



## Gesunde Arbeitsplätze – GEFÄHRLICHE SUBSTANZEN ERKENNEN UND HANDHABEN



Europäische Agentur für  
Sicherheit und Gesundheitsschutz  
am Arbeitsplatz



Gesunde Arbeitsplätze

# Schutzbedürftige Arbeitnehmer und gefährliche Stoffe

## Kernpunkte

- Die Gefährdungsbeurteilung am Arbeitsplatz und die Präventivmaßnahmen bei gefährlichen Stoffen müssen sich an Arbeitnehmergruppen mit besonderen Bedürfnissen und höheren Gefährdungsniveaus richten.
- Das Risiko kann größer sein, weil diese Arbeitnehmer unerfahren, uninformiert oder physisch schwächer sind, weil sie häufig den Arbeitsplatz wechseln oder in Branchen arbeiten, in denen das Problembewusstsein weniger ausgeprägt ist, oder weil sie körperlich empfindlicher oder anders empfindlich sind (z. B. bei jungen Lehrlingen oder aufgrund von Unterschieden zwischen Männern und Frauen).
- Besondere Gruppen, die in Betracht gezogen werden müssen, sind junge Arbeitnehmer und solche, die neu am Arbeitsplatz sind, Wartungsarbeiter, Migrierte, Arbeitnehmer von Subunternehmen, Arbeitnehmer mit Gesundheitsproblemen, schwangere und stillende Frauen und Beschäftigte in Dienstleistungsbranchen mit gering ausgeprägtem Sicherheitswissen, bei denen es sich häufig um von Frauen dominierte Branchen handelt.
- Arbeitnehmer, die an verschiedenen Standorten arbeiten, können mit einer Vielzahl an gefährlichen Stoffen konfrontiert sein. Es ist ein koordinierter Ansatz zwischen der Führungskraft des Arbeitnehmers und den Verantwortlichen am Einsatzort erforderlich. Der Austausch relevanter Informationen zwischen den beiden Seiten, einschließlich der Arbeitnehmer selbst, ist von großer Bedeutung.
- Arbeitgeber sollten ihre innerstaatlichen Rechtsvorschriften prüfen, damit sie die präzisen Anforderungen hinsichtlich der Sicherheit und Gesundheit bei der Arbeit, das Alter, ab dem Kinder arbeiten dürfen, Beschränkungen und Genehmigungsanforderungen kennen.

## Gesunde Arbeitsplätze – Gefährliche Substanzen erkennen und handhaben

Die Europäische Agentur für Sicherheit und Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz (EU-OSHA) führt 2018 und 2019 eine europaweite Kampagne zur Förderung der Prävention von Risiken im Zusammenhang mit gefährlichen Substanzen am Arbeitsplatz durch. Ziel ist es, das Vorhandensein gefährlicher Stoffe am Arbeitsplatz und die Exposition gegenüber diesen zu verringern, indem das Bewusstsein für die Risiken und für wirksame Möglichkeiten zu ihrer Prävention geschärft wird.

## Das Problem

Arbeitgeber müssen die Sicherheits- und Gesundheitsrisiken bewerten, denen Mitarbeiter bei der Arbeit ausgesetzt sein können. Die Gefährdungsbeurteilung sollte bestimmte Gruppen von Arbeitern berücksichtigen, die einem größeren Risiko ausgesetzt sein können, z. B. junge Arbeitnehmer und solche, die neu am Arbeitsplatz sind, Wartungsarbeiter, Migrierte, Arbeitnehmer von Subunternehmen, Arbeitnehmer mit Gesundheitsproblemen, schwangere und stillende Frauen und Beschäftigte in Dienstleistungssektoren, oftmals weibliche Arbeitnehmer. Sie müssen Arbeitnehmer (direkt oder durch ihre Vertreter) über die Präventiv- und Schutzmaßnahmen informieren, die implementiert wurden, um das Risiko zu mindern, zu beseitigen oder zu kontrollieren, und sie über diese Maßnahmen beraten.

