



**Infos für
Führungskräfte**

Das Plus an
Sicherheit!

Arbeitsplatzevaluierung

Sicherheitsinformation für Führungskräfte

Inhalt

1 Grundsätzliches zur Evaluierung	4
1.1 Was versteht man unter „Evaluierung“?	4
1.2 Warum Arbeitsplatzevaluierung?	4
1.3 Was sind Mindestforderungen, was sind Schutzziele?	5
1.4 Wie kann die Evaluierung im Betrieb organisiert werden?	5
1.5 Wer ist verantwortlich?	5
2 Evaluierungsbeauftragte	6
2.1 Welche Aufgaben haben Evaluierungsbeauftragte?	6
2.2 Wer muss an der Evaluierung beteiligt werden?	6
3 Gefährdungs- und Belastungsarten	7
4 Organisatorische Vorarbeiten zur Evaluierung	8
4.1 Festlegen der Evaluierungsbereiche, Arbeitsplatzbeschreibung	8
4.2 Grobanalyse	8
5 Das AUVA-Verfahren: Die fünf Schritte der Evaluierung	9
Schritt 1: Gefahrenermittlung	9
Schritte 2 und 3: Informationssammlung – Rahmenbedingungen und veränderbare Bedingungen	9
Schritt 4: Risikobeurteilung	10
Schritt 5: Festlegen und Durchführen von Maßnahmen	11
6 Kontrollen und Überprüfungen	12
7 Dokumentation	13
7.1 Mindestinhalte	13
7.2 Weitere mögliche Inhalte	13
AUVA-Publikationen zum Thema Evaluierung	14

1 Grundsätzliches zur Evaluierung

1.1 Was versteht man unter „Evaluierung“?

Allgemein gesprochen versteht man unter dem Begriff „Evaluierung“ die begleitende Kontrolle und Beurteilung eines Prozesses. Auf dem Gebiet des Arbeitnehmer:innenschutzes bedeutet das Wort „Evaluierung“, dass ein bestimmter Arbeitsprozess in Hinsicht auf Sicherheit und Gesundheitsschutz begleitend kontrolliert und beurteilt wird.

Die Folge ist eine Behebung von erkannten Mängeln sowie die laufende Verbesserung von Sicherheit und Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz. Dieser Prozess muss in den sogenannten „Sicherheits- und Gesundheitsschutzdokumenten“ dokumentiert werden.

Kontrolle, Beurteilung, Verbesserung und Dokumentation

Unter Evaluierung im Sinne des Arbeitnehmer:innenschutzes ist also ein Vorgang zu verstehen, bei dem Gefahren in Zusammenhang mit der Arbeit ermittelt,

beurteilt und in Folge beseitigt werden, wobei all diese Schritte zu dokumentieren sind.

Der Begriff „Evaluierung“ wird zwar in der Arbeitnehmerschutzrahmenrichtlinie 89/391 verwendet, nicht jedoch im ArbeitnehmerInnenschutzgesetz (ASchG) und der nach § 5 ASchG erlassenen „Verordnung über Sicherheits- und Gesundheitsschutzdokumente“ (DOK-VO).

Hinweis

Inhaltlich deckungsgleich werden auch die Begriffe „Arbeitsplatzevaluierung“, „Gefährdungsbeurteilung“ oder „Gefahrevaluierung“ verwendet. In dieser Broschüre wird der Begriff „Arbeitsplatzevaluierung“ verwendet.

1.2 Warum Arbeitsplatzevaluierung?

Die Arbeitsplatzevaluierung soll Arbeitgeber:innen dabei helfen, auf systematische und organisierte Weise die Sicherheit und den Gesundheitsschutz der Arbeitnehmer:innen stetig zu verbessern.

Die Arbeitgeber:innen haben durch das ASchG § 4 Abs 1 die Pflicht übertragen bekommen, für jeden Arbeitsplatz und jede Tätigkeit die Sicherheit und den Gesundheitsschutz der Arbeitnehmer:innen sicherzustellen und zu optimieren.

Ziel: Laufende Verbesserung der Arbeitsbedingungen

Ziel der Arbeitsplatzevaluierung ist es also, die physische und psychische Belastung der Arbeitnehmer:innen sowie das Unfallrisiko am Arbeitsplatz zu minimieren, wobei eine laufende Verbesserung der

Arbeitsbedingungen anzustreben ist. Dabei sind nach § 4 Abs 1 ASchG insbesondere zu berücksichtigen:

- die Gestaltung und die Einrichtung der Arbeitsstätte
- die Gestaltung und der Einsatz von Arbeitsmitteln
- die Verwendung von Arbeitsstoffen
- die Gestaltung der Arbeitsplätze
- die Gestaltung der Arbeitsverfahren und der Arbeitsvorgänge
- das Zusammenwirken der Arbeitsverfahren und der Arbeitsvorgänge
- der Stand der Ausbildung und Unterweisung
- Eignung und besondere Schutzbedürftigkeit
- besonderer Personenschutz, z. B. für Schwangere und Jugendliche

