

## Beurteilung der Arbeitsbedingungen

### - Informationen für Arbeitgeber -

§ 5 Arbeitsschutzgesetz (ArbSchG) “Beurteilung der Arbeitsbedingungen”

Absatz 1 “Der Arbeitgeber hat durch eine Beurteilung der für die Beschäftigten mit ihrer Arbeit verbundenen Gefährdung zu ermitteln, welche Maßnahmen des Arbeitsschutzes erforderlich sind.”

#### **Erläuterung:**

Die Beurteilung der Arbeitsbedingungen (BdA) ist das Verfahren, mit dem der Arbeitgeber feststellt, welche Maßnahmen des Arbeitsschutzes erforderlich sind. Insofern ist die BdA ein **unverzichtbarer Bestandteil des betrieblichen Arbeitsschutzes**. Was ist eigentlich betrieblicher Arbeitsschutz?

- (1) Der betriebliche Arbeitsschutz verfolgt das Ziel, Sicherheit und Gesundheitsschutz der Beschäftigten bei der Arbeit zu sichern und zu verbessern.
- (2) Dieses Ziel erreicht der Betrieb dadurch, dass er Maßnahmen des Arbeitsschutzes durchführt.
- (3) Um die Maßnahmen des Arbeitsschutzes richtig planen und durchführen zu können, trifft der Betrieb geeignete organisatorische Vorkehrungen.
- (4) Im Ergebnis entsteht der betriebliche Arbeitsschutzprozess als logische Abfolge dreier Schritte:
  - Herausfinden, welche Arbeitsschutzmaßnahmen erforderlich sind,
  - festlegen und durchführen der erforderlichen Maßnahmen und
  - überprüfen, ob die Maßnahmen zuverlässig wirksam sind.

Mit der Beurteilung der Arbeitsbedingungen wird zunächst ermittelt, welcher **Gefährdung** die Beschäftigten bei der Arbeit ausgesetzt sind oder welche Gefährdungen auftreten können. Was aber ist überhaupt eine Gefährdung?



Gefahr	bezeichnet die von einer Gefahrenquelle ausgehende theoretische Schadensmöglichkeit (Beispiele: Benzol kann Krebs, Hepatitis-B-Viren können Leberentzündungen, Stolperstellen können Sturzverletzungen verursachen)
Gefährdung	bezeichnet eine praktische Schadensmöglichkeit, die erst dadurch entsteht, dass ein Beschäftigter der Gefahr ausgesetzt ist (Beispiel: Einatmen von Benzol; Handhabung Hepatitis-B-Viren-haltiger Materialien; Laufen über unebenen Boden)
Risiko	bezeichnet die Schadenseintrittswahrscheinlichkeit unter den konkreten Bedingungen der Arbeit (Beispiel: Wahrscheinlichkeit, durch Benzol zu erkranken unter Berücksichtigung des Ausmaßes der Belastung [Höhe, Häufigkeit, Dauer] sowie der Wirksamkeit der Schutzmaßnahmen)

Nachdem die Gefährdung ermittelt ist, wird sie danach beurteilt, ob ihrerwegen Maßnahmen zum Schutz der Beschäftigten erforderlich sind. Nach § 2 Absatz 1 ArbSchG sind Maßnahmen des Arbeitsschutzes:

- (1) Maßnahmen zur **Verhütung von Unfällen** bei der Arbeit, also die Beseitigung möglicher Unfallursachen.
- (2) Maßnahmen zur **Verhütung von arbeitsbedingten Gesundheitsgefahren**, also der Abwehr der Gefahren, die der Gesundheitsgefährdung der Beschäftigten zugrunde liegen.
- (3) Maßnahmen der **menschengerechten Gestaltung der Arbeit**, also die Schaffung von Arbeitsbedingungen, die die Gesundheit nicht beeinträchtigen.

