

DENTAL DIGITAL

INTERDISZIPLINÄR ◻ INTERNATIONAL



3

Gähn-Thema Arbeitsschutz? Mitnichten! – Teil 2



Diese Artikelreihe vermittelt Zahntechnikerinnen und Zahntechnikern Grundlagenwissen zu Fragen des rechtlich verankerten Arbeitsschutzes. Betrachtet werden aktuelle Arbeitsschutzthemen und ihre praktischen Anwendungen im Laboralltag. Der erste Artikel (Dental Digital, Ausgabe 2/23) informiert über die Entwicklung des Arbeitsschutzes in Deutschland, die Aufsichtsbehörden, grundlegende Gesetze und die Gemeinsame Deutsche Arbeitsschutzstrategie (GDA), in der Bund, Länder und Unfallversicherungsträger ihr Präventions- und Aussichts-handeln abstimmen. Im zweiten Teil werden nun Antworten auf die wichtigsten Fragen zur Organisation von Sicherheit und Gesundheitsschutz beantwortet und aufgezeigt, wie gesunde Arbeitsbedingungen geschaffen werden können.

IM FOKUS DIESES ARTIKELS stehen die Arbeitsschutzorganisation und die Fragen, welche Maßnahmen des Arbeitsschutzes Arbeitgeber umsetzen müssen und was sie dabei zu beachten haben. Für praxisnahe Antworten hat Claudia Flake als

Moderatorin ihre beiden Kolleginnen Christiane Schneider und Jolanthe Lintl aus der staatlichen Arbeitsschutzbehörde in Hessen zu einem Interview eingeladen. Die Interviewpartnerinnen verfügen über langjährige Erfahrung in der Überwa-

chung und Beratung von Betrieben und wissen, was in Laboren gut funktioniert, um den Arbeitsschutz systematisch zu organisieren und funktionstüchtig zu halten.

Claudia Flake: Welche Bedeutung wird dem betrieblichen Arbeitsschutz speziell in Dentallaboren beigemessen? Wird gesehen, wie wichtig eine gute Arbeitsschutzorganisation für einen reibungslosen Betrieb ist?

Jolanthe Lintl: Sichere und gesundheitsgerechte Arbeitsplätze sind ein Faktor, der zunehmend an Bedeutung gewinnt. Zum einen ist er wesentlich für störungsfreie Betriebsabläufe, aber er trägt auch ganz wesentlich dazu bei, dass die Beschäftigten zufrieden mit ihrer Arbeit und ihrem Arbeitsplatz sind. Aktuell zeigt sich beispielsweise, dass Betriebe, die hier ‚punkten‘ bessere Chancen für die Anwerbung von Fachkräften haben. Von daher tragen gute Arbeitsbedingungen wesentlich zum wirtschaftlichen Erfolg eines Unternehmens bei. Es zeigt sich, dass immer mehr Betriebe daran arbeiten, die Sicherheit und Gesundheit ihrer Beschäftigten systematisch zu organisieren und gut ‚sichtbar‘ in betriebliche Strukturen zu integrieren.

Christiane Schneider: Über diese betrieblichen Überlegungen hinaus haben die Arbeitgeber nach dem Arbeitsschutzgesetz auch die Verantwortung für die Sicherheit und Gesundheit ihrer Beschäftigten bei der Arbeit und somit dafür, die Arbeit und Ausführungsbedingungen gesundheitsgerecht zu gestalten und dafür zu sorgen, dass die Beschäftigten für ihre Aufgaben angemessen qualifiziert sind. Um diese wichtigen und anspruchsvollen Aufgaben gut bewältigen zu können, ist der Aufbau einer Arbeitsschutzorganisation im Unternehmen erforderlich. Daneben gibt es auch sachlich-fachliche Gründe für eine systematische Organisation: zum einen, um Stabilität und Kontinuität in den betrieblichen Arbeitsschutz und damit verbundene Prozesse zu bringen, und zum anderen, um alle Beschäftigten im Sinne eines sicheren und gesunden Arbeitens zu aktivieren. Erfolgreicher Arbeitsschutz kann nur funktionieren, wenn die Führungskräfte und die Beschäftigten informiert und beteiligt sind. Dies findet sich übrigens auch im § 3 Abs. 2 ArbSchG wieder.

Arbeitgeberverantwortung, Aufgabenübertragung und Umsetzungskontrolle

Claudia Flake: Welche Rolle nimmt der Arbeitgeber dabei ein? Was kann er tun?

