**. Zum Erfassen der Sicherheits- und Betriebsorganisation wird der Betrieb in überschaubare Arbeitsbereiche untergliedert, diesen werden dann Tätigkeiten zugeordnet. Tätigkeiten sollten nicht mehr als unbedingt erforderlich differenziert werden. Weiterhin erfolgt eine grob orientierende Erfassung und Priorisierung bestehender Gefährdungen.

Die geplante GB ist zu kommunizieren, insbesondere sind hier die Führungskräfte einzubinden. Dabei sollte man kooperativ und partizipativ vorgehen, um die Motivation aller Beteiligten zu fördern. Die effektive Kommunikation aller Beteiligten ist wichtig, dabei sollte die Erwartungshaltung der Mitarbeiter realistisch gehalten werden. (Abbildungen siehe Seite 10)

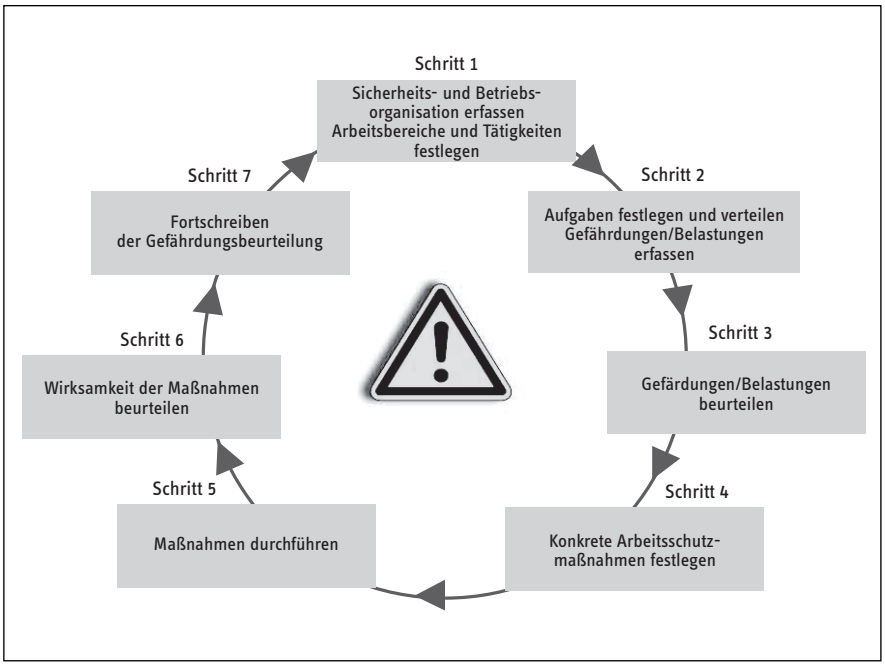

Abbildung 1:
Ablauf der Gefährdungsbeurteilung

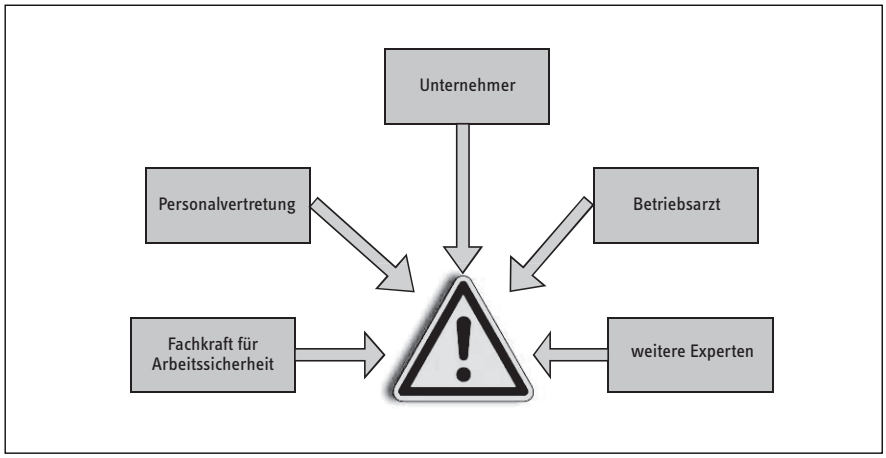

Abbildung 2:
MItwirkende bei der Gefährdungsbeurteilung

3.2 Durchführung

Die Durchführung der GB ist Teamarbeit. Der Unternehmer soll die Durchführung im Betrieb bekannt machen und je nach betrieblicher Situation folgende Personen einbeziehen:

> Führungskräfte
> Personalvertretung
> Fachkräfte für Arbeitssicherheit
> Sicherheitsbeauftragte
> Betriebsärzte
> und die Mitarbeiter selbst

Es ist festzulegen und zu dokumentieren, wer an der Durchführung der GB beteiligt ist und wer welche Aufgaben übernimmt (Grafik Gefährdungsbeurteilung/Mitwirkende).