## Gefährdungsbeurteilung und Präventivmaßnahmen

Ein Arbeitgeber muss Folgendes berücksichtigen:

- die Gestaltung des Arbeitsplatzes;
- die Mittel, denen Arbeitnehmer ausgesetzt sind;
- die Art der Handhabung der Arbeitsausrüstung;
- die Art, wie Arbeit und Prozesse organisiert werden;
- das Ausmaß der erforderlichen Sicherheits- und Gesundheitsschulung;
- Risiken, die von bestimmten Mitteln, Prozessen und Arbeitsarten ausgehen.

Alle Arbeitnehmer haben das Recht:

- zu wissen, welche Gefahren an ihrem Arbeitsplatz vorhanden sind, was sie tun müssen, um sich zu schützen, und welche Maßnahmen im Falle eines Unfalls oder Notfalls ergriffen werden müssen;
- bei der Einstellung und nach einer Änderung im Beruf oder Veränderungen am Arbeitsplatz Informationen, Anweisungen und Schulungen zu diesen Themen zu erhalten (diese Schulung sollte berufsspezifisch und kostenlos sein);
- notwendige Schutzausrüstung kostenlos zu erhalten;
- bei Sicherheits- und Gesundheitsfragen miteinbezogen zu werden – zum Beispiel, indem Fragen gestellt werden und unsichere Praktiken oder Zustände gemeldet werden – und diesbezüglich von ihren Arbeitgebern konsultiert zu werden.

## Neue oder junge Arbeitnehmer



Die erhöhten Risiken treten durch Folgendes auf:

- mangelnde Arbeitserfahrung in einer Branche oder an einem Arbeitsplatz;
- mangelnde Vertrautheit mit dem Beruf und der Arbeitsumgebung;
- mangelnde Bereitschaft, Bedenken zu äußern (oder nicht zu wissen, wie man sie äußert);



*Die Gefährdungsbeurteilung für den Arbeitsplatz sollte bestimmte Gruppen von Arbeitnehmern berücksichtigen, die stärker gefährdet sein können*

- Unkenntnis über bestehende oder potenzielle Risiken;
- mangelnde Erfahrung;
- Eifer, Kollegen und Manager zu beeindrucken.

Arbeitnehmer, die neu an einem Standort sind, könnten:

- Gefahren nicht erkennen;
- „offensichtliche“ Regeln für den Umgang mit Arbeitsmitteln nicht verstehen;
- mit der Gestaltung des Standortes nicht vertraut sein, vor allem bei Standortgefahren, die sich von Tag zu Tag ändern können;
- Warnzeichen und Regeln ignorieren oder Schutzmaßnahmen ignorieren.

Besondere Regeln gelten für junge Arbeitnehmer, die noch nicht 18 Jahre alt sind. Unabhängig davon, ob sie dauerhaft beschäftigt sind oder geschult werden (z. B. im Rahmen eines Berufspraktikums), darf ihnen auf keinen Fall erlaubt werden, Arbeiten zu verrichten, die:

- ihre körperlichen und mentalen Fähigkeiten überschreiten;
- sie Stoffen aussetzen, die giftig oder krebserregend sind und vererbare genetische Schäden hervorrufen oder einem ungeborenen Kind schaden oder die menschliche Gesundheit auf eine andere Weise chronisch beeinflussen können;
- Risiken beinhalten, bei denen es unwahrscheinlich ist, dass sie sie erkennen oder vermeiden, weil ihnen die Erfahrung oder Schulung fehlt oder sie gegenüber der Sicherheit eine unzureichende Aufmerksamkeit entgegenbringen.

Personen, die noch nicht 18 Jahre alt sind, aber das Alter der Schulpflicht überschritten haben, können die oben genannte Arbeit unter bestimmten Umständen verrichten, wenn:

- die Arbeit für ihre berufliche Schulung entscheidend ist;
- die Arbeit unter der Aufsicht einer kompetenten Person ausgeführt wird;
- Risiken auf das geringstmögliche Niveau gesenkt werden.

