

# Verknüpfung der Unterweisung mit der Gefährdungsbeurteilung

## Strategien für eine zukunftsfähige Gesundheitspolitik im Unternehmen

Wesentliche Elemente des Arbeitsschutzes und des betrieblichen Eingliederungsmanagements und damit des Betrieblichen Gesundheitsmanagements (vgl. dazu Abbildung 1) sind die ganzheitliche Gefährdungsbeurteilung und Unterweisung im Dialog.

Um eine zukunftsfähige Gesundheitspolitik im Unternehmen zu etablieren, ist es notwendig, diese beiden Elemente in der Praxis miteinander zu verknüpfen.

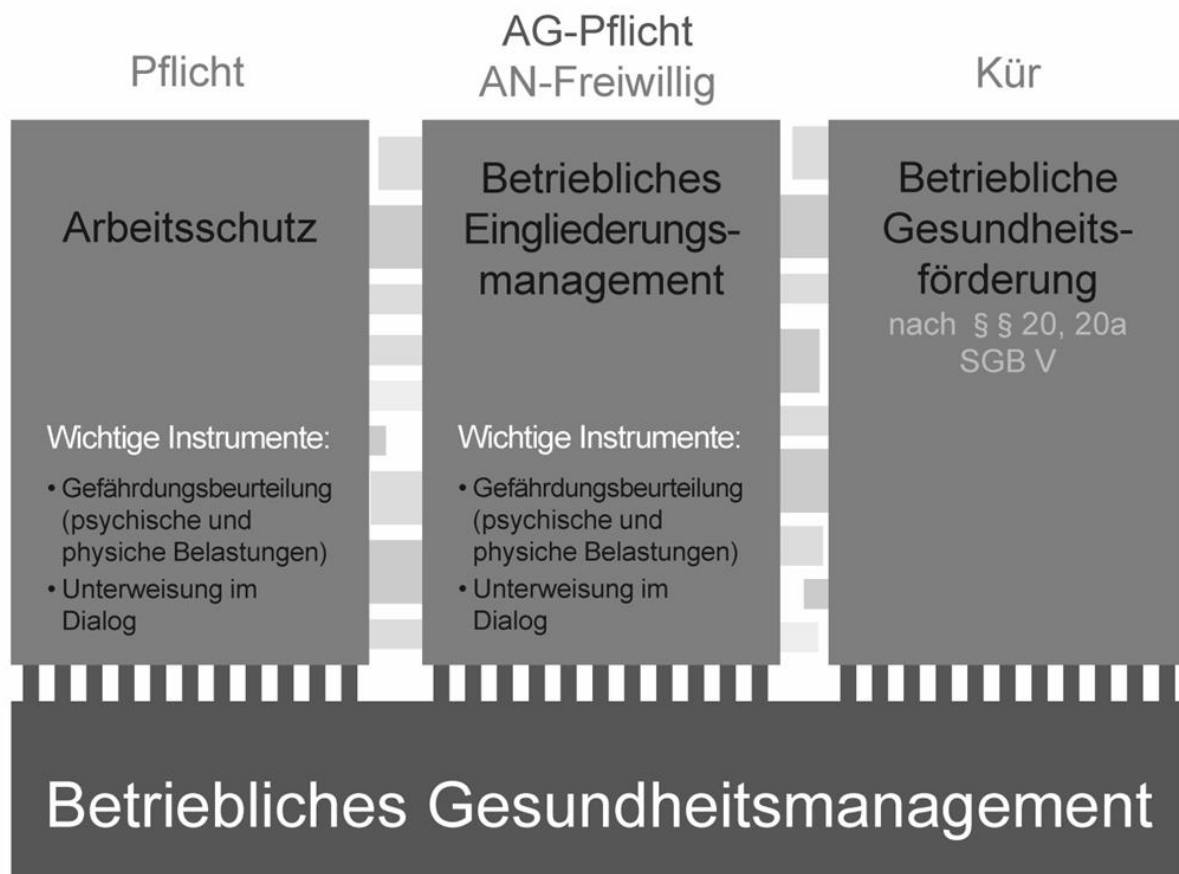


Abbildung 1: Wichtige Instrumente in den Säulen des Betrieblichen Gesundheitsmanagements

Die gesetzlichen Vorgaben für die Betriebe fordern schon seit dem Arbeitsschutzgesetz (ArbSchG) von 1996, eine ganzheitliche Gefährdungsbeurteilung und eine ganzheitliche Unterweisung. Das bedeutet, dass beide Instrumente die körperlichen und psychischen Gefährdungen an den Arbeitsplätzen erfassen. Die Unterweisung muss sich an der Gefährdungsentwicklung orientieren und erforderlichenfalls regelmäßig wiederholt werden (§ 12 ArbSchG). Wenn dies nun in Verbindung mit dem § 4 ArbSchG betrachtet wird, in dem die zu beurteilenden Arbeitsbedingungen genannt werden, aus denen sich Gefährdungen ergeben können, dann sind Umfang und Inhalt einer Unterweisung klar umrissen.