Ergibt die Beurteilung der Arbeitsbedingungen, dass Maßnahmen des Arbeitsschutzes erforderlich sind, so sind die jeweils richtigen **Maßnahmen auszuwählen und festzulegen**. Bei der Auswahl der erforderlichen Maßnahmen sind folgende Gesichtspunkte zu berücksichtigen:

- (1) Die allgemeinen Grundsätze des § 4 ArbSchG  
 Diese Grundsätze sind wichtig, weil sie den Betrieben auch dann eine klare Orientierung geben, wenn bei der Abwehr bestimmter Gefährdungen nicht auf Detailvorgaben zurückgegriffen werden kann. Hierzu gehören zum Beispiel
  - allgemeine Gestaltungsgrundsätze (die Arbeit ist so zu gestalten, dass eine Gefährdung für Leben und Gesundheit möglichst vermieden und die verbleibende Gefährdung möglichst gering gehalten wird),

- allgemeine Planungsziele (die Maßnahmen sind so zu konzipieren, dass Technik, Arbeitsorganisation, sonstige Arbeitsbedingungen, soziale Beziehungen und der Einfluss der Umwelt auf den Arbeitsplatz sachgerecht verknüpft werden)
- die Rangfolge der Maßnahmen (Gefahren sind an ihrer Quelle zu bekämpfen, individuelle Schutzmaßnahmen sind nachrangig zu anderen Maßnahmen) oder
- die Berücksichtigung der besonderen Schutzbedürftigkeit bestimmter Personen (zum Beispiel werdende Mütter, Jugendliche)

(2) Vorgaben aus speziellen Arbeitsschutzvorschriften

Hierzu gehören Maßnahmen, die in Gesetzen, Verordnungen oder in berufsgenossenschaftlichen Vorschriften verbindlich vorgegeben sind, zum Beispiel

- Vorschriften, die Beschaffenheits- oder Zustandsanforderungen definieren (zum Beispiel Anforderungen an Arbeitsstätten oder technische Arbeitsmittel)
- Vorschriften, die besondere Maßnahmen beim Vorliegen bestimmter Gefährdungstatbestände vorgeben (zum Beispiel Schutzmaßnahmen bei Überschreiten von MAK-Werten, Maßnahmen beim Überschreiten bestimmter Lärmpegel)

(3) Der Stand der Technik, Arbeitsmedizin und Hygiene

Hiermit sind konkrete Maßnahmen gemeint, mit deren Durchführung die in den entsprechenden gesetzlichen Regelungen vorgegebenen Pflichten im Regelfall erfüllt werden können. Sie sind zu finden im untergesetzlichen Regelwerk wie zum Beispiel TRGS, TRBA, TRbF, VDI- oder DIN-Schriften.

(4) Sonstige gesicherte arbeitswissenschaftlichen Erkenntnisse

Auch aus diesen Erkenntnissen können sich Maßnahmen des Arbeitsschutzes ableiten. Unter anderem hierbei wird der Arbeitgeber auf die fachliche Beratung durch die von ihm bestellten Arbeitsschutzexperten Betriebsarzt und Fachkraft für Arbeitssicherheit angewiesen sein.

**Die Beurteilung der Arbeitsbedingungen hilft also bei der Beantwortung folgender Fragen**

(1) Was kann passieren?

Müssen unter den Bedingungen der projektierten oder der schon ausgeführten Arbeit Störungen der körperlichen Unversehrtheit, der Arbeits- und der Leistungsfähigkeit, der Arbeitsfreude oder des Wohlbefindens der Beschäftigten befürchtet werden?

- (2) Wann müssen wir etwas unternehmen, damit nicht passiert, was passieren kann?  
Was soll beziehungsweise darf nicht passieren? Wo liegt die "Schwelle" der Gefährdung, bei deren Überschreiten Schutzmaßnahmen ergriffen werden müssen?  
Wie dringlich ist dann das Tätigwerden?
- (3) Was müssen wir tun, damit nicht passiert, was passieren kann?  
Welche Maßnahmen sind geeignet, um die Gefährdung zu beseitigen oder auf ein akzeptables Niveau zu bringen? Welche der grundsätzlich geeigneten Maßnahmen sind die jeweils zweckmäßigsten?

