



# Arbeitsplatz- evaluierung

Sicherheitsinformation der Allgemeinen Unfallversicherungsanstalt



# Inhalt

- 1 Grundsätzliches zur Evaluierung**
- 2 Der Evaluierungsbeauftragte**
- 3 Die Gefährdungs- und Belastungsarten**
- 4 Organisatorische Vorarbeiten zur Evaluierung**
- 5 Die fünf Schritte der Evaluierung**
- 6 Kontrollen und Überprüfungen**
- 7 Die Dokumentation**

# 1 Grundsätzliches zur Evaluierung

## 1.1 Was versteht man überhaupt unter „Evaluierung“?

Allgemein gesprochen versteht man unter dem Begriff „Evaluierung“ die begleitende Kontrolle und Beurteilung eines Prozesses. Auf dem Gebiet des Arbeitnehmerschutzes 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 so genannten „Sicherheits- und Gesundheitsschutzdokumenten“ dokumentiert werden.

### ***Kontrolle, Beurteilung, Verbesserung und Dokumentation***

Unter Evaluierung im Sinne des Arbeitnehmerschutzes 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 dem Arbeitgeber dabei helfen, auf systematische und organisierte Weise die Sicherheit und den Gesundheitsschutz der Arbeitnehmer stetig zu verbessern. Der Arbeitgeber hat durch das ASchG § 4 Abs 1 die Pflicht übertragen bekommen, für jeden Arbeitsplatz und jede Tätigkeit die Sicherheit und den Gesundheitsschutz der Arbeitnehmer sicherzustellen und zu optimieren.

### *Ziel: Laufende Verbesserung der Arbeitsbedingungen*

Ziel der Arbeitsplatzevaluierung ist es also, die physische und psychische Belastung der Arbeitnehmer 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 der Arbeitnehmer
- die besondere Schutzbedürftigkeit bestimmter Arbeitnehmer
- die besondere Gefährdung von Arbeitnehmern

## 1.3 Detailbestimmungen (Mindestforderungen) und Schutzziele

Vom Verständnis her ist es wichtig zu wissen, dass die Evaluierung des Arbeitgebers dort ein Thema ist, wo der Gesetzgeber (oder die Behörde in Bescheidaufgaben) keine unmittelbar umsetzbaren Vorschriften, sondern (nur) Schutzziele definiert. So ist z.B. die Bestimmung der Arbeitsstättenverordnung, in jeder Arbeitsstätte eine „ausreichende Anzahl geeigneter Löschein-

richtungen“ 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.

### **Ein Schutzziel kann nicht unmittelbar „eingehalten“ werden**

Schreibt der Gesetzgeber oder die Behörde 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 Mögliche Zugänge zur Evaluierung**

Grundsätzlich kann zwischen vier Möglichkeiten des Zugangs bei der Organisation der Evaluierung unterschieden werden:

### **Wie kann man die Sache angehen?**

Der **arbeitsplatzbezogene** Zugang untersucht einen bestimmten Arbeitsplatz bzw. eine bestimmte Tätigkeit anhand der Fragestellung: „Welche Gefährdungen können an einem bestimmten Arbeitsplatz oder in einem definiertem 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 Arbeitnehmern ohne fixe Arbeitsplätze angewendet werden kann (z.B. Haus-techniker, Hauselektriker, Reinigungs- und Instandhaltungspersonal).

## 1.5 Verantwortlich: der Arbeitgeber

Die Verantwortung über die Einhaltung der Arbeitnehmerschutzvorschriften und die Durchführung der Evaluierung liegt grundsätzlich beim Arbeitgeber.

### *Durchführung in Auftrag des Arbeitgebers*

§ 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 des Arbeitgebers aus, haften sie im Rahmen der vertraglich vereinbarten Leistungen und der Sachverständigenhaftung nach dem Bürgerlichen Recht.

## 2 Der Evaluierungsbeauftragte

Vor allem in größeren Betrieben wird es unumgänglich sein, eine Person zu bestimmen, die die Evaluierung koordinierend betreut. Die Aufgaben dieses 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 wahrgenommen werden, wobei zu beachten ist, dass eine Durchführung der Erstevaluierung nicht in die Mindesteinsatzzeit (Präventionszeit) der Präventivdienste einzurechnen ist. Die Folgeevaluierung samt Aktualisierung der Dokumentation kann jedoch in die Präventionszeit eingerechnet werden.