#### § 4 Allgemeine Grundsätze

Der Arbeitgeber hat bei Maßnahmen des Arbeitsschutzes von folgenden allgemeinen Grundsätzen auszugehen:

- 1.) Die Arbeit ist so zu gestalten, dass eine Gefährdung für Leben und Gesundheit möglichst vermieden und die verbleibende Gefährdung möglichst gering gehalten wird;
- 2.) Gefahren sind an ihrer Quelle zu bekämpfen;
- 3.) bei den Maßnahmen sind der Stand von Technik, Arbeitsmedizin und Hygiene sowie sonstige gesicherte arbeitswissenschaftliche Erkenntnisse zu berücksichtigen;
- 4.) Maßnahmen sind mit dem Ziel zu planen, Technik, Arbeitsorganisation, sonstige Arbeitsbedingungen, soziale Beziehungen und Einfluss der Umwelt auf den Arbeitsplatz sachgerecht zu verknüpfen;
- 5.) individuelle Schutzmaßnahmen sind nachrangig zu anderen Maßnahmen;
- 6.) spezielle Gefahren für besonders schutzbedürftige Beschäftigtengruppen sind zu berücksichtigen;
- 7.) den Beschäftigten sind geeignete Anweisungen zu erteilen;
- 8.) mittelbar oder unmittelbar geschlechtsspezifisch wirkende Regelungen sind nur zulässig, wenn dies aus biologischen Gründen zwingend geboten ist.

Damit wird deutlich, dass eine Unterweisung auf der Grundlage der gültigen Gesetze mehr ist, als die Vermittlung von »sicheren« Verhaltensanweisungen.

Diese umfassende Betrachtungsweise wird auch durch die neue DGUV Vorschrift 2, die am 1.1.2011 eingeführt wurde, unterstützt. Diese Reform der betriebsärztlichen und sicherheitstechnischen Betreuung führt für Betriebe mit mehr als 10 Beschäftigten ein vollständig neues Betreuungskonzept ein. Es besteht aus einer Grundbetreuung und einem betriebsspezifischen Teil. Beide Teile unterliegen der Mitbestimmung, d.h., Arbeitgeber und die betriebliche Interessensvertretung gestalten gemeinsam die betriebsärztliche und sicherheitstechnische Betreuung. Dadurch können neue Impulse mit der Unterstützung des Betriebsarztes und der Fachkraft für Arbeitssicherheit für die oft noch fehlenden, aber erforderlichen Instrumente, der Gefährdungsbeurteilung psychische Belastungen und der Unterweisung, gesetzt werden.

#### Geltende Rechtslage:

- Arbeitsschutzgesetz (ArbSchG) von 1996, insbesondere mit § 5 ArbSchG (Beurteilung der Arbeitsbedingungen) und § 12 ArbSchG (Unterweisung)
- BAG Entscheidung vom 8.6.2004 (1 ABR 13/03), in der die Notwendigkeit der Unterweisung betont und die Mitbestimmung des Betriebsrats bestätigt wird
- BAG Entscheidung vom 11.1.2011 (1 ABR 104/09), in dem erneut die Mitbestimmung des BR bei Gefährdungsbeurteilung und Unterweisung bestätigt wird
- DGUV Vorschrift 2 seit dem 1.1.2011: Neues Betreuungskonzept für die betriebsärztliche und sicherheitstechnische Betreuung

Das gültige Arbeitsschutzrecht sieht in erster Linie den Arbeitgeber aber auch die betrieblichen Akteure in der Pflicht, ein effektives betriebliches Gesundheitsmanagementsystem zu entwickeln. Dies wird auch durch die neue DGUV Vorschrift 2 – die betriebsspezifische Betreuung – unterstützt.

