

Liebe Kunden,

in diesem Dokument finden Sie nähere Erläuterungen zu den im Begehungsprotokoll genannten Punkten. Wir hoffen, Ihnen damit die Bearbeitung der offenen Punkte zu erleichtern. Um Ihnen Informationen aus erster Hand zu geben, haben wir verschiedene externe Dokumente verlinkt. Falls einer dieser Links nicht mehr aktuell ist, informieren sie uns bitte, damit wir das Dokument entsprechend anpassen können. Für weitere Fragen stehen wir jederzeit zur Verfügung.

(Sofern wir Angebote kommerzieller Anbieter verlinken, stellen diese lediglich ein Beispiel dar. Wir haben keinerlei finanzielle Vorteile durch diese Verlinkungen.)

Ihr GRIMEDIO-TEAM

Betreuungsformen:

Gerade für kleine Betriebe ist es oft schwierig, Betriebsärzte und Sicherheitsfachkräfte zu finden. Daher haben die meisten BGen spezielle Programme für Kleinstbetriebe aufgesetzt. Falls Sie noch keine Sicherheitsfachkraft haben, bekommen Sie nähere Informationen bei Ihrer BG. Für einige BGen haben wir hier die entsprechenden Seiten verlinkt:

[BGW](#), [BGHW](#), [BGHM](#), [BG Bau](#), [BG ETEM](#), [BGN](#), [VBG](#)

1.1) Gefährdungsbeurteilung

Die Erstellung einer Gefährdungsbeurteilung ist für alle Betriebe verpflichtend und die Gefährdungsbeurteilung bildet die Grundlage für weitere Maßnahmen im Arbeitsschutz. Viele BGen bieten ihren Mitgliedsbetrieben Branchenspezifische Mustergefährdungsbeurteilungen an. Bei der VBG gibt es außerdem mit der GEDOKU-Software ein kostenloses Tool, mit dem sie ihre individuelle Gefährdungsbeurteilung erstellen können. Da es bei der Gefährdungsbeurteilung um viele eher technische Themen geht, können wir diese leider nicht für Sie erstellen, wir stehen Ihnen aber gerne für medizinische Fragestellungen zur Verfügung. Hier noch einmal der Link zum Tool der VBG: [GEDOKU](#)

Die Gefährdungsbeurteilung muss „regelmäßig“ überprüft und ggf. aktualisiert werden. Einige BGen haben hierfür Fristen festgelegt. Falls es keine Frist gibt sollte eine Überprüfung immer bei Veränderungen im Betrieb und ansonsten spätestens alle drei Jahre erfolgen.

Für die Objektivierung der körperlichen Belastungen bei schwerer körperlicher Arbeit bietet sich die sogenannte Leitmerkmalmethode an. Auf der Seite der BAUA

werden hierfür entsprechende [Formulare mit automatischer Berechnung](#) zur Verfügung gestellt.

1.2) Gefährdungsbeurteilung der psychischen Belastung

Auch die psychischen Belastungen müssen im Rahmen der Gefährdungsbeurteilung erhoben werden. Die Form kann dabei frei gewählt werden. Für sehr kleine Unternehmen bieten sich Workshops an, da es schwierig ist, bei sehr kleinen Einheiten die Anonymität bei einer Befragung zu wahren. Für Unternehmen ab 51 Mitarbeitern bietet die VBG ein [kostenloses online Tool](#).

1.3) Gefährdungsbeurteilung Mutterschutz

Um sicherzustellen, dass schwangere Mitarbeiterinnen am Arbeitsplatz nicht gefährdet werden und gleichzeitig nach Möglichkeit weiterhin arbeiten können, ist jeder Betrieb verpflichtet, alle Arbeitsplätze im Hinblick auf den Mutterschutz zu beurteilen und festzulegen, an welchen Arbeitsplätzen Schwangere unter welchen Umständen eingesetzt werden können. Dies gilt auch dann, wenn in einem Unternehmen keine Frauen beschäftigt sind.