1.3 Was sind Mindestforderungen, was sind Schutzziele?

Zum besseren Verständnis ist es wichtig zu wissen, dass die Evaluierung durch Arbeitgeber:innen dort ein Thema ist, wo der Gesetzgeber (oder die Behörde in Bescheidauflagen) keine unmittelbar umsetzbaren Vorschriften, sondern (nur) Schutzziele definiert. So ist z. B. die Bestimmung der Arbeitsstättenverordnung, in jeder Arbeitsstätte eine „ausreichende Anzahl geeigneter Löscheinrichtungen“ vorzusehen, ein Schutzziel, da es von der jeweiligen betrieblichen Situation abhängt, wie viele und welche Löscheinrichtungen dies nun tatsächlich bedeutet. Finden sich also in ASchG und Verordnungen nur Begriffe wie „ausreichend“, „entsprechend“, „erforderlichenfalls“, „entsprechend der betrieblichen Gegebenheiten“, „so weit wie möglich unterschreiten“ etc., so handelt es sich um ein Schutzziel, das im Zuge der Evaluierung umgesetzt werden muss.

Schutzziele müssen evaluiert und dann umgesetzt werden. Mindestforderungen sind Detailbestimmungen, die einzuhalten sind.

Schreibt der Gesetzgeber oder die Behörde hingegen eine **konkrete** Situation vor, so ist diese Mindestforderung nicht Thema der eigentlichen Evaluierung. Dies betrifft zum Beispiel die Einhaltung von gesetzlich vorgeschriebenen Grenzwerten (z. B. für Schadstoffe, Lärm, Vibrationen), das Vorsehen von Schutzeinrichtungen an Maschinen oder die Kennzeichnungspflicht von Löscheinrichtungen und Einrichtungen zur Ersten Hilfe. Es handelt sich um unmittelbar und konkret vorgeschriebene Detailbestimmungen, die einzuhalten sind.

1.4 Wie kann die Evaluierung im Betrieb organisiert werden?

Grundsätzlich kann zwischen vier möglichen Zugängen zur Organisation der Evaluierung unterschieden werden:

- Der **arbeitsplatzbezogene** Zugang untersucht einen bestimmten Arbeitsplatz bzw. eine bestimmte Tätigkeit anhand der Fragestellung: „Welche Gefährdungen können an einem bestimmten Arbeitsplatz oder in einem definierten Arbeitsbereich auftreten?“
- Der **tätigkeitsbezogene** Zugang untersucht (ortsunabhängig) eine definierte Tätigkeit anhand der Fragestellung: „Welche Gefährdungen können bei Durchführung einer bestimmten Arbeit auftreten?“
- Der **gefährdungsbezogene** Zugang untersucht einen Betrieb oder Betriebsbereiche anhand der jeweiligen Gefährdungsart und geht beispielsweise von folgender Fragestellung aus: „An welchen Arbeitsplätzen ist eine Lärmbelastung gegeben?“
- Weiters ist auch ein **personenbezogener** Zugang möglich, der vor allem bei Arbeitnehmer:innen ohne fixe Arbeitsplätze angewendet werden kann (z. B. Personal in den Bereichen Haustechnik, Hauselektrik, Reinigung und Instandhaltung).

1.5 Wer ist verantwortlich?

Die Verantwortung über die Einhaltung der Arbeitnehmerschutzvorschriften und die Durchführung der Evaluierung liegt grundsätzlich bei dem:der Arbeitgeber:in.

Durchführung im Auftrag der Arbeitgeber:innen

§ 83 (9) ASchG:
„Die Bestellung von Präventivfachkräften enthebt die Arbeitgeber nicht von ihrer Verantwortlichkeit für die Einhaltung der Arbeitnehmerschutzvorschriften. Den

Präventivfachkräften kann die Verantwortlichkeit für die Einhaltung von Arbeitnehmerschutzvorschriften nicht rechtswirksam übertragen werden.“

Werden Externe bei der Evaluierung herangezogen oder führen sie die Evaluierung im Auftrag der Arbeitgeber:innen aus, haften sie im Rahmen der vertraglich vereinbarten Leistungen und der Sachverständigenhaftung nach dem Bürgerlichen Recht.

2 Evaluierungsbeauftragte

Vor allem in größeren Betrieben wird es unumgänglich sein, eine Person zu bestimmen, die die Evaluierung koordinierend betreut. Die Aufgaben dieses/dieser Evaluierungsbeauftragten werden vor allem in den Bereichen Planung, Vorbereitung, Koordination und Information liegen. Diese Aufgabe kann und wird in der Praxis auch in vielen Fällen von Sicherheitsfachkraft und Arbeitsmediziner:in wahrgenommen werden. Die Durchführung der Erstevaluierung oder eine Folgeevaluierung samt Aktualisierung sowie Dokumentation kann auch in die Mindesteinsatzzeit (Präventionszeit) der Präventivdienste eingerechnet werden. Hinweis: In der Praxis ist in vielen Fällen eine Durchführung vor allem einer Erstevaluierung innerhalb der Präventionszeit nicht seriös möglich. In diesen Fällen wird eine Ausweitung der Präventionszeit dringend empfohlen.