Insgesamt haben auch die Beschäftigten in diesem Prozess einen aktiven Part, konkret durch die Rechte und Pflichten ihrer Beteiligung (siehe §§ 14 bis 17 des ArbSchG).

#### Pflichte und Rechte der Beschäftigten

##### Pflichten

- Allgemeine Verpflichtung in Bezug auf Sicherheit und Gesundheit (§ 15 Abs. 1 ArbSchG, vgl. § 21 Abs. 3 SGB VII, § 15 BGV A1, GUV-V A1)
- Bestimmungsgemäße Verwendungspflichten (§ 15 Abs. 2 ArbSchG, § 17 BGV-A 1, GUV-V A1)
- Unverzügliche Meldung von unmittelbaren erheblichen Gefahren (§ 16 Abs. 1 ArbSchG)
- Unterstützung des Arbeitgebers gemeinsam mit den betrieblichen Arbeitsschutzakteuren (§ 16 Abs. 2 Satz 1 ArbSchG)

##### Rechte

- Spezielles Vorschlagsrecht in Bezug auf Sicherheit und Gesundheit bei der Arbeit (§ 17 Abs. 1 ArbSchG)
- Außerbetriebliches Beschwerderecht (§ 17 Abs. 2 ArbSchG)
- Allg. Entfernungsrecht bei unmittelbarer erheblicher Gefahr (§ 9 Abs. 3 ArbSchG)
- Individualrecht auf arbeitsmedizinische Vorsorge (§ 11 ArbSchG)

#### Abbildung 2: Pflichten und Rechte der Beschäftigten

Quelle: Eggerdinger, C.; Giesert, M. 2007: 24 in Anlehnung an Kittner, M.; Pieper, R. 2002, Seite 181<sup>1</sup>)

## Unterweisungen sind unabdingbar

Um diese Aufgaben erfüllen zu können, sind Unterweisungen im Dialog unabdingbar. Sie sollen nicht nur sicherheitstechnische Verhaltensanweisungen vermitteln, sondern umfassend alle Aspekte für eine gesundheitsgerechte Arbeit berücksichtigen. Arbeit, die beispielsweise unter Zeitdruck erledigt werden muss, evtl. mit unzureichender Qualifizierung, schadet nicht nur auf Dauer der Gesundheit und dem Wohlbefinden, sondern auch der Qualität und Produktivität der Arbeit. Auch eine Entscheidung

<sup>1</sup> Kittner, M.; Pieper, R.: Arbeitsschutzrecht, Bund Verlag Frankfurt a.M. 2002.

des Bundesarbeitsgerichts von Januar 2011 betont (wieder einmal) wichtige Aspekte im Zusammenhang mit der Unterweisung, wie die folgenden Auszüge aus dem Urteil zeigen:

Auszüge aus BAG v. 11.1.2011- 1 ABR 104/09

»[...] Der Betriebsrat hat nach § 87 Abs. 1 Nr. 7 BetrVG bei betrieblichen Regelungen über den Gesundheitsschutz mitzubestimmen. Hierzu gehört auch die durch § 12 ArbSchG dem Arbeitgeber auferlegte Verpflichtung, die Beschäftigten über Sicherheit und Gesundheitsschutz bei der Arbeit zu unterweisen (BAG v. 8.6.2004 - 1 ABR 13/03 - zu B I 2 b cc der Gründe mwN, BAGE 111, 36). Einigen sich die Betriebsparteien nicht über Art und Inhalt der Unterweisung, hat das die Einigungsstelle zu regeln.

Hierbei hat sie die Erkenntnisse einer Gefährdungsbeurteilung (§ 5 ArbSchG) zu berücksichtigen und die konkrete arbeitsplatz- oder aufgabenbezogene Unterweisung daran auszurichten. Sie kann sich nicht darauf beschränken, allgemeine Bestimmungen über die Unterweisung zu Gefahren am Arbeitsplatz aufzustellen.

[...] Nach § 12 Abs. 1 Satz 2 ArbSchG umfasst die Unterweisung Anweisungen und Erläuterungen, die eigens auf den Arbeitsplatz oder den Aufgabenbereich der Beschäftigten ausgerichtet sind. Damit wird klargestellt, dass die Unterweisung sich nicht in allgemeinen Fragestellungen des Arbeitsschutzes erschöpfen darf, sondern gerade die konkreten Gefährdungen zum Gegenstand haben muss, welchen die Arbeitnehmer an den jeweiligen Arbeitsplätzen im Einzelnen ausgesetzt sind. Wer diese Gefahren nicht kennt, kann über diese auch nicht im Rahmen der Unterweisung aufklären.