Auf [dieser Seite](#) der Gewerbeaufsicht Niedersachsen finden Sie eine Vordruck für die Gefährdungsbeurteilung sowie Ratgeber für verschiedene Branchen.

Im Falle einer Schwangerschaft ist der Arbeitgeber zusätzlich verpflichtet, die Schwangerschaft sowie die Gefährdungsbeurteilung an die zuständige Behörde zu schicken und mitzuteilen, ob die Schwangere weiterhin im Unternehmen eingesetzt werden kann.

Die entsprechenden Formulare finden Sie hier für:

[Hamburg](#), [Schleswig-Holstein](#), [Mecklenburg-Vorpommern](#)

Beschäftigungsverbote in der Schwangerschaft:

Die Frage, wer ein Beschäftigungsverbot ausstellen kann/muss sorgt immer wieder für Verwirrung. Es gibt grundsätzlich zwei Arten von Beschäftigungsverboten:

- 1) Die Schwangere ist gesund und die Schwangerschaft verläuft normal aber es gibt im Betrieb keinen Arbeitsplatz, an dem eine Schwangere eingesetzt werden könnte
 - Der **Arbeitgeber** spricht ein **generelles Beschäftigungsverbot** aus und teilt dies der Behörde im Meldebogen mit. (Wir beraten hier gerne, können aber nicht das Beschäftigungsverbot selber ausstellen)
- 2) Aufgrund von Komplikationen oder besonderen Risiken in der Schwangerschaft (z.B. besonders starke Übelkeit) kann die Schwangere nicht mehr arbeiten, ist aber nicht „krank“.
 - Der **Arzt** spricht ein **individuelles** Beschäftigungsverbot aus. (Dieses Beschäftigungsverbot sollte nach Möglichkeit vom behandelnden Gynäkologen

ausgesprochen werden. Falls das nicht möglich ist, können wir das ebenfalls übernehmen.)

1.4) ASA-Sitzungen

Betriebe mit mehr als 20 Beschäftigten müssen mindestens 4x jährlich einen Arbeitssicherheitsausschuss einberufen. Dabei sind mindestens die folgenden Vertreter zu beteiligen:

- Arbeitgeber oder ein von ihm Beauftragter
- zwei vom Betriebsrat bestimmte Mitglieder des Betriebsrats
- Betriebsarzt bzw. Betriebsärzte
- Fachkräfte für Arbeitssicherheit (SiFa)
- Sicherheitsbeauftragte nach § 22 SGB VII
- ggf. weitere Arbeitskräfte (z. B. Schwerbehindertenvertretung)

Verantwortlich für die Einberufung der ASA-Sitzung ist der Unternehmer, in der Praxis wird diese Aufgabe oft von der Sicherheitsfachkraft übernommen. Mindestens eine ASA-Sitzung im Jahr sollte in Präsenz vor Ort stattfinden, für weitere Sitzungen sind auch virtuelle Meetings zulässig.

1.5) Sicherheitsunterweisungen

Sicherheitsunterweisungen müssen einmal jährlich erfolgen und dokumentiert werden. Hier sind verschiedene Formen zulässig (schriftlich, mündlich, online). Die Teilnahme muss dokumentiert werden.

Viele BGen haben eine Übersicht über die Unterweisungsthemen für verschiedene Branchen. Bei der [BGN](#) gibt es außerdem bereits vorbereitete Unterweisungsunterlagen für verschiedene Themen.

1.6) DGUV V3 Prüfung („E-Check“)

Unter diesem [Link](#) finden Sie eine Veröffentlichung der DGUV mit allen relevanten Informationen.