Arbeitgeber:innen können delegieren, aber bleiben verantwortlich

In jedem Fall sollte die Gefahrenermittlung und in Folge die Beurteilung vor Ort unter aktiver Beteiligung der jeweiligen Bereichsverantwortlichen (Abteilungsleiter:in, Meister:in Polier:in) und unter Einbeziehung der jeweils betroffenen Arbeitnehmer:innen erfolgen. Im Übrigen haben auch Angehörige des Betriebsrates (BR) – und wenn es keinen BR gibt – die Sicherheitsvertrauenspersonen (SVP) das Recht der Beteiligung an der Durchführung der Evaluierung (siehe auch 2.2).

2.1 Welche Aufgaben haben Evaluierungsbeauftragte?

Die Evaluierungsbeauftragten werden vor allem die folgenden Aufgaben übernehmen:

- Festlegen der Evaluierungsbereiche
- Schulung der Bereichsverantwortlichen über Grundsätze, Inhalt, Bedeutung und Art der Durchführung der Evaluierung
- Erarbeiten von bereichs- oder arbeitsplatzspezifischen Checklisten als Hilfestellung zur Gefahrenermittlung (empfohlen: modularer Aufbau, siehe auch Checklisten der Internetseite www.eval.at)
- punktuelle Überprüfung der Gefahrenermittlung, vor allem in problematischen Bereichen des

- Betriebs (z. B. Haustechnik, Lager)
- Hilfestellung bei Gefahrenermittlung und Festlegung der Maßnahmen
- Anlegen und Verwalten der Sicherheits- und Gesundheitsschutzdokumente

Die Durchführung der Gefahrenermittlung vor Ort wird in der Regel nicht Aufgabe der Evaluierungsbeauftragten sein, sie sollten jedoch beratend zur Seite stehen.

2.2 Wer muss an der Evaluierung beteiligt werden?

Folgende Personen müssen an der Evaluierung auf jeden Fall beteiligt werden:

- Sicherheitsfachkräfte (gem. § 76 Abs 3 ASchG)
- Arbeitsmediziner:innen (gem. § 81 Abs 3 ASchG)
- Angehörige des Betriebsrates (gem. § 92a Abs 1 ArbVG)
- Sicherheitsvertrauenspersonen (gem. § 92a Abs 4 ArbVG, wenn vom BR delegiert)
- alle Arbeitnehmer:innen (gem. § 13 Abs 2 ASchG, wenn weder BR noch SVP vorhanden)

Der Aufgabenbereich der internen Evaluierungsbeauftragten deckt sich in großen Bereichen mit dem von externen Evaluierungsberatern/-beraterinnen. Diese sollen vor allem für die Planung und für konzeptive Aufgaben und nur in Beispiel gebenden Einzelfällen zur Gefahrenermittlung vor Ort herangezogen werden.

3 Gefährdungs- und Belastungsarten

Die AUVA hat zur Evaluierung ein Verfahren entwickelt, das fünf Schritte vorsieht (Details dazu ab S. 9):

1. Gefahrenermittlung
2. Erhebung von Rahmenbedingungen
3. Erhebung von veränderbaren Bedingungen
4. Risikobeurteilung
5. Festlegen und Durchführen von Maßnahmen

Grundlage des AUVA-Verfahrens ist die folgende Einteilung in Gefahrenkategorien. Terminologisch gesehen kann der Begriff „Gefahr“, den das ASchG verwendet, entweder eine Unfallgefahr oder eine Belastung (Gesundheitsgefahr) sein. Die folgende Liste, die eine erste Orientierung (Grobanalyse) über die betriebliche Situation liefern kann, beinhaltet sowohl Gefährdungs- als auch Belastungsfaktoren:

- Mechanische Gefährdungen
- Sturz und Absturz
- Elektrizität
- chemische Arbeitsstoffe
- biologische Arbeitsstoffe
- Brand- und Explosionsgefährdungen
- heiße oder kalte Stoffe

- Lärm
- Staub
- Vibrationen
- Strahlung und Felder
- Klima
- Sehbedingungen
- Wahrnehmungs- und Handhabungsfaktoren
- physische Belastungen
- psychisch und organisatorisch bedingte Belastungen
- besondere Gefährdungen

Für jede dieser Gefährdungs- und Belastungsarten hat die AUVA ein „Evaluierungsheft“ herausgegeben (Bezugsquellen siehe S. 14).