Christiane Schneider: Das Arbeitsschutzgesetz wendet sich mit seinen Verordnungen an Arbeitgeber. In erster Linie ist es von ihnen abhängig, dass die Arbeitsbedingungen sicherheits- und gesundheitsgerecht gestaltet werden. Grundlegend ist, welchen Stellenwert die Arbeitgeber dem Arbeitsschutz geben. Alleine ist dies aber kaum zu bewältigen. Dazu benötigen Arbeitgeber fachkundige und praktische Unterstützung.

Jolanthe Lintl: Stimmt. Der Arbeitgeber hat prinzipiell die Möglichkeit, Arbeitsschutzaufgaben zu verteilen. Dies findet – nach meiner Erfahrung – in Dentallaboren aber kaum statt. In den meisten Laboren arbeiten ein Meister und einige angestellte Fachkräfte. Da könnten durchaus einzelne Arbeitsschutzaufgaben übertragen werden. Wichtig ist aber, dass der Arbeitgeber – auch wenn er Arbeitsschutzaufgaben übertragen hat – letztlich die Verantwortung trägt. Das heißt, er muss die Aufgabenerledigung kontrollieren und gegebenenfalls Korrekturmaßnahmen einleiten. Dies gilt für sämtliche Aufgaben, auch wenn sich die Bürokratie um die Ablage kümmert. Die Hauptverantwortung liegt beim Chef.



Christiane Schneider: Grundlage und Voraussetzung für den Aufbau und das Funktionieren einer Arbeitsschutzorganisation sind insbesondere, dass Arbeitgeber ihre Aufgaben und Verantwortung im Arbeitsschutz kennen, für ihre Aufgaben qualifiziert sind sowie die notwendigen Ressourcen bereitstellen. Leider sehe ich immer wieder in der betrieblichen Praxis, dass es gerade hierbei hapert. Dabei unterbreiten die Berufsgenossenschaften ihren Mitgliedsbetrieben und deren Führungskräften ein themenreiches Seminarangebot.

Sicherheitstechnische und betriebsärztliche Betreuung

Claudia Flake: Wie kann die Unterstützung für den Arbeitgeber aussehen? An wen kann er sich wenden?

Jolanthe Lintl: Nach Arbeitssicherheitsgesetz ist der Arbeitgeber verpflichtet, sich beraten zu lassen. Fachkräfte für Arbeitssicherheit und Betriebsärzte beraten und unterstützen den Arbeitgeber bei seiner Pflicht, für sichere und gesundheitsgerechte Arbeitsplätze zu sorgen.

Christiane Schneider: Je nach Anzahl der Beschäftigten werden von den Berufsgenossenschaften verschiedene Möglichkeiten zur Organisation der betriebsärztlichen und sicherheitstechnischen Betreuung angeboten. Dentallabore sind in der Regel bei der BG ETEM und Praxislabore bei der BGW versichert. Bei der BG ETEM wird zum Beispiel zwischen Regelbetreuung – Unterstützung durch Fachkraft für Arbeitssicherheit – und Unternehmermodell unterschieden. Letzteres beinhaltet die Qualifikation und Motivation des Arbeitgebers durch Lehrgänge und die anlassbezogene Betreuung durch einen Betriebsarzt. Meines Erachtens ist es für viele Labore von Vorteil, sich von externen Fachexperten der Sifa unterstützen zu lassen. So können Fragen, die im laufenden Laborbetrieb auftauchen, mit einem Fachexperten besprochen werden. In Sachen betriebsärztliche Betreuung habe ich die Erfahrung gemacht, dass es für viele Labore schwierig ist, einen Betriebsarzt zu bestellen. Die BG ETEM beispielsweise bietet hier für ihre Mit-

glieder Zugang zu Betriebsärzten über das Netzwerk ‚Betriebsärztliche Betreuung für Kleinbetriebe‘ an. Bei der BGW ist es zudem möglich, als Betrieb mit bis zu zehn Beschäftigten das Kompetenzzentrum als fachkundige Unterstützung zu nutzen.

Christiane Schneider: In Nord- und Mittelhessen bieten einige Kreishandwerkschaften ihren Innungsmitgliedern eine praxisbezogene Betreuung im Bereich der Arbeitssicherheit an. Die Mitgliedsbetriebe der Zahntechnikerinnung Kassel können eine sicherheitstechnische und betriebsärztliche Betreuung durch einen externen Dienstleister erhalten, der sich auf die Dental-Branche spezialisiert hat.