[...] in der Gesetzesbegründung zu § 5 ArbSchG (BT-Drucks. 13/3540 S. 16 f.) [wird] ausdrücklich ausgeführt, dass sich erst aufgrund einer Beurteilung der Arbeitsbedingungen erkennen lasse, welche Schutzmaßnahmen erforderlich seien. Dazu gehöre, dass eine Gefährdung als solche erkannt und hinsichtlich ihrer Schwere, d. h. nach Art und Umfang des möglichen Schadens bewertet werde. Damit geht auch der Gesetzgeber davon aus, dass die Gefährdungsbeurteilung Grundlage der Unterweisung der Arbeitnehmer nach § 12 ArbSchG ist und denotwendig vor einer solchen zu erfolgen hat.

Erst eine solche Reihenfolge stellt die effektive Verwirklichung des Regelungszwecks des Arbeitsschutzgesetzes sicher. Dieses dient nach § 1 Abs. 1 ArbSchG dazu, Sicherheit und Gesundheitsschutz der Beschäftigten bei der Arbeit zu sichern und zu verbessern. Die Gefährdungsbeurteilung ist ihr zentrales Element und notwendige Voraussetzung für die betriebliche Umsetzung der Arbeitsschutzpflichten des Arbeitgebers (Pieper ArbSchR 4. Aufl. § 5 ArbSchG Rdnr. 1). Je genauer und wirklichkeitsnäher im Betrieb die Gefährdungen ermittelt und beurteilt werden, umso zielsicherer können konkrete Maßnahmen zur Vermeidung von Gefahren getroffen werden (BAG v.8.6.2004 - 1 ABR 13/03, zu B I 2 b bb (1) der Gründe, BAGE 111, 36; 12.8.2008 - 9 AZR 1117/06, Rdnr. 23, BAGE 127, 205). Dazu gehört auch die Unterweisung nach § 12 ArbSchG, die dazu dient, die Beschäftigten in die Lage zu versetzen, Gefährdungen und Gefahren rechtzeitig zu erkennen, Arbeitsschutzmaßnahmen nachzuvollziehen und sich an ihrer Durchführung aktiv zu beteiligen sowie sich sicherheits- und gesundheitsgerecht zu verhalten (Pieper § 12 ArbSchG Rn. 1; MüArbR/Kohte 3. Aufl. § 292 Rdnr. 30).

[...] Zur umfassenden Erfüllung des Regelungsauftrags, »Umsetzung der Anforderungen des Arbeitsschutzes« [muss] die Dauer der Unterweisung [...] unter Berücksichtigung der Gefahren nach Art der jeweiligen Tätigkeit oder der einzelnen Arbeitsplätze (§ 5 Abs. 2 ArbSchG) näher bestimmt werden [...]. Dazu [bedarf] es einer Gefährdungsbeurteilung der einzelnen Arbeiten [...], weil nur auf dieser Grundlage eine an den konkreten Gefahren ausgerichtete aufgabenbezogene Unterweisung möglich ist. [...] Ohne vorherige Gefährdungsbeurteilung kann nicht beurteilt werden, ob die erfolgte Unterweisung Sicherheit und Gesundheitsschutz der Beschäftigten bei der Arbeit verbessert hat. [...] die Personen, welche die Unterweisung durchführen, [müssen] die Gefährdungsbeurteilung und ihre Bedeutung für Führungsaufgaben kennen [...].

## Das gilt es zu beachten

Unterweisungen müssen regelmäßig und angepasst an die Gefährdungslage durchgeführt werden.

Die Unterweisung darf nicht allgemein gehalten sein, sondern muss konkret die körperlichen und psychischen Gefährdungen am Arbeitsplatz mit den Beschäftigten im Dialog aufgreifen. Maßnahmen müssen entwickelt und umgesetzt werden, damit diese Gefährdungen die Gesundheit der Beschäftigten nicht beeinträchtigen können.

Bei der Unterweisung müssen die Erkenntnisse einer Gefährdungsbeurteilung (§ 5 ArbSchG) berücksichtigt werden und arbeitsplatz- und aufgabenbezogen ausgerichtet sein. In dem Urteil vom Januar 2011 wird die Notwendigkeit einer Gefährdungsbeurteilung als Grundlage einer Unterweisung noch einmal bekräftigt.