Hinweis

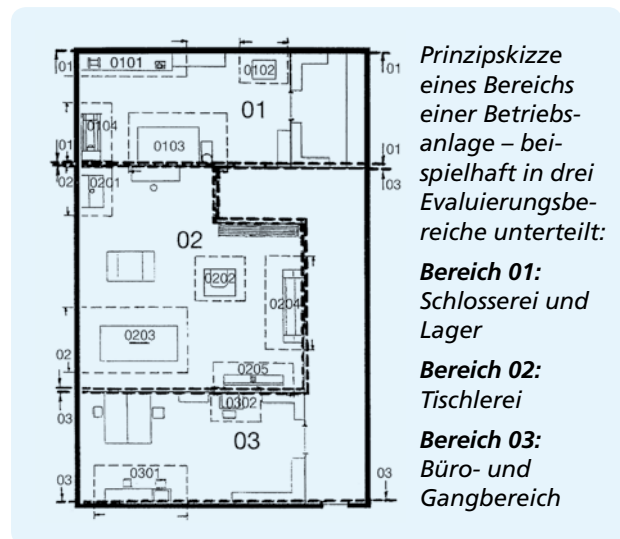
Die „Infosammlung“ der Internetseite www.eval.at enthält Informationen, die als Unterstützung zur Gefahrenermittlung, Beurteilung und Maßnahmenfestlegung herangezogen werden können.

4 Organisatorische Vorarbeiten zur Evaluierung

4.1 Festlegen der Evaluierungsbereiche, Arbeitsplatzbeschreibung

Zunächst werden Evaluierungsbereiche festgelegt und diese bezüglich Beschaffenheit, Anforderungen, durchzuführender Tätigkeiten usw. beschrieben. Die Evaluierungsbereiche können in Ebenen mit absteigender Größe – von der gesamten Betriebsanlage bis herunter zum Arbeitsplatz – festgelegt werden. Diese Unterschiede können sich beispielsweise in der Nummerierung ausdrücken, wobei römische Zahlen für verschiedene Gebäude stehen können, zweistellige Zahlen für Abteilungen oder Betriebsbereiche (01) und vierstellige Zahlen für einzelne Arbeitsplätze oder Arbeitsvorgänge (0101).

In Folge wird für jeden festgelegten Evaluierungsbereich je ein Evaluierungsdokument angelegt.



4.2 Grobanalyse

In einem nächsten Schritt wird nun für jeden Evaluierungsbereich ermittelt, welche Gefährdungen und Belastungen grundsätzlich nicht auszuschließen sind. Je nach Gefährdungs- bzw. Belastungsart bieten sich verschiedene Ebenen der Evaluierung an. So werden beispielsweise die Belastungsfaktoren „Lärm“ oder „Klima“ eher auf der Bereichsebene betrachtet und dokumentiert werden, während mechanische Gefährdungen vor allem einem bestimmten Arbeitsplatz, Arbeitsvorgang oder einer bestimmten Maschine zugeordnet werden. Bei manchen Gefährdungs- und Belastungsarten kann es auch sinnvoll und notwendig werden, auf zwei Ebenen zu operieren.

Auf welcher Ebene – Gebäude, Abteilung oder Arbeitsplatz – man letztendlich im Rahmen einer bestimmten Gefährdungs- oder Belastungsart tätig wird, kann neben der Art der Gefahr an sich auch von folgenden Faktoren abhängen:

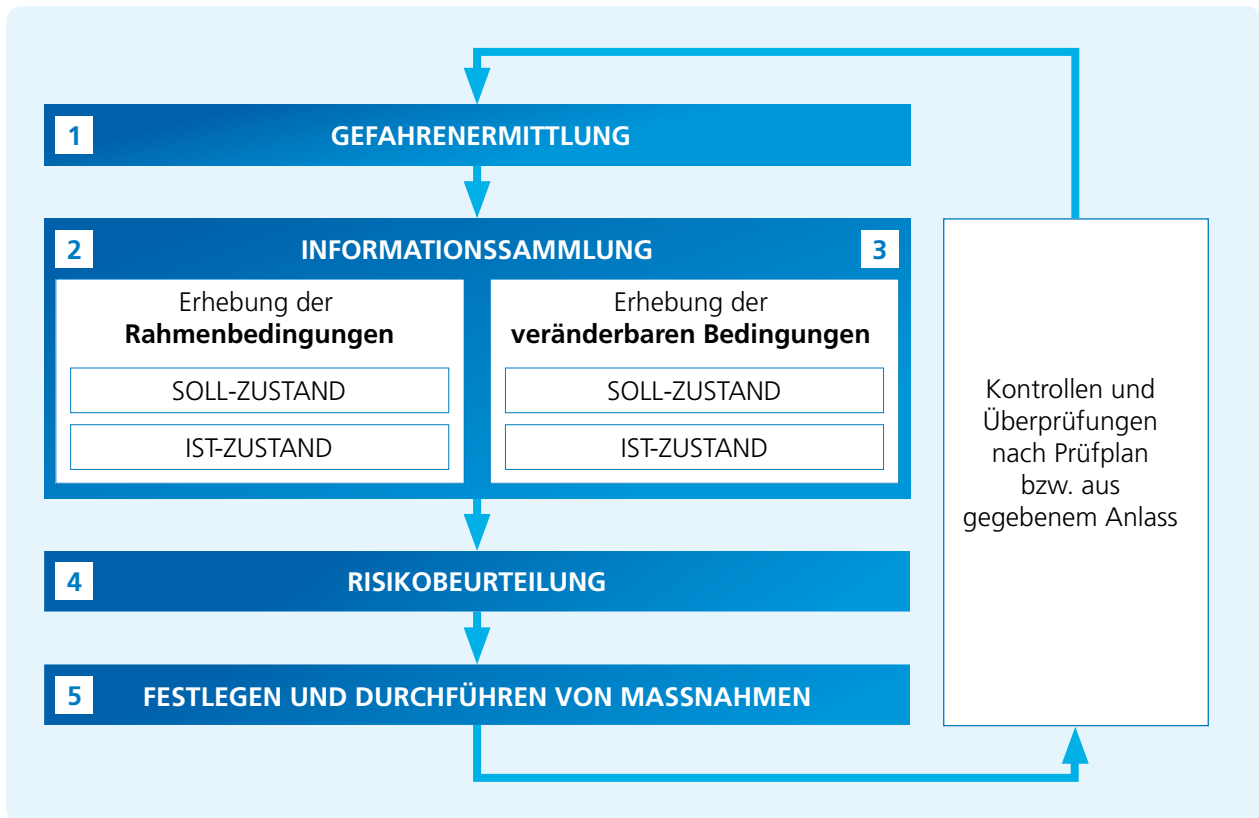
- Ein Arbeitsplatz kann schon von seiner Art her eindeutig als „ohne besondere Gefahren“ eingestuft