Die GB ist keine einmalige Aktion einzelner Experten, sie muss vielmehr zur betrieblichen Arbeitsschutzpraxis werden, die von allen Beschäftigten getragen wird. Daher muss die anzuwendende Methode einfach und praxisnah sein.

Es soll mit Arbeitsbereichen, Tätigkeiten oder Personen begonnen werden, bei denen mit besonderen Gefährdungen oder Belastungen zu rechnen ist. Hinweise hierzu geben zum Beispiel das Unfallgeschehen, das Krankheitsgeschehen, die Beschwerden von Mitarbeitern oder die Ergebnisse von Vorsorgeuntersuchungen. Die Beurteilung erfolgt

> arbeitsbereichsbezogen,
  wenn alle dort Beschäftigten gleichen Gefährdungen oder Belastungen ausgesetzt sind,
> tätigkeitsbezogen,
  wenn am Arbeitsplatz zusätzliche Gefährdungen oder Belastungen auftreten,
> personenbezogen
  für bestimmte Personengruppen sowie für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die an ständig wechselnden Arbeitsplätzen tätig sind.

Im nächsten Schritt **(Schritt 2)** werden systematisch alle Gefährdungen und Belastungen in den zu betrachtenden Arbeitsbereichen beziehungsweise bei den zu betrachtenden Tätigkeiten erfasst. Als Hilfsmittel für diese systematische Erfassung können verschiedene Gefährdungs- und Belastungskataloge, wie sie beispielsweise von Unfallversicherungsträgern angeboten werden, herangezogen werden. Diese Kataloge sind um betriebsspezifische Gefährdungen zu ergänzen. Bei der Fassung sind auch die meistens nicht geregelten Betriebszustände (zum Beispiel An- und Abfahren, Einrichten, Reinigen, Instandhalten, Probennahme) zu betrachten. Mithilfe einer Beurteilungsmatrix werden die aufgeführten möglichen Gefährdungen oder Belastungen in den betrachteten Bereichen beurteilt **(Schritt 3)**. Der Handlungsbedarf richtet sich nach der möglichen Schadensschwere und der Wahrscheinlichkeit des Wirksamwerdens der Gefährdung.

Im nächsten Schritt **(Schritt 4)** werden die notwendigen Maßnahmen festgelegt. Bei der Auswahl der zu treffenden Maßnahmen ist die Reihenfolge zu beachten:

1. Vermeiden/Beseitigen von Gefahrenquellen/Gefährdungsfaktoren
2. Technische Schutzmaßnahmen
3. Organisatorische Schutzmaßnahmen
4. Persönliche Schutzmaßnahmen
5. Verhaltensbezogene Schutzmaßnahmen
6. Arbeitsmedizinische Vorsorgeuntersuchungen

Danach **(Schritt 5)** muss festgelegt werden, welcher Mitarbeiter für die Durchführung

der jeweiligen Maßnahme verantwortlich ist und bis zu welchem Zeitpunkt diese Maßnahmen realisiert sein müssen. Anschliessend muss die Wirksamkeit der getroffenen Maßnahmen beurteilt werden **(Schritt 6)**. Mit dem nächsten Schritt **(Schritt 7)** wird in die Fortschreibung der Gefährdungsbeurteilung eingetreten. Auch ist festzulegen, wie die Aktualisierung der Gefährdungsbeurteilung bei Änderung der betrieblichen Abläufe, Arbeitsunfällen oder Erkrankungen durchgeführt wird.