Die Beurteilung der Arbeitsbedingungen ist von der Sache her ein **komplexer Vorgang**, der aber einer recht **einfachen Grundlogik** folgt. Diese Grundlogik besteht in der Abfolge von vier aufeinander aufbauenden Schritten:

Schritt 1: Ableitung gefahrenabwehrender Maßnahmen aus der Feststellung von Gefahren

Zunächst wird festgestellt, welche Gefahren im Betrieb vorhanden sind oder entstehen können. Aus der Feststellung der Gefahr ergeben sich bereits zahlreiche, gesetzlich ganz konkret vorgegebene Maßnahmen der Gefahrenabwehr, die in der Regel identisch sind mit dem Erreichen von vorgegebenen Beschaffenheits- und Zustandsanforderungen. In diesen Fällen ist der Betrieb von einer eigenständigen "Bewertung" des Maßnahmenerfordernisses entlastet (Beispiel: Gefahr "An den Böden von Verkehrswegen kann eine Unebenheit (Stolperstelle) entstehen", Maßnahme "Zustand der Böden regelmäßig kontrollieren").

Schritt 2: Ableitung von gefährdungsbezogenen Maßnahmen aus der Feststellung von Gefährdungen

Sodann wird festgestellt, welchen Gefährdungen die Beschäftigten bei ihrer jeweiligen Arbeit ausgesetzt sind. Aus der Feststellung der Gefährdung ergeben sich weitere, gesetzlich vorgegebene Maßnahmen zur Begrenzung der Gefährdung, eine eigenständige "Bewertung" des Maßnahmenerfordernisses braucht der Betrieb hier ebenfalls nicht vorzunehmen. (Beispiel: Gefährdung "Lärmexposition über 85 dB(A)", Maßnahme "Gehörschutz zur Verfügung stellen" (§ 10 BGV B 3))

Schritt 3: Ableitung “zusätzlicher Schutzmaßnahmen” aus der Feststellung verbleibender Gesundheitsrisiken

Nachfolgend wird festgestellt, ob nach Durchführung der Maßnahmen, die bereits im Schritt 1 und 2 festgelegt wurden, noch Gesundheitsrisiken für die Beschäftigten bestehen. Dabei richtet sich die Ermittlung zum einen auf Risiken, die mit den konkret vorgegebenen gefahren- und gefährdungsbezogenen Maßnahmen allein noch nicht hinreichend im Griff sind. Hier hat der Betrieb eine erste Bewertung vorzunehmen, indem er entscheiden muss, ob beziehungsweise inwieweit die gesetzlich vorgegebenen Maßnahmen bereits ausreichen, um einen zuverlässig wirksamen Schutz zu gewährleisten (risk-assessment). Die Ermittlungen richten sich zum anderen auf Risiken, für deren Beherrschung der Gesetzgeber keine konkreten Maßnahmen vorgegeben, sondern lediglich allgemeine Ziele formuliert und ansonsten auf den Stand der Technik verwiesen hat (Beispiel: Risiko “Tätigkeit mit Biostoffen der Risikogruppe 1 nach BioStoffV”, Folgerung: “Auswählen, Festlegen und Durchführen jener allgemeinen Hygienemaßnahmen, die nach Maßgabe der konkreten Bedingungen der Arbeit die jeweils richtigen sind”).