Die Unterweisung sollte vom unmittelbaren Vorgesetzten durchgeführt werden. Das ergibt sich aus seiner Rolle als Führungskraft, aber auch, weil er die Situation vor Ort am besten kennt und einschätzen kann. Deshalb ist es notwendig, die Vorgesetzten und Führungskräfte auf diese Aufgabe durch Qualifizierung vorzubereiten, um eine erfolgreiche Umsetzung zu gewährleisten.

Die betriebliche Interessenvertretung hat weitgehende Mitbestimmung (§ 87 Abs. 1 Nr. 7 BetrVG) über Inhalt, Durchführung und Dokumentation der Gefährdungsbeurteilung körperliche und psychische Belastungen sowie der Unterweisung.

## Was kann für den Erhalt der Arbeitssicherheit und der Gesundheit getan werden?

Ganzheitliche Unterweisungen sind ein wirksames Instrument zum Erhalt von Arbeitssicherheit, Gesundheit und Wohlbefinden der Beschäftigten. Nachfolgende Schritte sind dafür erforderlich.

Wichtige Schritte

- Unterweisungsbedarf erfassen
- Qualifizierungsbedarf erfassen für Führungskräfte und Beschäftigte
- Unterweisungsplan erstellen
- Vorbereitung der Unterweisung unter Hinzuziehung der Gefährdungsbeurteilung
- inhaltliche Vorbereitung – neueste Erkenntnisse, neueste Rechtslagen dabei beachten
- organisatorische Vorbereitung

- Durchführung der Unterweisung
- Nachbereitung und Dokumentation der Unterweisung, evtl. Ergänzung der Gefährdungsbeurteilung
- Erfolgs- und Wirksamkeitskontrolle
- Betriebs- und Dienstvereinbarung als Grundlage für den Prozess abschließen und umsetzen<sup>2</sup>

Was aber tun in den Betrieben, wenn noch keine Gefährdungsbeurteilung psychische Belastungen durchgeführt wurde? Können dort trotzdem die psychischen Belastungen bei der Unterweisung berücksichtigt werden?

Wenn wegen einer fehlenden bzw. unvollständigen betrieblichen Gefährdungsbeurteilung die Möglichkeit (noch) nicht besteht, die erkannten Gefährdungen quasi von »oben nach unten« in die Unterweisungen zu integrieren, dann kann auch anders, also von »unten« gestartet werden, um die psychischen Belastungen bei der Arbeit zu eruieren und zu beseitigen. Es ist möglich und bereits erprobt, situativ sich ergebende, arbeitsplatz- und tätigkeitsbezogene Gefährdungsbeurteilungen durchzuführen. Die obligatorische Gesundheits- und Sicherheitsunterweisung ist bestens dafür geeignet.

## Wie kann das gehen?

Im Rahmen einer INQA-Studie<sup>3</sup> wurden bereits Verfahren und Handreichungen für Vorgesetzte dafür entwickelt. In diesem Zusammenhang wurden mit einer Unterweisung Arbeitsbedingungen identifiziert, die zu psychischen Fehlbelastungen führen können. Ebenso wurden Wege aufgezeigt, wie Veränderungen und Verbesserungen im Dialog mit den Beschäftigten entwickelt werden können. Die Vorgesetzten lernten in diesem Pilotprojekt, bei der Unterweisung ein Gespräch mit den Beschäftigten entstehen zu lassen, das die gesamten Arbeitsbedingungen umfasst, in denen die jeweilige Tätigkeit stattfand. Dabei sollte festgestellt werden, ob ein sicheres und qualitativ gutes Arbeiten und Wohlbefinden der Beschäftigten gewährleistet war.

Auch in diesem Projekt bestätigte sich, dass Beschäftigte oftmals wissen, wie Arbeiten sicher und gesundheitsgerecht auszuführen sind. Aber immer wieder werden trotzdem Risiken eingegangen, z.B. mit der Begründung es bestehe Zeitdruck und die Vorgesetzten würden es bei der Sicherheit und Gesundheit auch nicht so genau nehmen bzw. »ein Auge zudrücken«. Dies bestätigt, wie wichtig eine Unterweisung im Dialog für den betrieblichen Alltag. Die grundlegende Verantwortung des Betriebes besteht darin, für Rahmenbedingungen zu sorgen, in denen die Vorgaben des sicheren und gesundheitsgerechten Arbeitens auch eingehalten werden können.