3.3 Wie können Betriebsärzte die Durchführung der Gefährdungsbeurteilung unterstützen?

Die GB ist gemeinschaftlich nach den oben aufgeführten Handlungsschritten durchzuführen. Durch die Betriebsärzte werden sowohl für die möglichen gesundheitlichen Gefährdungen oder Belastungen als auch für die Beurteilung des Risikos und für die Festlegung und Realisierung von Maßnahmen die medizinischen Kenntnisse und Informationen beigesteuert. Dies sind

> Informationen über gesundheitliche Auswirkungen tätigkeitsbezogener Belastungen
> arbeitsmedizinische Vorsorge und arbeitsmedizinische Vorsorgeuntersuchungen
> Erkenntnisse aus Wiedereingliederung und Umsetzungsmaßnahmen
> Erkenntnisse aus Gesundheitsberichten und Berufskrankheiten.

Einen Überblick zu konkreten Hinweisen für Umfang und Inhalt arbeitsmedizinischen Handelns gibt die Übersicht „Arbeitsmedizinische Informationen für die Gefährdungsbeurteilung“ im Anhang.

Kapitel 4

Besonderheiten in Kleinbetrieben

Der Kleinbetrieb ist durch flache Hierarchien mit kurzen Kommunikationswegen gekennzeichnet. Dies erleichtert zwar die Etablierung schlanker Arbeitsschutzstrukturen ohne langwierige Abstimmungsprozesse. Dieser Effekt wird jedoch durch die begrenzten zeitlichen, personellen und finanziellen Ressourcen abgeschwächt, was sich bei einem breiten Spektrum an Gefährdungen ungünstig auswirkt.

Deshalb ist ein zielgerichtetes Vorgehen für eine umfassende Gefährdungsbeurteilung mit einem engen Zeitplan besonders wichtig. Für einen Kleinbetrieb ist es besonders wichtig, potentielle Störungen des Arbeitsablaufs sowie (arbeitsbedingte) Erkrankungen der Beschäftigten zu verhindern, da sich personelle Engpässe und nicht nutzbare Kompetenz von Beschäftigten besonders negativ auf den Produktionsprozess auswirken. Gegebenenfalls müssen zunächst grundsätzliche Maßnahmen des Arbeitsschutzes wie zum Beispiel

> Organisation der Ersten Hilfe
> Brandschutz
> Unterweisungen
> Persönliche Schutzausrüstung

etabliert werden. Erst danach wird eine umfassende GB durchgeführt. Eine besondere Herausforderung stellen hierbei ortsvariable und mobile Arbeitsplätze, Alleinarbeitsplätze, Arbeitsplätze in der Zeitarbeit und prekäre Arbeitsverhältnisse dar.

Anhang 1

Übersichten und branchenspezifische Hilfen für die Gefährdungsbeurteilung

Die folgende Aufzählung ist beispielhaft und nicht abschließend.

	Link	Übersichten
1.	**www.dguv.de** > Forschung > Einrichtungen > BGIA > Praxishilfen	
2.	**www.arbeitssicherheit.de** > Gefährdungsbeurteilung	
3.	**www.baua.de** > Themen A-Z > Gefährdungsbeurteilung	
4.	**www.dguv.de** > Inhalt > Prävention >Gemeinsame Deutsche Arbeitsschutz-strategie	Leitlinie Gefährdungsbeurteilung und Dokumentation
5.	**www.unfallkassen.de** > Publikationen > Regelwerk	Branchenbezogene Hilfen und Sicherheitschecks
6.	**www.bergbau-bg.de** > Medienangebot > Broschüren	Bergbau – Sicherheitscheck
7.	**www.stbg.de** > Sicherheit und Gesundheit > Praxis-Downloads	Gefährdungsbezogener Sicherheitscheck
8.	**www.bgglaskeramik.de** > Prävention > Gefährdungsbeurteilung	Gefährdungs- und Aufgabenkatalog: Allgemeiner Teil, Liste der Gefährdungsfaktoren, Beispiele
9.	**www.bgfw.de** > Informationen > Gefährdungsbeurteilung	Handlungshilfen zur GB, Risikomatrix
10.	**www.bg-metall.de** > Prävention > Webshop	GB im Lüftungsbau, Kraftfahrzeugbau, Maschinenbau, Schlosserei
11.	**www.bgetf.de** > Medien > Gefährdungsbeurteilung	CD „Praxisgerechte Lösungen“, Hilfen für zahlreiche Tätigkeiten und Expositionen
12.	**www.bgchemie.de** > Medienshop > Gefährdungsbeurteilung	CD „GefDok“ zur Dokumentation, Hilfen für Tätigkeiten, Expositionen und technische Einrichtungen
13.	**www.holz-bg.de** > Medien > Sicherheitschecks	Checks für einzelne Branchen