werden – in diesem Fall kann eine höhere Betrachtungsebene und in Folge Dokumentation gewählt werden.

- Der Betrieb hatte bereits vor Durchführung der Evaluierung ein hohes Arbeitnehmer:innenschutz-niveau, deshalb sind wenige Probleme und in Folge Maßnahmen zu erwarten – auch hier kann eine höhere Betrachtungsebene gewählt werden.
- Es wird eine Vielzahl komplexer Tätigkeiten mit hohem Gefahrenpotenzial durchgeführt – in diesem Fall wird die Betrachtungsebene niedriger gewählt werden, in Folge werden auch mehr Dokumente angelegt werden.

Grundregel: Je mehr Gefahren, desto genauer die Analyse

5 Das AUVA-Verfahren: Die fünf Schritte der Evaluierung



Schritt 1: Gefahrenermittlung

Es wird festgestellt, ob eine Gefährdung der Gesundheit oder Sicherheit der Arbeitnehmer:innen bzw. ob mögliches Verbesserungspotenzial besteht.

Als Unterstützung bei der Gefahrenermittlung haben sich Checklisten sehr bewährt.

Welche Gefahren treten überhaupt auf?

In Zusammenhang mit der Gefahrenermittlung ist es wichtig zu wissen, dass die Arbeitnehmer:innen jeden Arbeitsunfall, jeden Beinaheunfall, jede festgestellte ernste und unmittelbare Gefahr sowie jeden an einem Schutzsystem festgestellten Defekt unverzüglich zu melden haben (siehe hierzu §15 Abs 5 ASchG).

Schritte 2 und 3: Informationssammlung – Rahmenbedingungen und veränderbare Bedingungen

In dieser Phase werden gesetzliche, normative, aber auch firmenbezogene Vorschriften und Gegebenheiten erhoben sowie notwendige Messungen, Probenahmen und Beobachtungen gemacht. Diese Daten

sind die Grundlage für die folgende Risikobeurteilung.

Bei diesem Schritt sollte klar sein oder aber geklärt werden, was als (unveränderbare) Rahmenbedingung

gesehen werden muss (z. B. Schichtarbeit, unersetzbarer Arbeitsstoff, Arbeit auf erhöhten Standplätzen) und wo veränderbare Bedingungen vorherrschen (z. B. mögliche Ersatzstoffe, Schutzeinrichtungen, Zutrittsbeschränkungen bei Gefahrenbereichen).

Schritt 4: Risikobeurteilung

Anhand der vorher beschafften Informationen wird das Risiko eingeschätzt und die Notwendigkeit von Maßnahmen sowie deren vertretbarer Umsetzungszeitraum beurteilt.

Schlüsselfragen:

Wie hoch ist das Risiko?

Was kostet seine Minimierung/Beseitigung?

Ziel der Risikobeurteilung ist es, eine Entscheidungsgrundlage für die Beantwortung folgender Fragen zu liefern:

- Ist das gegebene Restrisiko unter Berücksichtigung des zu erwartenden Aufwands (vor allem der Kosten) vertretbar oder müssen (weitere) Maßnahmen gesetzt werden?
- Sind technische und organisatorische oder (nur) personenbezogene Maßnahmen festzulegen?
- Bei mehreren Maßnahmen: Wo besteht höhere Dringlichkeit zur Umsetzung?

Handelt es sich um gesetzliche Mindestforderungen, so ist die Einhaltung derselben nicht Thema der Evaluierung und es muss auch keine Risikobeurteilung durchgeführt werden. Die gesetzlichen Vorgaben sind einzuhalten (siehe auch Kapitel 1.3).

Wo immer es möglich ist, sind bei der Risikobeurteilung quantifizierende Verfahren zu bevorzugen, wie dies beispielsweise bei den Belastungen durch Arbeitsstoffe, Lärm, Klima oder Vibrationen der Fall ist.

