

Externe Fachkräfte bei der Evaluierung (Gefährdungsbeurteilung)

www.auva.at



Inhalt

Vorwort	2
Warum externe Berater im Betrieb?	3
Qualifikationen externer Berater	4
Aufgabenbereich und Zeitaufwand	7
Vertragsart und Kosten	9
EDV-Programme	10

Wann brauche ich externe Fachkräfte?

Vorwort

Aufgrund der Bestimmungen von § 4 und § 5 Arbeitnehmer-Innenschutzgesetz (ASchG) hat sich in Österreich der Markt der „Externen Evaluierungsfachkräfte“ etabliert. Da jedoch weder gesetzliche Auflagen bezüglich Qualifikation dieses Personenkreises noch eindeutige Vorstellungen bezüglich Aufgaben, Ergebnisse, Zeitaufwand oder Art und Ausmaß der Bezahlung bestehen, herrscht bei vielen Unternehmen, die externe Fachkräfte bei der Durchführung der Evaluierung (Gefährdungsbeurteilung) einbinden wollen, beträchtliche Verunsicherung. Die vorliegende Broschüre soll Ihnen dabei helfen, die folgenden Fragen zufriedenstellend beantworten zu können:

- Unter welchen Umständen kann es sinnvoll sein, externe Fachkräfte einzubinden?
- Welche Aufgaben sollen von externen Fachkräften abgedeckt werden?
Über welche Qualifikationen sollen Externe verfügen?
- Welche Kosten und welche Zeitdauer sollte man veranschlagen?
- Welche Ergebnisse darf ich mir erwarten?

Hinweis:

Das Zentral-Arbeitsinspektorat unterstützt die hier gegebenen Hinweise und Empfehlungen.

Warum externe Berater im Betrieb?

Grundsätzlich gibt es zwei Möglichkeiten, externe Fachkräfte bei der Evaluierung einzusetzen.

Möglichkeit 1:

Für die Durchführung gewisser Teilaufgaben fehlen innerbetrieblich die Möglichkeiten oder das Wissen. Beispiele dafür sind: Schadstoffmessungen, lärmtechnische Beratung, Brand- und Explosionsgefährdung usw.

Diese Möglichkeit ist nicht neu, daher wird auf sie nicht weiter eingegangen. Zu erwähnen sind in diesem Zusammenhang die Beratungen und Messungen der AUVA (z. B. Chemie, Lärm, Ergonomie).

Möglichkeit 2:

Ein Experte in Sachen Evaluierung wird eingesetzt, um den Betrieb vor allem bei folgenden Tätigkeiten zu unterstützen:

- Beratung über die wesentlichen Aspekte der Arbeitsplatzevaluierung
- Einführung eines (branchenbezogenen) Verfahrens
- Musterevaluierung einiger typischer Arbeitsplätze
- eventuell Durchführung gewisser organisatorischer und formaler Arbeiten

Folgendes sollte jedem Betrieb jedoch klar sein:

Eine erfolgreiche Evaluierung ausschließlich durch externe Berater ohne Einbindung betriebseigener Personen ist unmöglich!

Wenn es um bestimmte Messungen geht

Wenn es an Evaluierungs-Know-how fehlt

***Woran Sie
einen guten
„Evaluierer“
erkennen
können***

Qualifikationen externer Evaluierer

Da im Bereich der Evaluierung prinzipiell jede Person als Berater tätig werden darf, hier einige Kriterien, die Ihnen dabei helfen können, die Spreu vom Weizen zu trennen.

Die Qualifikation Externer können Sie jedoch nur dann wirklich beurteilen, wenn Sie selbst sich ebenfalls mit den Forderungen von § 4 und § 5 ASchG und der DOK-VO (Dokumentationsverordnung) auseinandergesetzt haben!

Beurteilungskriterien für externe Berater

Kenntnis der gesetzlichen Grundlagen

Grundvoraussetzung bei jeder Evaluierung ist die Kenntnis der relevanten Bestimmungen des ASchG und dessen Verordnungen. Auch die besondere Evaluierung nach dem Mutterschutzgesetz sollte bekannt sein. Neben der Dokumentationsverordnung sind insbesondere die folgenden Stellen des ASchG von Bedeutung:
§§ 4, 5, 7, 35(2), 35(4), 41, 43, 70.

Angebot von branchenbezogenen Erhebungs- und Dokumentationsformularen

Ein Betrieb darf erwarten, dass ein Berater auf seine spezifische Situation eingeht. Allgemeine Formulare gibt es überdies gratis (www.eval.at), hierzu benötigen Sie keinen Berater. Lassen Sie sich nichts verkaufen, was Sie auch gratis haben können!