Jolanthe Lintl: Die Bestellung dieser Fachexperten ist das eine, das andere ist, sie auch zu Rate zu ziehen und gemeinsamen an Arbeitsschutzlösungen im Betrieb zu arbeiten. Dieser Kooperationsgedanke findet sich auch im § 10 Arbeitssicherheitsgesetz wieder; so haben Betriebsärzte und Fachkräfte für Arbeitssicherheit bei der Erfüllung ihrer Aufgaben zusammenzuarbeiten. Dass aber regelmäßig Themen unter dem Aspekt des sicheren Arbeitens und sicherer Arbeitsbedingung besprochen werden, dafür sorgt in Betrieben ab 20 Beschäftigten der Arbeitsschutzausschuss, dessen Aufgaben und Zusammensetzung in § 11 Arbeitsschutzgesetz beschrieben sind. Arbeitsschutzausschusssitzungen finden vierteljährlich zur Besprechung von Arbeitsschutzthemen statt. Auch in kleineren Betrieben sollten regelmäßig Routine-Begleichen durchgeführt werden, um frühzeitig Gefahrenquellen oder ‚Abweichungen‘ von Sicherheitsstandards zu erkennen.

Organisation und Durchführung der Gefährdungsbeurteilung

Claudia Flake: Ein wichtiges Thema oder auch roter Faden für den betrieblichen Arbeitsschutz und für die Zusammenarbeit der Akteure sind die Organisation und Durchführung der Gefährdungsbeurteilung nach § 5 ArbSchG. Das heißt, das Erkennen und Beurteilen von Gefährdungen sowie die Umsetzung von Maßnahmen zu ihrer Vermeidung und Minimierung. Was kann ich mir darunter vorstellen?

Jolanthe Lintl: Wichtig ist sicherlich, ein Gespür für die Gefährdungen zu entwickeln. Dabei ist der Blick von außen durch eine externe Sifa zur Unterstützung hilfreich, aber auch der Betreiber kann mit offenen Augen durch den Betrieb gehen und sich überlegen, welche Gefährdungen überwiegen. Natürlich ist man oft betriebsblind, aber der bewusste Blick und das Hinterfragen von Maßnahmen wirken Wunder.

Christiane Schneider: Die Gefährdungsbeurteilung ist ein fortlaufender Prozess. Die Ermittlung und die Beurteilung muss je nach Gefährdung in Zusammenarbeit mit fachkundigen Personen erfolgen, beispielsweise Sicherheitsfachkraft und Betriebsarzt. Die Maßnahmenableitung und -umsetzung sowie die Dokumentation wird durch den Arbeitgeber veranlasst. Durch Wirksamkeitsüberprüfungen wird die Gefährdungsbeurteilung zum Steuerungsinstrument für Arbeitsschutzmaßnahmen beziehungsweise für den betrieblichen Arbeitsschutz. Kommt es zu Veränderungen in Arbeitsabläufen, neuen Arbeitsmitteln und -verfahren oder neuen Arbeitsstoffen ist die Gefährdungsbeurteilung zu aktualisieren und der Prozess neu anzustoßen. Beispielunterlagen für Form und Inhalt hierzu stellen die BG ETEM und BGW zur Verfügung.

Claudia Flake: Wo liegt nach eurer Einschätzung das Hauptgefährdungspotential und mögliche Lösungen?

Jolanthe Lintl: Die Hauptgefährdungen ergeben sich aus den verwendeten Materialien, unzureichenden technischen Lösungen und der Gefährdung durch Staub. Wichtig ist zum Beispiel, dass kein Staub aufgewirbelt wird. Geeignete Gegenmaßnahmen sind saugen statt fegen, kein Abblasen von Arbeitstischen/Kleidung mit Druckluft und das konsequente Nutzen der Absauganlagen. Weitere Beispiele sind das Vermeiden von Bunsenbrenner/Flüssiggasanlage, da diese wieder teuer in der Prüfung sind, das Tragen von Arbeitskleidung und deren gesonderte Reinigung organisieren sowie der Umgang mit PSA und das getrennte Aufbewahren von Arbeitskleidung.