### *Der Arbeitgeber kann delegieren, bleibt jedoch verantwortlich*

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

### 2.1 Aufgaben des Evaluierungsbeauftragten

Der Evaluierungsbeauftragte wird 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](http://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 des Evaluierungskordinators sein, er sollte jedoch beratend zur Seite stehen.

## 2.2 Beteiligung bei der Evaluierung

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

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

Der Aufgabenbereich des internen Evaluierungsbeauftragten deckt sich in großen Bereichen mit dem eines externen Evaluierungsberaters. Auch dieser soll vor allem für Planungs- und konzeptive Aufgaben und nicht zur Gefahrenermittlung vor Ort herangezogen werden.

## 3 Die Gefährdungs- und Belastungsarten

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 beinhaltet sowohl Gefährdungs- als auch Belastungsfaktoren.

### *Thematischer Zugang der Evaluierungshefte*

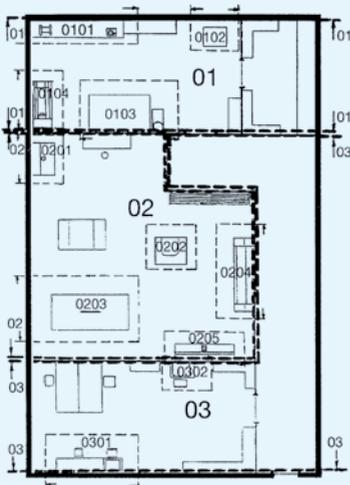
- Mechanische Gefährdungen
- Sturz und Absturz
- Elektrizität
- chemische Arbeitsstoffe
- biologische Arbeitsstoffe
- Brand- und Explosionsgefährdungen
- heiße oder kalte Stoffe
- Lärm
- Staub
- Vibrationen
- Strahlung und Felder
- Klima
- Sehbedingungen
- Wahrnehmungs- und Handhabungsfaktoren
- physische Belastungen
- psychisch und organisatorisch bedingte Belastungen
- besondere Gefährdungen

Für jede dieser Gefährdungs- und Belastungsarten hat die AUVA ein „Evaluierungsheft“ herausgegeben. Darüberhinaus sind unter der „Infosammlung“ der Internetseite [www.eval.at](http://www.eval.at) Informationen enthalten, die als Unterstützung zur Gefahrenermittlung, Beurteilung und Maßnahmenfestlegung herangezogen werden können.

## 4 Organisatorische Vorbereiten zur Evaluierung

### 4.1 Festlegen der Evaluierungsbereiche, Arbeitsplatzbeschreibung

Zunächst werden Evaluierungsbereiche festgelegt und diese bezüglich Beschaffenheit, Anforderungen, durchzuführende 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 Numerierung 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) stehen. In Folge wird für jeden festgelegten Evaluierungsbereich je ein Evaluierungsdokument angelegt.



*Prinzipische Skizze eines Bereichs einer Betriebsanlage – beispielhaft in drei Evaluierungsbereiche unterteilt:*

*Bereich 01: Schlosserei und Lager  
Bereich 02: Tischlerei  
Bereich 03: Büro- und Gangbereich*