Ohne eine gründliche Informationssammlung und ein genaues Abklären der technischen, produktionsbedingten und eventuell auch finanziellen Einschränkungen (Rahmenbedingungen) lässt sich im nächsten Schritt das Risiko nicht seriös beurteilen.

Qualitativ und quantitativ

Eine quantifizierende Risikobeurteilung ist vor allem in den folgenden Fällen sinnvoll bzw. vorgeschrieben:

6. wenn die Art der Gefährdung oder Belastung eine Quantifizierung ermöglicht (beispielsweise bei Lärm oder chemischen Arbeitsstoffen),
7. wenn gesetzliche Grenzwerte bestehen,
8. wenn wegen mehrerer durchzuführender Maßnahmen Prioritäten gesetzt werden müssen und/oder
9. wenn Unsicherheit über die Höhe des Risikos und der damit verbundenen Konsequenzen besteht.

Eine generelle Quantifizierung oder Einteilung in Risikoklassen ist im Arbeitnehmer:innenschutz nicht gesetzlich gefordert. Eine subjektive (aber fachlich fundierte) Einschätzung des Risikos kann ebenfalls als „Risikobeurteilung“ im Sinne des ASchG angesehen werden!

Für die Zuordnung in mögliche Risikoklassen sind grundsätzlich zwei Parameter ausschlaggebend und heranzuziehen:

- die Schwere des möglichen Schadens (Was passiert, wenn was passiert?) und
- die Eintrittswahrscheinlichkeit dieses Schadens (Wie wahrscheinlich ist es, dass das passiert?)

Es gilt ganz allgemein: Das Risiko ist eine Funktion von Schadensschwere und Eintrittswahrscheinlichkeit dieses Schadens.

Eine Möglichkeit zur Risikoabschätzung

Im Folgenden wird das Risiko, einen Arbeitsunfall zu erleiden, beispielhaft dargestellt. Zunächst wird die **Schwere des möglichen Schadens** eingeschätzt. Eine mögliche Abstufung kann beispielsweise so aussehen:

- leichte Verletzung
- schwere Verletzung
- schwerste Verletzung
- tödlicher Unfall

Dann ist die **Eintrittswahrscheinlichkeit eines möglichen Schadens** einzuschätzen. Diese hängt von folgenden drei Faktoren ab:

- Aufenthaltsdauer im Gefahrenbereich
- Eintrittswahrscheinlichkeit des Gefährdungsereignisses
- Möglichkeiten zur Gefahrenabwendung

Die zwei Parameter „Schwere des möglichen Schadens“ und „Eintrittswahrscheinlichkeit“ werden nun in Relation gebracht, d. h. das Risiko ist eine Funktion

von Schadensausmaß und Eintrittswahrscheinlichkeit. Aus den so ermittelten Risikoklassen lässt sich zum Beispiel die Dringlichkeit des Handlungsbedarfes ableiten.

Beispiel für die Ermittlung von Risikoklassen

	schwer	mittel	leicht	minimal
wahrscheinlich	5	5	4	4
gelegentlich	5	4	4	3
selten	4	4	3	3
sehr selten	4	3	3	2
unwahrscheinlich	3	3	2	1

Das Ergebnis ist in diesem Fall eine Einteilung in fünf Risikoklassen:

- Risikoklasse 1: Restrisiko prinzipiell vertretbar
- Risikoklasse 2: kein unmittelbarer Handlungsbedarf
- Risikoklasse 3: Handlungsbedarf mittelfristig notwendig
- Risikoklasse 4: baldiger Handlungsbedarf
- Risikoklasse 5: dringender, unmittelbarer Handlungsbedarf

Schritt 5: Festlegen und Durchführen von Maßnahmen

Bei der Lösungsfindung stehen vier grundsätzliche Wege offen, die auch kombiniert zur Anwendung kommen können. Diese sind technische Maßnahmen, organisatorische Maßnahmen oder personenbezogene Maßnahmen (STOP).

Substitution oder Gefahrenbeseitigung: Die optimale Lösung ist die Beseitigung einer Gefahr durch z. B. weniger gefährliche oder ungefährliche Arbeitsstoffe, Maschinen oder Arbeitsvorgänge.

Technische Maßnahmen zielen auf Ersatz und/oder Optimierung der Arbeitsmittel und der Arbeitsumgebung durch technische Verbesserungen ab. Bei technischen Maßnahmen ist stets die Gefahrenbekämpfung an der Quelle (z. B. durch konstruktive Maßnahmen) allen anderen Möglichkeiten (z. B. Schutzeinrichtungen, Absaugung) vorzuziehen.

Organisatorische Maßnahmen zielen darauf ab, Organisation, Struktur und Arbeitsabläufe so abzuändern, dass Gefährdungen entgegengewirkt wird. So kann zum Beispiel durch geeignete organisatorische Maßnahmen erreicht werden, dass sich möglichst wenige Personen in einem Gefahrenbereich aufhalten.