Christiane Schneider: Genau, diese Punkte fallen mir auch auf. Bei der Ableitung von Arbeitsschutzmaßnahmen ist darauf zu achten, dass diese an der Gefahrenquelle ansetzen. Das STOP-Prinzip gibt da eine Orientierung für die Rangfolge der Schutzmaßnahmen – S steht für Substitution, beispielsweise für das Ersetzen eines Gefahrstoffs durch einen weniger schädlichen Gefahrstoff. T steht für technische Maß-



nahmen, zum Beispiel die Einrichtung und der Einsatz einer Absauganlage. O steht für organisatorische Lösungen, beispielsweise die zeitliche Begrenzung, und P steht für personenbezogene Maßnahmen, zum Beispiel das Tragen persönlicher Schutzausrüstung wie Maske, Handschuhe et cetera. Dabei gilt, Substitution und technische Schutzmaßnahmen haben Vorrang vor organisatorischen und diese wiederum Vorrang vor personenbezogenen Schutzmaßnahmen. Mit dem Prinzip im Hinterkopf können bei einem Betriebsrundgang die Gefahren erkannt und sichere Arbeitsplätze eingerichtet werden.

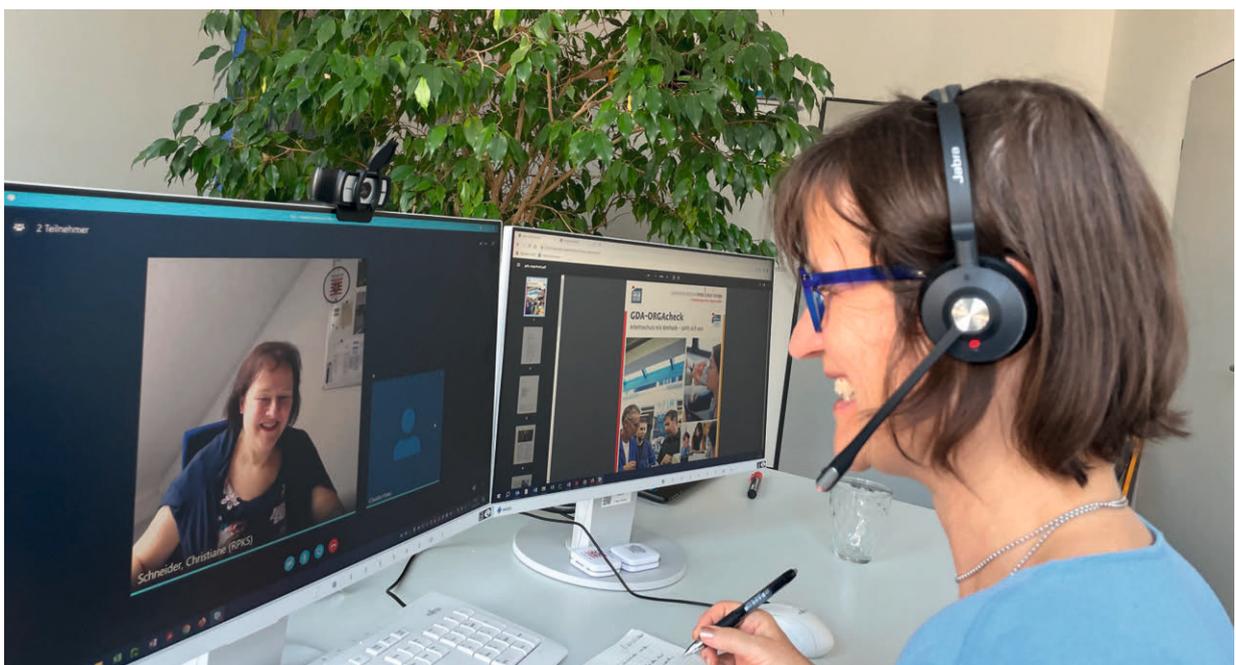
Betriebsanweisungen und Unterweisung der Beschäftigten

Claudia Flake: Nachdem die Gefährdungen im Betrieb erkannt und Arbeitsschutzmaßnahmen ergriffen worden sind ... wie setze ich als Arbeitgeber nun meine Beschäftigten darüber in Kenntnis? Welche Möglichkeiten stehen mir zur Verfügung?