Schritt 4: Ableitung “besonderer Schutzmaßnahmen” aus der Feststellung spezieller Gesundheitsrisiken für bestimmte Personen

Abschließend wird festgestellt, ob mit den Arbeiten, die hinsichtlich der allgemeinen Gesundheitsrisiken bereits im Schritt 3 bewertet wurden, besonders schutzbedürftige Personen (Schwangere, Jugendliche, Behinderte und so weiter) eingesetzt werden oder eingesetzt werden könnten. Hierzu gehört ein zweiter Bewertungsvorgang, der darauf abzielt festzustellen, ob das erreichte Schutzniveau ausreicht, um auch die besonders schutzbedürftigen Personen gegen inakzeptable Risiken zu schützen. Aus dieser Bewertung leiten sich gegebenenfalls weitere Maßnahmen ab, die zum Teil bereits gesetzlich vorgegeben sein können (zum Beispiel allgemeines Tätigkeitsverbot). In diesen Fällen reduziert sich die Bewertung auf die Feststellung der Sachverhalte, die die jeweiligen gesetzlichen Maßnahmen auslösen.

Die Ermittlung und insbesondere die Bewertung der Gefährdung können eine Vielzahl von fachlichen Fragen aufwerfen, bei deren Beantwortung der Arbeitgeber sich sinnvollerweise durch die betrieblichen Arbeitsschutzexperten (Betriebsarzt und Fachkraft für Arbeitssicherheit beraten lässt. Dies gilt auch für die Auswahl der erforderlichen Schutzmaßnahmen. Hierbei ist die Unterstützung durch die Experten besonders angebracht, da es für jedes Arbeitsschutzproblem immer günstigere und weniger günstige

Lösungen gibt. Es kann ja nicht nur zu wenig, sondern durchaus auch zu viel getan werden. Die Kunst besteht darin, eine Lösung ausfindig zu machen, die sowohl hinreichend wirksam, als auch kostengünstig ist.

Die Aufgaben von Betriebsarzt und Fachkraft für Arbeitssicherheit sind Unterstützung- und Beratungsaufgaben. Sie beziehen sich direkt auf die Aufgaben, die zum Beispiel der Arbeitgeber hat.

### **Aufgabe des Arbeitgebers**

- Beurteilung der Arbeitsbedingungen durchführen
- Maßnahmen des Arbeitsschutzes durchführen
- Maßnahmen des Arbeitsschutzes auf Wirksamkeit überprüfen
- Organisieren des betrieblichen Arbeitsschutzes

### **Aufgabe von Betriebsarzt und FASI**

- Unterstützen und beraten bei der Ermittlung und Bewertung der Gesundheitsgefährdung
- Unterstützen und beraten bei Auswahl und Realisierung der jeweils richtigen Maßnahmen
- Unterstützen bei der Wirksamkeitskontrolle, durchführen eigener, ergänzender Wirksamkeitskontrollen (zum Beispiel Begehungen)
- Beratung zur Optimierung der Abläufe im betrieblichen Arbeitsschutz

Die Beurteilung der Arbeitsbedingungen ist **auch organisatorisch ein komplexer Vorgang**. Es muss - das ist bei der Beurteilung der Arbeitsbedingungen nicht anders als bei anderen betrieblichen Vorgängen - klar sein, wer was wann und wie zu tun hat.

Welche Aufgabentypen finden sich überhaupt im betrieblichen Arbeitsschutz?

- (1) **Durchführungsaufgaben**, die darauf gerichtet sind, die erforderlichen Maßnahmen des Gesundheitsschutzes zu verwirklichen (also etwa Gefährdungen ermitteln, Betriebsanweisung erstellen, Unterweisen, Zustände kontrollieren) sowie
- (2) **Organisationsaufgaben**, die darauf gerichtet sind, die Möglichkeiten dafür zu schaffen, dass die Durchführungsaufgaben richtig wahrgenommen werden können (also etwa geeignete Personen für die Durchführungsaufgaben auswählen, die Verantwortung klären, bei der Aufgabenerledigung unterstützen, das Zusammenwirken regeln und so weiter).

Die erfolgreiche und rationelle Durchführung der Beurteilung der Arbeitsbedingungen setzt voraus, dass vorab einige **Organisationsfragen** geklärt sind.