## 4.2 Grobanalyse

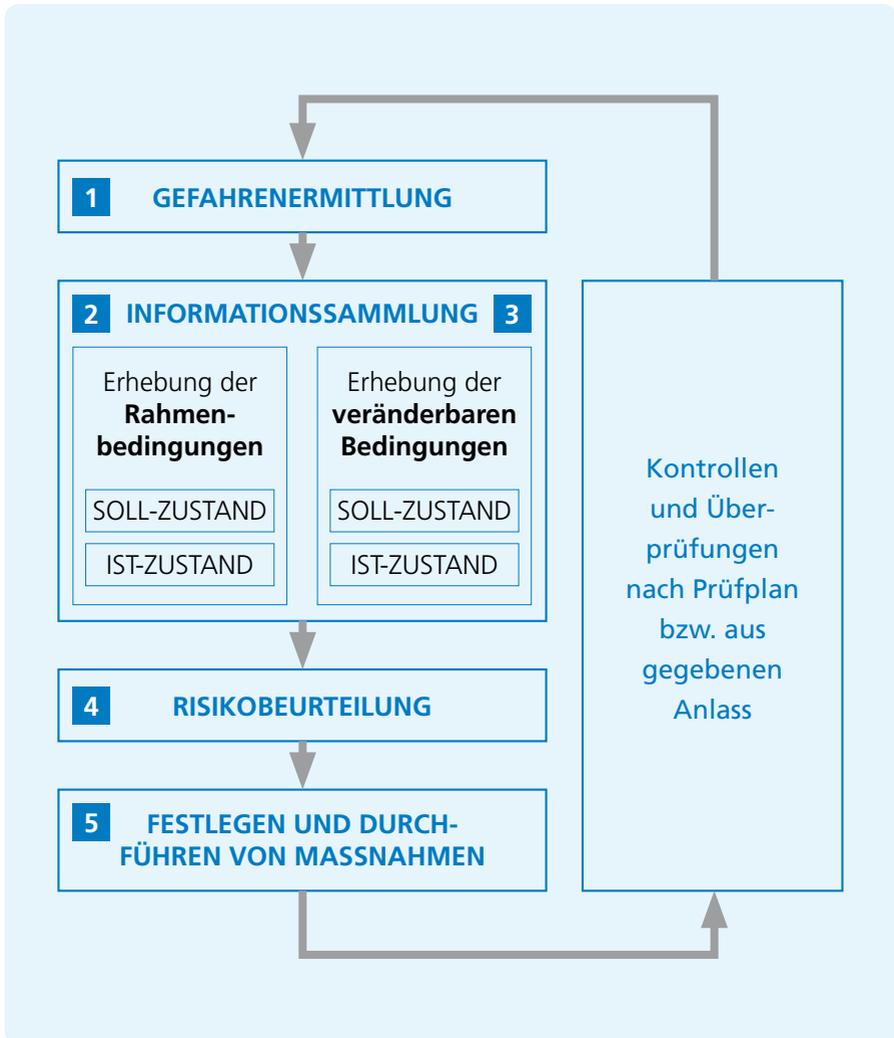
In einem nächsten Schritt wird nun für jeden Evaluierungsbereich ermittelt, welche Gefährdungen und Belastungen grundsätzlich nicht auszuschließen sind. Je nach Gefährdungs- bzw. Belastungsart bieten sich verschiedene Ebenen der Evaluierung an. So werden beispielsweise die Belastungsfaktoren „Lärm“ oder „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:

### ***Grundregel: Je mehr Gefahren, desto genauer die Analyse***

- 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 Arbeitnehmerschutzniveau, 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.

# 5 Die fünf Schritte der Evaluierung



## Schritt 1: Die Gefahrenermittlung

Es wird festgestellt, ob eine Gefährdung der Gesundheit oder Sicherheit der Arbeitnehmer 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 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: Erhebung von Rahmenbedingungen und von veränderbaren Bedingungen (Informationssammlung)

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).

### *Was lässt sich verändern, wo ist nichts möglich?*

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.

## Schritt 4: Die 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, einer erkannten Gefahr ein geringeres oder höheres Risiko zuzuordnen, vor allem deswegen, um

- zu beurteilen, ob ein festgestelltes Restrisiko unter Berücksichtigung des zu erwartenden Aufwands (Kosten) der Maßnahmen vertretbar ist
- die Art der vertretbaren Maßnahmen abzuschätzen (z.B. raumakustische Maßnahmen oder Gehörschutz)
- die Dringlichkeit der Änderungen reihen zu können.

***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 Belastungsarten Arbeitsstoffe, Lärm, Klima oder Vibrationen der Fall ist.

### **Qualitativ und quantitativ**

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

1. Wenn die Art der Gefährdung oder Belastung eine Quantifizierung ermöglicht (beispielsweise bei Lärm oder chemischen Arbeitsstoffen)
2. Wenn gesetzliche Grenzwerte bestehen

3. Wenn wegen mehrerer durchzuführender Maßnahmen Prioritäten gesetzt werden müssen und/oder
4. wenn Unsicherheit über die Höhe des Risikos und der damit verbundenen Konsequenzen besteht.

***Eine generelle Quantifizierung oder Einteilung in Risikoklassen ist im Arbeitnehmerschutz 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:

### ***Was passiert mit welcher Wahrscheinlichkeit?***

- 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 der Durchführung einer 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. Aus den so ermittelten Risikoklassen lässt sich zum Beispiel die Dringlichkeit des Handlungsbedarfes ableiten.