Arbeitgeber müssen:

- Risiken bewerten, bevor junge oder neue Arbeitnehmer die Arbeit aufnehmen und sich der Substanzen bewusst sein, mit denen sie in Kontakt kommen könnten;
- ihnen eine angemessene Arbeit geben, die ihre Kenntnisse und ihre Erfahrungen berücksichtigt;
- nicht nur die Vollzeitbeschäftigten einbeziehen, sondern auch alle Gelegenheitsarbeiter, z. B. Wochenendaushilfen oder Ferialkräfte sowie Lehrlinge und Praktikanten;
- über die erforderliche Organisation, einschließlich spezifischer Überwachungsvorkehrungen, verfügen und sicherstellen, dass die Aufsichtsbehörden über die Kompetenz und die Zeit verfügen, ihre Aufgaben wahrzunehmen;

- maßgeschneiderte Schulungen anbieten – ein junger Mensch könnte mit „offensichtlichen“ Risiken nicht vertraut sein.

Wenn junge Arbeitnehmer Zweifel hinsichtlich der Sicherheit eines beruflichen Aspekts hegen, haben sie das Recht und die Verantwortung, ihre Bedenken einem Vorgesetzten gegenüber vorzubringen. Letztendlich haben sie das Recht, die Verrichtung einer unsicheren Arbeit abzulehnen.

## Migrierte oder überlassene Arbeitnehmer



Die Arbeitgeber müssen Folgendes berücksichtigen:

- Sprach- und Kommunikationsprobleme;
- Grundkompetenzen, z. B. Lese-, Schreib- und Rechenkompetenz, körperliche Eigenschaften, die allgemeine Gesundheit und entsprechende Arbeitserfahrung;
- Vereinbarkeit und Echtheit der beruflichen Qualifikationen mit den im Land geforderten Qualifikationen;

mögliche Auswirkungen der Einstellungen und Annahmen von Arbeitnehmern, die neu in dem Land arbeiten, oder von anderen Arbeitnehmern gegenüber solchen neuen Arbeitnehmern. Arbeitnehmer verstehen womöglich die Sicherheits- und Gesundheitsschulungen/-anweisungen nicht. Vor allem könnten sie:

- sicherheitskritische Information missverstehen, die von Kollegen bereitgestellt werden, oder nicht in der Lage sein, sie zu verwenden, um andere in einem Notfall zu warnen;
- nicht in der Lage sein, wirksam mit Vorgesetzten zu kommunizieren;
- einander nicht verstehen, sogar dann, wenn sie aus der gleichen Region der Welt kommen oder einer ähnlichen ethnischen Gruppe angehören;
- Gefahren nicht erkennen;
- „offensichtliche“ Regeln für den Umgang mit Arbeitsmitteln nicht verstehen;
- mit der Gestaltung des Standortes nicht vertraut sein, vor allem Standortgefahren können sich von Tag zu Tag ändern; z. B. im Bau- und Reinigungswesen.

Arbeitgeber sollten:

- dafür Sorge tragen, dass die von den Arbeitskräfteüberlassern und den von ihnen beschäftigten Unternehmen, die Zeitarbeitskräfte beschäftigen, über klare und koordinierte Regelungen für den Austausch von Informationen über Sicherheit und Gesundheit verfügen, bevor Zeitarbeitskräfte/Arbeitnehmer mit kurzfristigen Arbeitsverhältnissen ihre Tätigkeit aufnehmen;
- sicherstellen, dass Arbeitskräfteüberlasser, die Leiharbeitnehmer bereitstellen, gegebenenfalls Eignungsprüfungen durchgeführt haben;
- die Unterweisung sorgfältig planen, möglichst unter Verwendung von Fotos von Gefahren, und qualitativ hochwertige Informationen in einfacher Sprache oder in der Sprache des Arbeitnehmers bereitstellen.