- Welche **Aufgaben** leiten sich aus dem Erfordernis der BdA für den jeweiligen Betrieb ab (zum Beispiel Organisationsaufgaben, Durchführungsaufgaben, Beratungsaufgaben)?
- Welche **Personen** sind aufgrund ihrer betrieblichen Funktion (zum Beispiel Befugnisse) sowie aufgrund ihrer Fachkenntnisse am besten geeignet, die Aufgaben wahrzunehmen?
- Welche konkreten **Arbeiten** sind von den Funktionsträgern jeweils zu erledigen und wie soll dabei vorgegangen werden (zum Beispiel Arbeitsschritte, Arbeitsteilung, zeitliche Vorgaben, Kooperation)?
- Welche **Unterstützung** (zum Beispiel Schulung, Hilfsmittel, Zeit) brauchen die Akteure?
- Wie soll die Erledigung der Aufgaben **kontrolliert** werden (zum Beispiel Berichtspflicht)?

Die sachlogischen und die organisatorischen Gesichtspunkte lassen sich in einem **einfachen Konzept für die Durchführung der BdA** zusammenfassen, welches den Betrieben (gleichgültig ob es sich um Groß- oder Kleinbetriebe handelt) als "Blaupause" dienen kann, um die BdA sowohl wirksam als auch rationell durchzuführen. Ein solches Konzept sollte enthalten:

- einen sachgerechten (zum Beispiel modularen) **Zuschnitt der Beobachtungseinheiten** (Arbeitsbereich, Arbeitsplatz, Tätigkeit, Person), damit das Vorgehen so rationell wie möglich erfolgen kann,
- eine Festlegung der **Anlässe für die BdA** (vorausschauende Beurteilungen im Rahmen der Projektierung, Erstbeurteilung in bereits bestehenden Arbeitsbereichen, Aktualisierungsbeurteilung bei wesentlichen Änderungen, Ad-hoc-Beurteilung aus gegebenem Anlass (zum Beispiel bei unvorhergesehenen Ereignissen), damit die BdA zu den richtigen Zeitpunkten stattfinden kann,
- ein sinnvoll **abgestuftes Programm** für die Erfassung und Bewertung (qualitative Erfassung > orientierende Analyse > spezielle Analyse), damit der Aufwand je nach Komplexität des Problems in einem vernünftigen Rahmen bleiben kann,
- eine Festlegung der **Zuständigkeit für die Durchführung** der Ermittlungen, zur Einbindung der Beschäftigten beziehungsweise des Betriebsrates sowie zur Inanspruchnahme der fachlichen Beratung durch Betriebsarzt und FASI

- (Bezeichnung von Standardberatungsanlässen), damit kein Zweifel daran besteht, wer welche Verantwortung trägt und wie die Akteure zusammenwirken sollen,
- eine Regelung für die **Unterstützung der durchführenden Personen** (zum Beispiel Schulung, instrumentell-methodische Hilfe [zum Beispiel taugliche Hilfsmittel], Einweisung in die Anwendung der Hilfsmittel), damit die Durchführenden in der Lage sind, ihrer Verantwortung gerecht zu werden,
  - eine Verständigung über eine **Plausibilitätskontrolle der Ermittlungsergebnisse** (zum Beispiel durch Betriebsarzt und/oder FASI), damit Lücken in der Erfassung der Gefährdungen erkannt werden können,
  - die **Strukturierung des Bewertungs- und Entscheidungsprozesses**, der von der Beurteilung zu den betrieblichen Festlegungen führt (Ausarbeitung der Unterlagen nach § 6), damit die jeweils richtigen Maßnahmen festgelegt werden,
  - eine Regelung, wie die betrieblichen **Festlegungen umzusetzen sind** und wie ihre Umsetzung beziehungsweise ihre Wirksamkeit kontrolliert werden soll, damit die erforderlichen Maßnahmen auch tatsächlich die in sie gestellten Erwartungen erfüllen,
  - eine Regelung, wie die **Beschäftigten vom Ergebnis informiert werden**, wo und wie lange die Unterlagen aufbewahrt werden sollen, damit sie als aktives “Arbeitsmittel” zur Verfügung bleiben und nicht in Vergessenheit geraten.