Jolanthe Lintl: Betriebsanweisungen werden auf Grundlage der Gefährdungsbeurteilung erstellt. Mithilfe der Gefährdungsbeurteilung und der Betriebsanweisungen werden die Mitarbeiter unter-

wiesen. Im Grunde wird den Mitarbeitern dort erklärt, wie sie sich zu verhalten haben. Beschäftigte müssen über die im Rahmen der Gefährdungsbeurteilung festgelegten Schutzmaßnahmen informiert und dazu angehalten werden, diese zu beachten. Die Unterweisung muss in verständlicher Form und Sprache erfolgen und die Gelegenheit bieten, Fragen und Unklarheiten zu klären. Zudem müssen sich die Arbeitgeber versichern, dass die Beschäftigten die Unterweisung auch verstanden haben. Einige Verordnungen – wie die Gefahrstoffverordnung und die Betriebssicherheitsverordnung – stellen weitere Anforderungen an die Betriebsanweisungen und Unterweisung.

Christiane Schneider: Beschäftigte müssen sich selbstständig und leicht die Informationen holen können, die sie benötigen, um sicher zu arbeiten. Daher sollen Betriebsanweisungen auch an Maschinen und Betriebsanweisungen für Gefahr- und Biostoffe an zentralen Stellen im Betrieb ausgehängt oder ausgelegt werden. Insbesondere bei Störungen und Unfällen ist es wichtig zu wissen, wie ich als Mitarbeiter zu reagieren habe. Die Wahl der geeigneten Löschmittel oder spezielle Anweisungen zur Ersten Hilfe stehen ja immer auf den Betriebsanweisungen. Für jedes Themengebiet hat die Betriebsanweisung eine andere Signalfarbe – rot be-



deutet Gefahrstoff, blau bedeutet Arbeitsmittel und gelb bedeutet Biostoff. So kann der Mitarbeiter über den Farbcode schnell die richtige Betriebsanweisung finden. Die BG ETEM hat zur Information und Unterstützung verschiedene Muster-Betriebsanweisungen zusammengestellt. Diese müssen aber jeweils an die betriebs-spezifischen Gegebenheiten der Laborarbeitsplätze angepasst werden.



Informationen und Muster-Betriebsanweisungen zum Download: <https://medien.bgetem.de/mediportal/artikel/QlowMTQ/#downloads>

Weitere Organisationsanforderungen

Claudia Flake: Das sind die Basics für die Arbeitsschutzorganisation im Betrieb, aber es gibt noch weitere Aspekte, oder?

Jolante Lintl: Die Wahrnehmung der Arbeitgeberverantwortung, die Aufgabenübertragung und Umsetzungskontrolle, die Bereitstellung der Qualifikation und Ressourcen für den Arbeitsschutz, die Sicherstellung der sicherheitstechnischen und betriebsärztlichen Betreuung, die Beurteilung von Gefährdungen und die Umsetzung von Maßnahmen zur Vorbeugung, Vermeidung und Minimierung von Gefährdungen sowie die Unterweisung der Beschäftigten zu sicherem Arbeitsverhalten bilden die Basics des betrieblichen Arbeitsschutzes. Grob gesagt, qualifizierte Entscheidungsträger arbeiten mit beratenden Fachexperten und unter Einbindung der Beschäftigten an der Arbeitsgestaltung und an sicheren Arbeitsbedingungen. Aber damit es rund läuft, sind weitere Aspekte zu beachten.

Christiane Schneider: In der Handlungshilfe GDA-ORGCheck sind weitere Organisationsaspekte aufgeführt, die das System stützen und die den Betriebsalltag sicherer gestalten wie zum Beispiel der Umgang mit rechtlichen Neuerungen, die Organisation der Ersten Hilfe, die Organisation und Durchführung arbeitsmedizinischer Vorsorge, die Integration von Arbeitsschutzaspekten in die Planung und Beschaffung sowie das sichere Arbeiten mit Fremdfirmen und Lieferanten.

GDA-ORGCheck: Arbeitsschutz mit Methode – zahlt sich aus

Der GDA-ORGCheck ist ein anonymes Selbstbewertungsinstrument für kleine und mittlere Unternehmen zur Prüfung und Verbesserung der betrieblichen Arbeitsschutzorganisation. Als Online-Tool ermöglicht es den Vergleich mit anderen teilnehmenden Betrieben: <https://www.gda-orgcheck.de/daten/gda/index.htm>

Zudem werden begleitend zum GDA-ORGCheck eine Vielzahl an Praxishilfen angeboten, die Betriebe bei Organisation des Arbeitsschutzes unterstützen: https://www.gda-orgcheck.de/daten/gda/check_11.htm



Arbeitsmedizinische Vorsorge

Claudia Flake: Eine letzte Frage – gibt es ein Themenfeld der Arbeitsschutzorganisation, das ihr noch kurz vorstellen wollt?