Auch psychische Belastungsfaktoren (z. B. Stress durch Akkordarbeit oder Monotonie durch taktgebundene Arbeit) können auf diese Weise bekämpft werden.

Personenbezogene Maßnahmen wie Information, Schulung und Unterweisung werden meist begleitend mit der Einführung von technischen oder organisatorischen Maßnahmen notwendig werden. Personenbezogene Maßnahmen ohne vorherige technische oder organisatorische Veränderungen sind nur dann zulässig, wenn technische oder organisatorische Maßnahmen nicht möglich sind.

Reihenfolge der Maßnahmen nach ASchG

Bezüglich der Reihenfolge der Maßnahmen gilt gemäß § 7 ASchG:

1. Vermeidung der Gefährdung oder Belastung (z. B. Ersatz gefährlicher Arbeitsstoffe, Arbeitsmittel oder Arbeitsverfahren)
2. Gefahrenbekämpfung an der Quelle
3. Ausschaltung oder weitestmögliche Verringerung von Gefahrenmomenten
4. Vorrang des kollektiven Gefahrenschutzes vor individuellem Gefahrenschutz

6 Kontrollen und Überprüfungen

Die Ermittlung und Beurteilung der Gefahren bei der Arbeit und das Setzen von Maßnahmen ist kein einmaliger Vorgang, sondern ein kontinuierlich ablaufender Prozess.

Die Ziele von Kontrollen und Überprüfungen sind vor allem:

- die Überprüfung eingeführter Maßnahmen auf ihre Wirksamkeit,
- die Feststellung neu aufgetretener oder noch nicht erfasster Gefahren,
- das Erkennen einer möglichen weiteren Verbesserung der Arbeitsbedingungen.

In jedem Fall müssen Überprüfungen und erforderlichenfalls Anpassungen durchgeführt werden (§ 4 Abs 5 ASchG):

- nach neu eingeführten Lösungen nach Unfällen
- bei Auftreten von Erkrankungen bei Verdacht, dass sie arbeitsbedingt sind

- bei sonstigen Umständen oder Ereignissen, die auf Gefährdungen am Arbeitsplatz schließen lassen
- bei Einführung neuer Arbeitsmittel
- bei Einführung neuer Arbeitsstoffe
- bei Einführung neuer Arbeitsverfahren
- bei neuen Erkenntnissen über den Stand der Technik
- bei neuen Erkenntnissen auf dem Gebiet der Arbeitsgestaltung
- bei sonstigen sich ändernden Gegebenheiten, die auf Sicherheit und Gesundheit der Arbeitnehmer:innen Einfluss haben können
- auf begründetes Verlangen des Arbeitsinspektorates

7 Dokumentation

Das sichtbare Ergebnis einer durchgeführten Arbeitsplatzevaluierung sind die erstellten Sicherheits- und Gesundheitsschutzdokumente. In der Verordnung über die Sicherheits- und Gesundheitsschutzdokumente (DOK-

VO), Nr. 478/1996 vom 10.09.1996, geändert durch die Verordnung Nr. 53/1997 vom 20.02.1997, wird der Inhalt, jedoch weder die Form noch das Erscheinungsbild der Dokumentation vorgeschrieben.

7.1 Mindestinhalte

Das Sicherheits- und Gesundheitsschutzdokument muss folgende Angaben enthalten (§ 2 Abs 1 DOK-VO):

1. Angaben über die Person(en), durch die die Ermittlung und Beurteilung der Gefahren durchgeführt wurde(n) sowie über alle beigezogenen Personen
2. Tag oder Zeitraum der Erstevaluierung
3. Angaben über den Arbeitsplatz (bzw. den Bereich, die Arbeitsstätte oder die Tätigkeit), auf den sich das Dokument bezieht, sowie die Anzahl der dort beschäftigten Personen
4. die festgestellten Gefahren

5. die durchzuführenden Maßnahmen
6. die Zuständigkeiten für die Umsetzung der Maßnahmen sowie die Umsetzungsfristen

Hinweis

Eine quantifizierende Risikobeurteilung ist gemäß DOK-VO nicht gefordert. Die Beurteilung des Risikos lässt sich jedoch indirekt auch aus den festgelegten Umsetzungsfristen ablesen.

7.2 Weitere mögliche Inhalte

In § 2 Abs 2 bis 6 DOK-VO werden Angaben über mögliche weitere Inhalte – soweit für den Bereich zutreffend – des Sicherheits- und Gesundheitsschutzdokuments gemacht. Diese sind konkret:

- die Festlegung der Arbeitsplätze oder Arbeitsbereiche, für die nach dem 5. Abschnitt des ASchG und in Folge der Verordnung über Gesundheitsüberwachung (VGÜ) Eignungsuntersuchungen, Folgeuntersuchungen, Untersuchungen bei Lärmeinwirkung oder sonstige besondere Untersuchungen vorgesehen sind;
- die Festlegung der Tätigkeiten, für die ein Nachweis der Fachkenntnisse im Sinne des § 63 ASchG und in Folge der Fachkenntnissachweis-Verordnung (FK-V) erforderlich ist;
- Angaben über die notwendigen persönlichen Schutzausrüstungen, siehe §§ 69 und 70 ASchG sowie (insbes.) §§ 4 bis 6 der Verordnung persönliche Schutzausrüstung (PSA-V);
- Angaben über Bereiche, die nach der Kennzeichnungsverordnung (KennV) besonders zu kennzeichnen sind oder für die Zutrittsbeschränkungen bestehen;
- Vorkehrungen für ernste und unmittelbare Gefahren im Sinne des § 3 Abs 3 und 4 ASchG;
- ein Verzeichnis der verwendeten gefährlichen Arbeitsstoffe im Sinne des § 40 ASchG;
- ein Verzeichnis der Arbeitsmittel, für die Prüfungen im Sinne des § 37 ASchG und in Folge der §§ 6 bis 11 der Arbeitsmittelverordnung (AM-VO) notwendig sind, samt allfälligen Prüf- und Wartungsplänen;
- Brandschutzordnung nach § 45 Arbeitsstättenverordnung (AStV), Evakuierungspläne, Explosionsschutzdokument nach § 5 Verordnung explosionsfähige Atmosphären (VEXAT).
- Werden in dem Bereich, auf den sich das Sicherheits- und Gesundheitsschutzdokument bezieht, gefährliche Arbeitsstoffe verwendet, für die Grenzwerte im Sinne des § 45 ASchG und in Folge der Grenzwertverordnung (GKV) gelten, sind im Dokument auch die zur Anwendung kommenden MAK-Werte oder TRK-Werte anzuführen.

- Werden bei der Festlegung von Maßnahmen zur Gefahrenverhütung ÖNORMEN, harmonisierte europäische Normen (EN oder ÖNORM EN), ÖVE-Vorschriften, Unfallverhütungsvorschriften, Technische Richtlinien oder sonstige anerkannte Regeln der Technik zugrundegelegt, sind diese im Sicherheits- und Gesundheitsschutzdokument anzuführen.

Nach dem Mutterschutzgesetz (MSchG) und dem Gesetz über die Beschäftigung von Kindern und Jugendlichen (KJBG) ist ebenfalls eine Evaluierung und Dokumentation vorgesehen.

Tipp

Auf der Internetseite www.eval.at sind unter „Grundevaluierungen“ Dokumente zur Evaluierung als Vorlagen enthalten, die als Grundlage für die Evaluierung bzw. Dokumentation herangezogen werden können.

AUVA-Publikationen zum Thema Evaluierung

Evaluierungshefte und Leitfäden

Publikationen der AUVA und Publikationen, die in Kooperation mit der AUVA entstanden sind finden Sie online unter: <https://www.eval.at/arbeitsplatzevaluierung/evaluierungshefte> und www.auva.at/publikationen

Merkblätter

AUVA-Merkblatt M 041 Verordnung über Sicherheits- und Gesundheitsschutzdokumente
AUVA-Merkblatt M 043 Externe Fachkräfte bei der Evaluierung (Gefährdungsbeurteilung)

Arbeitsplatzevaluierung

Bitte wenden Sie sich in allen Fragen des Gesundheitsschutzes und der Sicherheit bei der Arbeit an den Unfallverhütungsdienst der für Sie zuständigen AUVA-Landesstelle:

Oberösterreich:

UVD der Landesstelle Linz
Garnisonstraße 5, 4010 Linz
Telefon +43 5 93 93-32701

Salzburg, Tirol und Vorarlberg:

UVD der Landesstelle Salzburg
Dr.-Franz-Rehrl-Platz 5, 5010 Salzburg
Telefon +43 5 93 93-34701

UVD der Außenstelle Innsbruck
Ing.-Ettel-Straße 17, 6020 Innsbruck
Telefon +43 5 93 93-34837

UVD der Außenstelle Dornbirn
Eisengasse 12, 6850 Dornbirn
Telefon +43 5 93 93-34932

Steiermark und Kärnten:

UVD der Landesstelle Graz
Göstinger Straße 26, 8020 Graz
Telefon +43 5 93 93-33701

UVD der Außenstelle Klagenfurt am Wörthersee
Waidmannsdorfer Straße 42,
9020 Klagenfurt am Wörthersee
Telefon +43 5 93 93-33830

Wien, Niederösterreich und Burgenland:

UVD der Landesstelle Wien
Wienerbergstraße 11, 1100 Wien
Telefon +43 5 93 93-31701

UVD der Außenstelle St. Pölten
Kremser Landstraße 8, 3100 St. Pölten
Telefon +43 5 93 93-31828

UVD der Außenstelle Oberwart
Hauptplatz 11, 7400 Oberwart
Telefon +43 5 93 93-31901

**Infos für
Führungskräfte**

Das Plus an
Sicherheit!

Das barrierefreie PDF dieses Dokuments gemäß PDF/UA-Standard ist unter www.auva.at/publikationen abrufbar.

Medieninhaber und Hersteller: Allgemeine Unfallversicherungsanstalt, Wienerbergstraße 11, 1100 Wien

Verlags- und Herstellungsort: Wien