14.	**www.bgdp.de** > Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz > Grundlegende Fachinformation > Gefährdungsbeurteilung	Checks für einzelne Verfahren und Branchen
15.	**www.bgn.de** > Medien > Gefährdungsbeurteilung	Branchensortierte Sicherheitschecks
16.	**www.bghw.de** > Vorschriften und Medien	Branchensortierte Sicherheitschecks mit Handlungsanleitung
17.	**www.vbg.de** > Downloads und Medien > Gefährdungsbeurteilung	Branchensortierte Arbeitssysteme mit Checklisten
18.	**www.bgbahnen.de** > Information > Arbeitshilfen zur Gefährdungsbeurteilung	Branchensortierte Sicherheitschecks
19.	**www.bgf.de** > Service > Medienshop > Checklisten	Allgemeiner und branchensortierter Sicherheitscheck
20.	**www.bgw-online.de** > Kundenzentrum > Medienangebote > BGW Check	BGW Check – branchensortierte GB
21.	**www.bgbau.de** > Service > Medien und Praxishilfen > Gefährdungsbeurteilung	Branchensortierte Gefährdungs- und Belastungsanalyse
22.	**www.mmbg.de** > Medien > Gefährdungsbeurteilung	Branchenbezogene Checklisten

Anhang 2

Arbeitsmedizinische Informationen für die Gefährdungsbeurteilung

Zusätzliche arbeitsmedizinische Informationen

Um im Rahmen der Gefährdungsbeurteilung die Notwendigkeit einer arbeitsmedizinischen Beurteilung zu ermitteln, sind die folgenden Informationen von Bedeutung.

- **Allgemeine Angaben**

• Anzahl der Beschäftigten	
• Gibt es im Betrieb Wechselschicht mit Nachtarbeit?	Nein ☐ Ja ☐
• Gibt es im Betrieb Schwerbehinderte?	Nein ☐ Ja ☐*

- **Arbeitsunfälle, Verbandbucheintragungen**

• Anzahl von Arbeitsunfällen mit Ausfallzeiten von mehr als 3 Kalendertagen in den letzten 5 Jahren:					
Anzahl von Arbeitsunfällen mit Ausfallzeiten von 1–3 Kalendertagen in den letzten 5 Jahren:					
• Anzahl von Arbeitsunfällen ohne Ausfallzeit in den letzten 5 Jahren:					

- Sind Schwerpunkte bei den verletzten Körperteilen zu erkennen?

  Nein ☐ Ja ☐*

- Gab es tätigkeits- bzw. arbeitsplatzbezogene Schwerpunkte?

  Nein ☐ Ja ☐*

- **Krankenstand**

- Sind bestimmte Erkrankungsschwerpunkte bekannt?

  Erkrankungen der(s) Wirbelsäule/Bewegungsapparates ☐

  Hauterkrankungen ☐ *Allergische Erkrankungen* ☐

  Atemwegserkrankungen ☐ *Sonstiges* ☐*

  Können Sie mit Tätigkeiten bzw. Arbeitsplätzen in Zusammenhang gebracht werden?

  Nein ☐ Ja ☐*

- Sind Befindlichkeitsstörungen bzw. Klagen bekannt?

  Nein ☐ Ja ☐*

  Können Sie mit Tätigkeiten bzw. Arbeitsplätzen in Zusammenhang gebracht werden?

  Nein ☐ Ja ☐*

- Sind chronisch Erkrankte bekannt? Nein ☐ Ja ☐*

- **Berufskrankheiten (Bken)**

• Anzahl der BK- Verdachtsanzeigen in den letzten 5 Jahren:					

- Gibt es bei bestimmten Tätigkeiten bzw. Arbeitsplätzen Häufungen bei BK- Verdachtsanzeigen?

  Nein ☐ Ja ☐* Nicht bekannt ☐

  Sind Häufungen von anerkannten Berufskrankheiten in den letzten 5 Jahren aufgefallen?

  Nein ☐ Ja ☐* Nicht bekannt ☐

* **Bitte erläutern**

(Quelle: BG Chemie, 2007)