Jolante Lintl: Ich halte die Organisation und Durchführung der arbeitsmedizinischen Vorsorge für sehr bedeutsam, insbesondere angesichts der Tatsache, dass in der Zahntechnik mit krebserzeugenden Gefahrstoffen umgegangen wird. Aber auch die Organisation der Prüfungen technischer Arbeitsmittel ist wichtig.

Claudia Flake: Arbeitsmedizinische Vorsorge dient der persönlichen Aufklärung und Beratung der Beschäftigten über gesundheitliche Auswirkungen der Arbeit, der Vorbeugung von arbeitsbedingten Erkrankungen sowie der Früherkennung von Krankheiten. Welche arbeitsmedizinische Vorsorge ist denn in Dental-laboren erforderlich?

Christiane Schneider: Ich möchte voranstellen, dass zwischen Pflichtvorsorge, Angebotsvorsorge und Wunschvorsorge zu unterscheiden ist. Pflichtvorsorgen müssen Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber unter bestimmten Bedingungen auf jeden Fall veranlassen, beispielsweise bei Tätigkeiten mit sili-

kogenen Stäuben oder anderen krebserzeugen Stoffen wie zum Beispiel Cobalt in NEM-Legierungen. Angebotsvorsorge, beispielsweise bei Tätigkeiten an Bildschirmgeräten, ist anzubieten, jedoch nicht zwingend vom Beschäftigten wahrzunehmen. Wunschvorsorgen hingegen sind unabhängig von bestimmten Tätigkeiten zu gewähren, wenn Beschäftigte eine individuelle Aufklärung und Beratung zu arbeitsbezogenen Gesundheitsfragen wünschen. Bei der Auswahl der relevanten arbeitsmedizinischen Vorsorge ist es wichtig, den Betriebsarzt zu Rate zu ziehen. Gesetzliche Regelungen finden sich in der Verordnung zur arbeitsmedizinischen Vorsorge. Die BG ETEM hat online Beispiele für mögliche Pflicht- und Angebotsvorsorge in der Zahntechnik zusammengestellt.

Online Beispiele für mögliche Pflicht- und Angebotsvorsorge in der Zahntechnik des BG ETEM: <https://sicheres-dentallabor.bgetem.de/weitere-themen/betriebsaerztliche-betreuung>.



Claudia Flake: Vielen Dank für eure Bereitschaft, an dem Interview teilzunehmen und eure Erkenntnisse zu teilen. □

VITAE

Dipl. Psych. Dipl. Arb.-Wiss. Claudia Flake arbeitet seit 1998 als Arbeitspsychologin in der hessischen Arbeitsschutzverwaltung, anfänglich im Staatlichen Amt für Arbeitsschutz und Sicherheitstechnik und seit 2002 im Fachzentrums für systemischen Arbeitsschutz und Arbeitsgestaltung, Regierungspräsidium Gießen. Sie berät Betriebe zu arbeitspsychologischen Fragestellungen im Arbeitsschutz insbesondere zur Gefährdungsbeurteilung im Bereich der psychischen Belastung und zu betrieblichen Maßnahmen im Umgang mit traumatisierenden Ereignissen.



Jolanthe Lintl hat 2015 an der JLU Gießen den Master of Science in Chemie erlangt. Nach einigen beruflichen Stationen startete sie im Herbst 2019 ihre Karriere beim RP Gießen in der Arbeitsschutzverwaltung. Als Technische Rätin überwacht und berät sie Labore und Praxen, aber auch Industriebetriebe in Mittelhessen. Diese bunte Mischung der Betriebe empfindet sie als sehr abwechslungsreich, lehrreich und spannend. Besonders gefallen ihr kreative Lösungen aus Kleinstbetrieben, die als Tipp im nächsten Betrieb hochwillkommen sind.



Christiane Schneider ist Dezernatsleiterin in der Abteilung Arbeitsschutz und Soziales des Regierungspräsidiums Kassel. Sie ist Diplom Chemikerin und hat unter anderem Erfahrungen als Sicherheitsfachkraft. Ihre langjährigen Tätigkeiten als Beamtin in der Arbeitsschutzverwaltung setzt sie mittlerweile in der Ausbildungsleitung um. Auch die Organisation von Betriebsüberwachungen bereiten ihr sehr viel Freude. Aktuell ist sie mit der Projektleitung für die Überwachung der zahntechnischen Labore betraut.