## Arbeitnehmer mit Erkrankungen



Personen mit Erkrankungen können gegenüber gesundheitlichen Auswirkungen, die durch die Exposition gegenüber gefährlichen Stoffen verursacht werden, empfänglicher sein. Zum Beispiel können einige Substanzen eine Sensibilisierung hervorrufen, die die Haut oder die Atemwege betrifft. Wenn Arbeitnehmer sensibilisiert wurden, muss eine weitere Exposition vermieden werden, z. B. durch die Zuweisung einer Arbeit, die kein Expositionsrisiko aufweist. Arbeitnehmer mit geschädigter Haut, einschließlich offener Wunden, sind empfänglicher gegenüber einer dermalen Exposition, da Chemikalien schneller in den Körper eindringen können als bei einer intakten Haut.

Die ärztliche Überwachung kann bei der Überwachung helfen, wenn bestimmte medizinische Zustände sich durch die Exposition am Arbeitsplatz verschlimmern. Wenn dies der Fall ist, sollte das berufliche Expositionsmuster der Person geprüft und eine Entscheidung über den Bedarf einer verbesserten Kontrolle und/oder den Bedarf nach Beseitigung der Exposition getroffen werden.

## Schwangere oder stillende Frauen



In Übereinstimmung mit der Richtlinie 92/85/EWG sollten schwangere und stillende Arbeitnehmerinnen auf keinen Fall dazu verpflichtet werden, Aufgaben auszuführen, für die ein Risiko der Exposition gegenüber Agenzien aufgezeigt wird, die ihre Sicherheit oder Gesundheit gefährden würde. Arbeitgeber müssen alle Risiken für die Sicherheit und Gesundheit sowie alle möglichen Auswirkungen auf die Schwangerschaft und das Stillen bewerten und angemessene Maßnahmen ergreifen.

Diese Arbeitnehmerinnen könnten aufgrund dieser Prozesse, der Arbeitsbedingungen oder der biologischen und chemischen Agenzien einem Risiko ausgesetzt sein, und diese Risiken können entsprechend ihrer Gesundheit und der verschiedenen Phasen der Schwangerschaft variieren. Die Risiken umfassen:

- Exposition gegenüber ansteckenden Krankheiten;
- Exposition gegenüber Blei;
- Exposition gegenüber anderen gefährlichen Stoffen.

Diese Risiken müssen nicht einzeln, sondern können als Teil einer Gesamtrisikobewertung beurteilt werden.

Arbeitgeber müssen Gefährdungsbeurteilungen während der Schwangerschaft der Arbeitnehmerin womöglich erneut durchführen und:

- die Arbeitsbedingungen und/oder Arbeitsstunden vorübergehend anpassen;

- eine geeignete andere Tätigkeit anbieten oder
- der Arbeitnehmerin eine bezahlte Dienstfreistellung gewähren.

Möglicherweise sollten die Arbeitnehmerinnen die Ratschläge von Ärzten oder Hebammen an den Arbeitgeber oder Arbeitsmediziner weiterleiten, damit diese Informationen bei Gefährdungsbeurteilungen verwendet werden können.

## Arbeitnehmer in Dienstleistungsberufen und Gleichstellungsfragen



Frauen und Männer arbeiten in verschiedenen Berufen und Branchen und führen innerhalb der Branchen verschiedene Aufgaben aus. Daher wird davon ausgegangen, dass sie verschiedenen gefährlichen Stoffen ausgesetzt sind. Frauen überwiegen in den Dienstleistungsbereichen, die normalerweise durch ein geringes Risikobewusstsein gegenüber gefährlichen Stoffen gekennzeichnet sind, z. B. in der Reinigung oder im Gesundheitswesen.