1.7) Ersthelfer

Mindestanzahl der Ersthelfer im Betrieb (§ 26, DGUV Vorschrift 1):

- Von 2 bis zu 20 anwesenden Versicherten 1 Ersthelfer
- Bei mehr als 20 anwesenden Versicherten:
 - in Verwaltungs- und Handelsbetrieben 5 % der anwesenden Mitarbeiter
 - in sonstigen Betrieben 10 % der anwesenden Mitarbeiter
- in Kindertageseinrichtungen 1 Ersthelfer je Kindergruppe

In Schichtbetrieben oder Betrieben mit verschiedenen räumlich getrennten Bereichen müssen die Ersthelfer so aufgeteilt werden, dass in jeder Schicht und in jedem Bereich immer ein Ersthelfer anwesend ist.

Die Kosten für die Ausbildung der Ersthelfer und die Auffrischungskurse (alle 2 Jahre) werden von der BG übernommen

1.8) Brandschutzhelfer

Die Anzahl der benötigten Brandschutzhelfer ergibt sich aus der Gefährdungsbeurteilung. Bei niedrigem Brandrisiko (z.B. Verwaltung) ist i.d.R. ein Anteil von 5% der Beschäftigten ausreichend. Die Ausbildung kann entweder durch einen externen Anbieter oder durch eine entsprechend geschulte Person im Unternehmen (z.B. SiFa) erfolgen.

Weitere Informationen der DGUV finden Sie [hier](#).

1.9) Sicherheitsbeauftragte

Sicherheitsbeauftragte sind von Unternehmerinnen und Unternehmern schriftlich bestellte Personen, die sie bei der Durchführung der Maßnahmen zur Verhütung von Arbeitsunfällen, Berufskrankheiten und arbeitsbedingten Gesundheitsgefahren unterstützen. In der Regel sind Sicherheitsbeauftragte in Betrieben mit mehr als 20 Mitarbeitern zu bestellen.

Weitere Informationen der DGUV finden Sie [hier](#).

2.1) Arbeitsmedizinische Vorsorgen & Vorsorgekartei

Welche Arbeitsmedizinischen Vorsorgen erforderlich sind ergibt sich aus der [Arbeitsmedizinischen Vorsorgeverordnung](#) und wird im Rahmen der Gefährdungsbeurteilung festgelegt. Falls hier Unsicherheiten bestehen beraten wir Sie gerne.

Wenn sie Ihren Bedarf festgelegt haben, müssen Sie über die durchgeföhrten Vorsorgen eine [Vorsorgekartei](#) führen. Es gibt hierfür keine vorgeschriebene Form. In den meisten Fällen wird eine Excel-Tabelle vollkommen ausreichend sein. Für größere Betriebe gibt es auch die Möglichkeit kostenpflichtige Softwareprodukte mit automatischer Erinnerungsfunktion zu kaufen.

Da wir ebenfalls die Untersuchungsfristen dokumentieren, erinnern wir Sie gerne an die anstehenden Untersuchungen der Mitarbeiter, die schon einmal bei uns waren. Da wir allerdings keinen Einblick in Ihre Personalakten haben, können wir die Vorsorgekarte nicht für Sie führen.

2.2) Eignungsbeurteilungen

Wenn Mitarbeiter Tätigkeiten ausführen, bei denen sie andere Personen gefährden könnten, ist die Durchführung einer arbeitsmedizinischen Eignungsbeurteilung sinnvoll. Typische Beispiele hierfür sind Fahrtätigkeiten (ehemals „G25“) sowie Tätigkeiten mit Absturzgefährdung (ehemals „G41“). Unstrittig ist, dass eine Eignungsbeurteilung bei Aufnahme der Tätigkeit und Auffälligkeiten durchgeführt werden darf (und sollte). Eine Durchführung auf regelmäßiger Basis ist rechtlich umstritten. Bitte lassen Sie sich hierzu juristisch beraten, falls Sie das beabsichtigen. Nähere Infos zum Thema finden sie [hier](#).

3.1) Verkehrs- und Fluchtwege

Die erforderliche Breite von Verkehrs- und Fluchtwegen ist abhängig von Betriebsgröße und -Art und wird in der [ASR A1.8](#) geregelt.