Branchenerfahrung

Erfahrung in der in Frage kommenden Branche (z. B. Textil, KFZ) bzw. bezüglich der betrachteten Arbeitsplätze (z. B. Bildschirmarbeitsplätze). Einem Berater, der sich nicht auf (eine) bestimmte Branche(n) oder ein bestimmtes Teilgebiet (z. B. Büroarbeitsplätzen) spezialisiert hat, sollten Sie mit Skepsis begegnen.

Anwendungserfahrung

Verlangen Sie Referenzschreiben von Betrieben, in denen Ihr potenzieller Berater bereits tätig war oder erkundigen Sie sich persönlich.

Kenntnisse auf dem Gebiet der Risikobeurteilung

Wichtig ist die Risikobeurteilung, um entscheiden zu können, ob Maßnahmen überhaupt notwendig und möglich sind (siehe auch Punkt „Restrisiko“) sowie um gegebenenfalls Maßnahmen reihen zu können. Dies kann unter Umständen auch mittels einer ungefähren Quantifizierung des Risikos geschehen, beispielsweise im Falle von chemischen Arbeitsstoffen. Eine Risikobeurteilung, die jedoch lediglich der Quantifizierung um jeden Preis dient, und somit zum Selbstzweck wird, ist weder notwendig noch sinnvoll.

Warum zahlen, wenn es auch gratis geht?

Erfahrungen und Referenzen – glauben Sie nicht jedem

Kenntnisse bezüglich des Restrisikos

Gefährdungen lassen sich nicht immer restlos beseitigen, was zwangsläufig zu der Frage führt: Was ist unter dem Begriff „akzeptierbares Restrisiko“ zu verstehen und wie hoch darf es sein?

Anhaltspunkte und Hinweise dazu finden Sie beispielsweise im Evaluierungsmerkblatt M 040 der AUVA sowie in den einzelnen Gefahren-Einzelmerkblättern.

Über die Risikobeurteilung im Speziellen informiert auch die Norm EN 14121-1.

Aufgabenbereich und Zeitaufwand

Grundsätzlich sollte ein Vertrag mit externen Evaluierern einen klar definierten Leistungskatalog sowie den dafür ungefähr notwendigen Zeitaufwand enthalten. Neben den allgemein bekannten Vorteilen einer eindeutigen vertraglichen Einigung kann ein klar formulierter Leistungskatalog auch bei eventuell auftretenden Haftungsstreitigkeiten von Bedeutung sein.

Der Arbeitgeber wird sich zunächst einmal fragen, welche organisatorischen und formalen Arbeiten, die prinzipiell auch betriebsintern durchgeführt werden könnten, an Externe vergeben werden sollen. Das kann beispielsweise die Routinearbeit zur Erstellung der Sicherheits- und Gesundheitsschutzdokumente oder das Sammeln und Ordnen von Sicherheitsdatenblättern und Betriebsanleitungen sein.

Ein externer Berater sollte hauptsächlich das Know-how über die prinzipielle Vorgangsweise vermitteln, sollte also ein „Trainer“ und kein zusätzlicher Arbeitnehmer sein!

Dies zeigt sich vor allem bei der Gefahrenermittlung vor Ort: Hier sollte der Externe eine Art Moderator sein, der vor Ort den prinzipiellen Ablauf der Evaluierung und die branchenspezifische Besonderheiten vermitteln soll. Das Ergebnis solcher „Musterevaluierungen“ ist ein Sicherheits- und Gesundheitsschutzdokument, das formal richtig, aber inhaltlich sicherlich noch unvollständig ist.

Eine vollständige und richtige Evaluierung vor Ort kann nur von Personen des Betriebes selbst unter Einbeziehung der dort beschäftigten Arbeitnehmer erfolgen!

Was alles soll der Externe eigentlich machen?

Vorschlag einer möglichen Struktur

Wie lange benötigt man nun die Dienste eines externen Beraters?

An einem Tag kann man zwischen zwei und vier Arbeitsplätzen „musterevaluieren“. Dieser relativ hohe Zeitaufwand ergibt sich aus dem Informationsbedarf des Betriebsfremden über die Beschaffenheit der einzelnen Arbeitsplätze sowie der Notwendigkeit von Erklärungen und Erläuterungen an das zu schulende Team. In einem Betrieb mit ungefähr 500 Arbeitnehmern (1/3 der Belegschaft ist im Verwaltungs-, 2/3 im Produktionsbereich beschäftigt) empfehlen wir, eine externe Fachkraft zu Beginn für ungefähr drei Tage zu beschäftigen.