Beispiel für die Ermittlung von Risikoklassen:

	tödlich	schwerst	schwer	leicht
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 drei grundsätzliche Wege offen, die auch kombiniert zur Anwendung kommen können. Diese sind **t**echnische Maßnahmen, **o**rganisatorische Maßnahmen oder **p**ersonenbezogene Maßnahmen (TOP).

**Technische Maßnahmen:** Diese 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:** 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.

Das Ziel von Kontrollen und Überprüfungen kann sein:

1. Neu aufgetretene oder noch nicht erfasste Gefahren festzustellen
2. Eingeführte Maßnahmen auf ihre Wirksamkeit zu überprüfen
3. Eine weitere Verbesserung der Arbeitsbedingungen anzustreben

In folgenden Fällen müssen in jeden Fall 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 Einfluss haben können
- auf begründetes Verlangen des Arbeitsinspektorates

## 7 Die 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. September 1996, geändert durch die Verordnung Nr. 53/1997 vom 20. Februar 1997, schreibt der Gesetzgeber den Inhalt der Dokumentation vor, nicht jedoch die Form und das Erscheinungsbild derselben.

### *Mindestinhalte des Dokuments*

Das Sicherheits- und Gesundheitsschutzdokument muss auf jeden Fall 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 Angaben über alle beigezogenen Personen
2. Tag oder Zeitraum der Erstevaluierung
3. Angaben über den Arbeitsplatz (bzw. Bereich, Arbeitsstätte oder 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.

### **Wenn zutreffend – weitere Inhalte**

In § 2 Abs 2 bis 6 DOK-VO werden Angaben über mögliche weitere Inhalte – soweit für den Bereich zutreffend – des Dokuments gemacht. Diese sind im konkreten:

- die Festlegung der Arbeitsplätze oder Arbeitsbereiche, für die nach dem 5. Abschnitt des ASchG 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 notwendig ist;
- Angaben über die notwendigen persönlichen Schutzausrüstungen;
- Angaben über Bereiche, die 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 notwendig sind, samt allfälligen Prüfplänen; gegebenenfalls Wartungspläne für Arbeitsmittel;
- Brandschutzordnung, Evakuierungspläne, Explosionsschutzdokument.
- Werden in dem Bereich, auf den sich das Sicherheits- und Gesundheitsschutzdokument bezieht, gefährliche Arbeitsstoffe verwendet, für die Grenzwerte im Sinne des § 45 ASchG 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.

### ***Hilfestellung auf [www.eval.at](http://www.eval.at)***

Auf der Internetseite **[www.eval.at](http://www.eval.at)** sind unter „Grundevaluierungen“ über 450 teilweise vorausgefüllte Dokumente zur Evaluierung als bearbeitbare pdf-Vorlagen enthalten, die als Grundlage für die Evaluierung bzw. Dokumentation herangezogen werden können.



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

**Wien, Niederösterreich und Burgenland:**

UVD der Landesstelle Wien  
Webergasse 4  
1200 Wien  
Telefon +43 1 331 33-0

UVD der Außenstelle St. Pölten  
Kremser Landstraße 8  
3100 St. Pölten  
Telefon +43 2742 25 89 50-0

UVD der Außenstelle Oberwart  
Hauptplatz 11  
7400 Oberwart  
Telefon +43 3352 353 56-0

**Steiermark und Kärnten:**

UVD der Landesstelle Graz  
Göstinger Straße 26  
8021 Graz  
Telefon +43 316 505-0

UVD der Außenstelle Klagenfurt  
Waidmannsdorfer Straße 35  
9021 Klagenfurt am  
Wörthersee  
Telefon +43 463 58 90-0

**Oberösterreich:**

UVD der Landesstelle Linz  
Garnisonstraße 5  
4017 Linz  
Telefon +43 732 23 33-0

**Salzburg, Tirol und Vorarlberg:**

UVD der Landesstelle Salzburg  
Dr.-Franz-Rehrl-Platz 5  
5010 Salzburg  
Telefon +43 662 21 20-0

UVD der Außenstelle Innsbruck  
Ing.-Etzel-Straße 17  
6020 Innsbruck  
Telefon +43 512 520 56-0

UVD der Außenstelle Dornbirn  
Eisengasse 12  
6850 Dornbirn  
Telefon +43 5572 269 42-0

# Arbeitsplatz- evaluierung