### **Anhang: Häufige Missverständnisse**

Viele Betriebe verwenden als Hilfsmittel für die Durchführung der Beurteilung der Arbeitsbedingungen “**Sicherheitschecklisten**”. Sicherheitschecks können dazu dienen herauszufinden, ob zum Beispiel Stolperstellen entstanden sind, ob Steckdosen wackelig oder ob gasführende Schläuche undicht geworden sind. Die Gleichsetzung von Sicherheitscheck und BdA ist jedoch falsch und führt in die Irre. Mit der BdA wird die “Gefährlichkeit” oder “Ungefährlichkeit” einer Arbeit grundsätzlich festgestellt. Sofern sich die “Gefährlichkeit” aus der Möglichkeit ergibt, dass Sicherheitsmängel auftreten könnten, muss eine regelmäßige Sicherheitskontrolle eingeplant werden, die dann eine aus der BdA abgeleitete Maßnahme des Arbeitsschutzes ist (wie etwa auch die ebenfalls aus der BdA abgeleitete Maßnahme der regelmäßigen Unterweisung).

### **Beispiel 1:**

Die Kontrolle, ob Stolperstellen an den Böden vorhanden sind, ist keine BdA, sondern eine Maßnahme, die sich aus der BdA ableitet. Die Ableitung gestaltet sich hier etwa wie folgt. Die “Beobachtungseinheit” für die BdA ist das “Laufen”. Als Risiko wird die Verletzung infolge des Hinfallens beim Laufen identifiziert. Das Schutzziel besteht also



darin, das Hinfallen zu verhindern. Um das Schutzziel zu erreichen, erwägt der Betrieb zunächst alle möglichen Maßnahmen: “richtiges” Schuhwerk benutzen, damit die Beschäftigten nicht umknicken, hängen bleiben oder ausrutschen, Arbeitshetze vermeiden, damit das Laufen nicht zum (unsichereren) Rennen wird, für hinreichende Beleuchtung der Räume und Verkehrswege sorgen (hierfür gibt es verbindliche Vorgaben, die zu beachten sind), den Boden mit Mitteln reinigen, die nicht zur Glättebildung führen, die ständige Kontrolle, dass auf dem Boden keine Gegenstände herumliegen, die ständige Kontrolle, dass sich im Boden keine Löcher aufgetan haben, dafür sorgen, dass die Mitarbeiter nicht betrunken und damit gangunsicher sind und so weiter.

Nach Maßgabe der konkreten Verhältnisse (Wo und unter welchen Bedingungen findet das Laufen statt?) wird der Betrieb dann aus den denkbaren Maßnahmen die jeweils richtigen auswählen und festlegen. Im Falle einer Schule wird es etwa ausreichen können, lediglich ein anderes Reinigungsregime festzulegen und den Hausmeister aufzufordern, bei seinen regelmäßigen Rundgängen auf Stolperstellen und auf die Funktionstüchtigkeit der Beleuchtung zu achten. Im Falle des Stationsdienstes in einem Krankenhaus wird vielleicht zusätzlich noch festgelegt, welches Schuhwerk das Personal zu tragen hat (häufige Unfallursache: “Clogs”) und die Stationschwester wird aufgefordert, für “Ordnung” zu sorgen, also darauf zu achten, dass keine Gegenstände unnötig herumstehen oder herumliegen.

Manche Betriebe verwenden als Hilfsmittel für die Durchführung der Beurteilung der Arbeitsbedingungen “**Pflichtenchecklisten**”. Mit einem Pflichtencheck kann herausgefunden werden, ob zum Beispiel die Betriebsanweisung tatsächlich erstellt wurde, ob die arbeitsmedizinische Vorsorge veranlasst wurde, ob eine vorgeschriebene Anzeige erstattet wurde oder ob die Atemschutzgeräte regelmäßig gewartet wurden. Überprüfungen dieser Art dürfen nicht mit der BdA gleichgesetzt werden, mit ihnen können die Ziele der BdA nicht erreicht werden.