Zudem gibt es geschlechtsspezifische Unterschiede bei der Art und Weise, wie einige gefährliche Stoffe im Körper verstoffwechselt oder angesammelt werden. Die Gefährdungsbeurteilung sollte Gleichstellungsfragen berücksichtigen, indem weniger offensichtliche Gefahren und Gesundheitsprobleme festgestellt werden, die bei Frauen eher unüblich sind. Dies sollte Folgendes umfassen:

- Bewertung und Messung von gefährlichen Stoffen, die in von Männern und Frauen dominierten Berufen verbreitet sind;

- Berücksichtigung bestimmter Auswirkungen von gefährlichen Chemikalien auf die Gesundheit von Frauen, einschließlich der Fortpflanzungsfähigkeit, und spezielle Maßnahmen ergreifen, um die Exposition von Frauen zu reduzieren strukturierte Befragung weiblicher und männlicher Arbeitnehmer, auf welche Probleme sie bei ihrer Arbeit stoßen;
- Vermeidung von ursprünglichen Annahmen darüber, was „trivial“ ist und wer dem Risiko ausgesetzt sein könnte;
- Berücksichtigung der gesamten Belegschaft (einschließlich z. B. des Reinigungspersonals und des Personals für interne Dienstleistungen);
- Ermutigung von Frauen, Probleme zu melden, von denen sie meinen, dass sie ihre Sicherheit und Gesundheit auf der Arbeit gefährden könnten, sowie etwaige arbeitsbezogene Gesundheitsprobleme zu melden;
- ärztliche Überwachung in Bezug auf Arbeiten für männliche und weibliche Arbeitnehmer;
- Sicherstellung, dass die Bewertenden über ausreichende Informationen und Schulung zu Gleichstellungsfragen über die Sicherheit und die Gesundheit bei der Arbeit verfügen;
- Rücksicht auf die Vielfalt der Belegschaft und Abstimmung der Arbeitsbedingungen und Präventivmaßnahmen (z. B. Auswahl von Schutzausrüstung, die die individuellen Bedürfnisse berücksichtigt und die für Frauen und Männer, die nicht dem Durchschnitt entsprechen, geeignet ist);
- Einbeziehung von Arbeitnehmerinnen in die Entscheidungsfindung und Lösungsumsetzung;
- Sicherstellung, dass Frauen wie auch Männer Informationen und Schulung zu Sicherheit und Gesundheitsschutz in Bezug auf ihre Tätigkeit erhalten, einschließlich der Teilzeitkräfte, vorübergehend Beschäftigten und Leiharbeitnehmern.

Quellen: Die Webseiten der EU-OSHA und der britischen Arbeitsschutzorganisation (<http://www.hse.gov.uk/vulnerable-workers/>).

### Weitere Informationen

OSHWiki-Artikel: Gefährliche Substanzen und gefährdete Gruppen  
[https://oshwiki.eu/wiki/Dangerous\\_substances\\_and\\_vulnerable\\_groups](https://oshwiki.eu/wiki/Dangerous_substances_and_vulnerable_groups)

EU-OSHA-Webseiten über junge Menschen (<https://osha.europa.eu/de/themes/young-workers>) und Frauen und Gesundheit und Sicherheit bei der Arbeit (<https://osha.europa.eu/de/themes/women-and-health-work>)

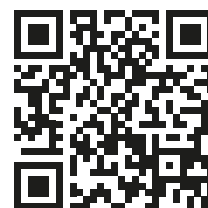
Factsheet 43: Die Berücksichtigung des Geschlechteraspekts bei der Risikoanalyse  
<https://osha.europa.eu/de/tools-and-publications/publications/factsheets/43/view>

Factsheet 64: Jugendarbeitsschutz  
<https://osha.europa.eu/de/tools-and-publications/publications/factsheets/64/view>

E-fact 66: Wartung und gefährliche Stoffe (Nur auf Englisch verfügbar)  
<https://osha.europa.eu/de/tools-and-publications/publications/e-facts/e-fact-66-maintenance-and-hazardous-substances/view>

E-fact 41: Reinigungskräfte und gefährliche Stoffe (Nur auf Englisch verfügbar)  
<https://osha.europa.eu/de/tools-and-publications/publications/e-facts/efact41/view>

#EUhealthyworkplaces



[www.healthy-workplaces.eu](http://www.healthy-workplaces.eu)