Erster Tag:

- Schulung des Teams des Betriebes
- Betriebsrundgang

Zweiter Tag:

- Festlegen von Evaluierungsbereichen
- Erfassen der gefährdungsmäßigen Schwerpunkte (z. B. Chemie, Lärm, Staub)

Dritter Tag:

- Musterevaluierung einiger typischer Arbeitsplätze

Dieser Zeitaufwand verlängert sich natürlich dementsprechend, wenn weitere Aufgaben (z. B. Messungen, Einführung eines EDV Systems) an Externe vergeben werden!

Vertragsart und Kosten

Nicht empfehlenswert

Bezüglich der Vertragsart bei Inanspruchnahme Externer gibt es zumindest zwei Varianten der Bezahlung, die **nicht** zu empfehlen sind:

Ein Fixpreis pro evaluiertem Arbeitsplatz oder für den gesamten Betrieb

Abgesehen davon, dass Externe die Arbeitsplatzevaluation nicht alleine durchführen können und auf betriebliche Hilfe angewiesen sind, ist auch die Unschärfe dieser Vertragsart bedenklich. Es bleibt unklar, was der Externe eigentlich tut und wer will verhindern, dass er bei solch einer Vertragsform sehr schnell seine Aufgabe erfüllt hat – und kassiert.

Ein Tagessatz ohne Vereinbarung des Zeitaufwandes

In gewisser Weise der gegenteilige Fall: Hier wird der Externe sehr lange brauchen und sehr gründlich arbeiten, hat er sich doch seine Einkünfte für die nächste Zeit gesichert.

Empfehlenswert

Empfohlen wird vielmehr die folgende Vorgangsweise:

- Aufgabenbereich und Zeitaufwand vertraglich klar regeln
- Zahlung nach Tagsätzen

Als Richtwert kann das übliche Honorar für Betriebsberater (ungefähr zwischen Euro 60 und Euro 90 pro Stunde) herangezogen werden.

Weitere Anhaltswerte – vor allem bei Inanspruchnahme von Ziviltechnikern oder technischen Büros – finden Sie in den autonomen Honorarrichtlinien für Ziviltechniker bzw. in den Honorarrichtlinien für technische Büros.

Diese Fehler sollten Sie vermeiden

So nicht!

So nicht!

Besser so!

Viele können mehr als sie müssen

Was erwarte ich mir eigentlich von einer Software?

EDV-Programme

Die meisten der auf dem freien Markt angebotenen EDV-Programme zur Evaluierung haben eines gemeinsam: Sie gehen weit über die gesetzlichen Forderungen hinaus und sind eher als Managementprogramme anzusehen, die unter anderem eben auch die Evaluierung abdecken (und manchmal nicht einmal das).

Eine EDV-gestützte Erstellung der Sicherheits- und Gesundheitsschutzdokumente bietet sicherlich organisatorische Erleichterungen für den Betrieb – die meisten „Evaluierungsprogramme“ gehen jedoch weit über diese Grundanforderungen hinaus!

Nun spricht sicherlich nichts gegen die Einführung eines betrieblichen Sicherheitsmanagementsystems, doch für die Evaluierung ist dies nicht zwingend erforderlich.

Bevor Sie sich nun eine spezielle-EDV zulegen, stellen Sie sich unter anderem folgende Fragen:

- Bei welchen (Teil)Aufgaben in meinem Betrieb kann mir diese nützlich sein?
- Soll das Programm vor allem dazu dienen, den betrieblichen IST-Zustand lückenlos und effizient zu erfassen?
- Entsprechen Aufbau und Umfang eines bestimmten Programms ungefähr dem Zugang und der Genauigkeit, die ich mir in meinem Betrieb vorstelle?
- Soll das Programm mit anderen vernetzt werden?
- Bietet das Programm die selben Leistungen, die auch auf www.eval.at gratis zu haben sind?
- Ist das Programm mit bestehenden Lösungen kompatibel?

Eine entsprechende EDV soll den Betrieb unterstützen, ist somit Instrument der betrieblichen Sicherheits- und Gesundheitsschutzpolitik.

Auf der Internetseite www.eval.at finden Sie umfangreiche Hilfestellung (Dokumente, Checklisten, Rechtsgrundlagen zur Arbeitsplatzevaluierung!

***Hilfe im Internet:
www.eval.at***

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, 1203 Wien

Telefon +43 1 331 33-0

UVD der Außenstelle St. Pölten

Kremser Landstraße 8, 3100 St. Pölten

Telefon 02742 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.-Etzels-Straße 17, 6020 Innsbruck

Telefon +43 512 520 56-0

UVD der Außenstelle Dornbirn

Eisengasse 12, 6850 Dornbirn

Telefon +43 5572 269 42-0

www.auva.at