### **Beispiel 2:**

Eine als Hilfe für die BdA ausgegebene Checkliste sieht ankreuzbare Positionen vor wie zum Beispiel „Betriebsanweisung vorhanden?“ oder “Arbeitsmedizinische Vorsorge durchgeführt?“. Nehmen wir an, dass hiermit Pflichten angesprochen sind, die sich aus dem Gefahrstoffrecht ableiten. Die BdA müsste dann jedoch nicht aus dem angesprochenen “Pflichtencheck” bestehen, sondern (verkürzt dargestellt) in der Ermittlung, mit welchen Gefahrstoffen die Beschäftigten Umgang haben und in welchem Ausmaß sie den Gefahrstoffen ausgesetzt sind sowie in der wertenden Einschätzung, ob und ggf. welche Maßnahmen zum Schutz vor Gefahrstoffeinwirkungen erforderlich sind.

Mit der BdA wird also geklärt, ob eine Betriebsanweisung zu erstellen ist und ob eine arbeitsmedizinische Untersuchung veranlasst werden muss. Die Kontrolle, ob die Maßnahme dann tatsächlich durchgeführt wird, ist nicht Gegenstand der BdA, sie muss regelmäßig durchgeführt werden. Die Gleichsetzung von BdA und "Pflichtencheck" führt auch zu dem absurden Ergebnis, dass mit der BdA festzustellen wäre, ob die Pflicht "BdA vornehmen" erfüllt wurde.

Manche Betriebe verstehen unter der Beurteilung der Arbeitsbedingungen die Durchführung von "**Wirksamkeitskontrollen**". Mit diesen Kontrollen wird zum Beispiel herausgefunden, ob die Arbeitsplatzabsaugung noch funktionstüchtig ist, ob die Schutzhandschuhe oder der Atemschutz auch tatsächlich verwendet werden, ob die Arbeitsanweisungen beachtet werden oder ob die allgemeinen Hygieneregeln eingehalten werden. Überprüfungen dieser Art dürfen nicht mit der BdA gleichgesetzt werden, mit ihnen können die Ziele der BdA nicht erreicht werden.

### **Beispiel 3:**

Die Kontrolle, ob zum Beispiel die Maßnahme "beim Gefahrstoffumgang Schutzhandschuhe tragen" wirksam ist, setzt voraus, dass zwei Stufen des Arbeitsschutzprozesses bereits durchlaufen wurden: zunächst die Feststellung, dass mit dem Umgang mit bestimmten Gefahrstoffen die Möglichkeit der Aufnahme des Stoffes über die Haut verbunden ist und dass dies ein Gesundheitsrisiko für die Beschäftigten darstellt, welches beseitigt werden muss. Sodann die Feststellung, dass das Tragen von Schutzhandschuhen bei dieser Tätigkeit zur Risikominderung nötig ist und welche Handschuhe dafür zu verwenden sind.

Es ergibt sich also, dass das Ergebnis der BdA längst vorliegen muss, bevor die Wirksamkeit der festgelegten Maßnahmen überprüft wird. Insofern kann die Wirksamkeitsprüfung nicht die BdA sein.

Für Rückfragen stehen wir Ihnen gerne zur Verfügung.

**Landesamt für Arbeitsschutz, Gesundheitsschutz  
und technische Sicherheit - LAGetSi -  
Turmstraße 21, 10559 Berlin**

**Referat I A - Betrieblicher Arbeitsschutz I**

**Tel.: (030) 902 545 - 409**

**Fax: (030) 9028 - 8029**

**E-Mail: [arbeitsschutz@lagetsi.berlin.de](mailto:arbeitsschutz@lagetsi.berlin.de)**

**[www.berlin.de/lagetsi](http://www.berlin.de/lagetsi)**