Unabhängig von den für Ihren Betrieb geltenden Mindestmaßen, sind die Wege immer freizuhalten. Insbesondere im Bereich von Lagerflächen auf denen häufig Material bewegt wird, ist es daher sinnvoll, die Verkehrswege gut sichtbar zu markieren, damit in diesen Bereichen nichts abgestellt wird.

3.2) Brandschutz

Da die Vorschriften zum Brandschutz komplex sind, empfehlen wir ihnen dringend, ihr Brandschutzkonzept mit Hilfe einer entsprechend qualifizierten Person (z.B. Ihrer Sicherheitsfachkraft) zu erarbeiten.

Eine gute Orientierungshilfe finden sie [hier](#).

3.3) Kennzeichnung von Bereichen, in denen PSA getragen werden muss

Sofern in bestimmten Bereichen Ihres Betriebes eine persönliche Schutzausrüstung vorgeschrieben ist, müssen Sie diese Bereiche kennzeichnen. Die entsprechenden Schilder erhalten Sie z.B. bei Ihrem Unfallversicherungsträger.

3.4) Aushangpflichtige Gesetze

Als Arbeitgeber sind Sie verpflichtet, Ihren Mitarbeitern die sogenannten „aushangpflichtigen Gesetze“ zugänglich zu machen. Da sich hier immer wieder Anpassungen ergeben können, ist es sinnvoll, diese über einen Verlag zu beziehen, der sie bei Änderungen automatisch informiert. Das ist z.B. [hier](#) möglich.

4.1) Verbandskästen

Aus dieser Tabelle können Sie die vorgeschriebene Ausstattung für Ihre Betriebsgröße entnehmen. Bitte beachten Sie, dass die Verbandskästen mindestens alle 6 Monate auf Vollständigkeit und Haltbarkeit überprüft werden müssen (Es gibt auch Firmen, die diese Prüfung anbieten).

Verwaltung & Handel	Herstellung & Verarbeitung	Baustellen
Bis 50 MA 1x DIN 13157	Bis 20 MA 1x DIN 13157	Bis 10 MA 1x DIN 13157
51-300 MA 1x 13169	21-100 MA 1x 13169	11-50 MA 1x 13169
Ab 301 MA 2x 13169	Ab 101 MA 2x 13169	Ab 51 MA 2x 13169

4.2.) Dokumentation von Bagatellverletzungen

Jede Verletzung und jede Erste-Hilfe-Leistung im Betrieb müssen schriftlich festgehalten werden - zum Beispiel in einer Kartei, als Computerdatei oder in einem Verbandbuch. Die Angaben müssen Sie vertraulich behandeln und mindestens fünf Jahre aufbewahren. Einen entsprechenden Meldeblock können sie u.a. [hier](#) bekommen.

4.3) Erste-Hilfe Plakat

Sie sind verpflichtet, ihren Mitarbeitern die notwendigen Informationen zu Ersten Hilfe (z.B. wo ist der nächste Durchgangsarzt). Hierzu können sie ein Plakat bei der [DGUV](#) entweder in der Größe A2 bestellen oder es selbst in beliebiger Größe herunterladen und ausdrucken. Das Plakat ist in verschiedenen Sprachen erhältlich. Bitte vergessen Sie nicht, die individuellen Angaben zu ergänzen!

5) Hygiene, Hautschutz, Gefahrstoffe

Sofern Ihre Mitarbeiter Arbeiten verrichten, bei denen die Haut aufgrund von Feuchtigkeit, tragen von Flüssigkeitsdichten Handschuhen, mechanischen Belastungen oder Gefahrstoffen belastet wird, müssen Sie Schutzmaßnahmen ergreifen (z.B. einen Hauschutzplan erstellen und eine arbeitsmedizinische Vorsorge veranlassen. Weitere Informationen hierzu finden Sie z.B. [hier](#).

Wir hoffen, dass Sie mit Hilfe dieser Übersicht sehr einfach die fehlenden Punkte bearbeiten konnten. Falls noch Fragen offen sind, kommen Sie gerne auf uns zu!