Ein kurzes Beispiel aus dem Pilotprojekt zur Erläuterung:

Gesundheitsunterweisung, bei der alle Gefährdungen, die sich aus der Arbeit ergeben können, beachtet wurden:<sup>4</sup>

Bei der Unterweisung im Bürobereich wurden die Kolleginnen explizit nach den Rahmenbedingungen der Arbeit gefragt. Sie berichteten, sie sähen sich gezwungen, manchmal auf den Drehstuhl zu steigen, um Akten aus dem Regal zu holen. Dies sei dann der Fall, wenn - und das käme häufig vor - am Telefon eine Auskunft gewünscht werde und dadurch großer (Zeit-)Druck aufgebaut würde: diejenigen, die die Information brauchen, erwarten diese sofort und möchten darauf am Telefon warten. Es ist dazu i. d. Regel erforderlich, in den Akten nach den Informationen zu suchen. Das Zimmer sei zu klein, um eine Leiter unterzubringen, und um - unter dem (Zeit-)Druck schnell die geforderten Informationen liefern zu können, kletterten sie eben auch manchmal auf den Drehstuhl.

Nachdem der Vorgesetzte richtig gestellt hatte, dass er dieses Verhalten zukünftig nicht mehr dulden werde, wurde über Veränderungsmöglichkeiten diskutiert. Die Lösung: die betroffenen Kolleginnen werden den Auskunftssuchenden Personen zukünftig mitteilen, dass sie die gewünschten Informationen bekommen, aber dass man sie innerhalb einer bestimmten Frist zurückrufen werde. Für den Fall, dass es darüber Beschwerden geben sollte, würde der Vorgesetzte diese zurückweisen. Weiter wurde über technische und organisatorische Maßnahmen gesprochen, die nach und nach umgesetzt werden sollten.

Es wurde deutlich, dass sowohl die Beschäftigten als auch der Vorgesetzte Maßnahmen ergreifen müssen, um die psychischen Belastungen zu reduzieren und damit letztendlich auch bessere Bedingungen herzustellen, um die Verhaltensanweisungen durchsetzbar zu machen. Die aufgenommen Gefährdungen mit ihren abgeleiteten Maßnahmen wurden auch in der Gefährdungsbeurteilung dokumentiert

## Fazit

Als Fazit aus dem Beispiel kann festgehalten werden, dass Unterweisungen zwingend auch die Berücksichtigung aller Gefährdungen und Rahmenbedingungen (persönlich, sozial, organisatorisch) für ein sicheres und gesundheitsgerechtes Arbeiten erfordern. Durch die Unterweisung im Dialog zwischen Beschäftigten und Vorgesetzten wird der »Sand im Getriebe«, der letztendlich das gesundheitsgerechte und sichere Arbeiten behindert, schnell erkannt. Und: es können sofort Maßnahmen zur gesundheitsgerechten Gestaltung ergriffen werden. Unterweisungen »neuen Stils führen somit zu konkreten, sofort umsetzbaren Verbesserungen. Die präventiven Maßnahmen waren im obigen Beispiel in jeder Hinsicht günstiger im Vergleich zu dem relativ großen Verletzungsrisiko und den damit verbundenen Kosten. Dies wäre nicht gelungen bei Unterweisungen »alten Stils«, bei denen sich der Vorgesetzte lediglich die Informationsweitergabe und die Teilnahme hätte bestätigen lassen. So ist möglich, wenn eine Gefährdungsbeurteilung über den gesamten Betrieb hinweg noch nicht vorhanden ist, quasi »von unten« situativ und anlassbezogen im Rahmen der Unterweisungen konkrete, arbeitsplatz- und tätigkeitsbezogene

<sup>2</sup> Ausführlich können die einzelnen Schritte zu einer Unterweisung bei Eggerdinger/Giesert 2007 Eggerdinger, Christa; Giesert, Marianne: Unterweisung: Führen, Beteiligen, Erkennen und Vermindern von psychischen Belastungen. INQA Bericht 7, Bremerhaven 2007 nachgelesen werden.

<sup>3</sup> Eggerdinger, Christa; Giesert, Marianne: Unterweisung: Führen, Beteiligen, Erkennen und Vermindern von psychischen Belastungen. INQA Bericht 7, Bremerhaven 2007.

<sup>4</sup> Modifiziert aus Eggerdinger, Giesert, 2007, aaO.

Gefährdungsbeurteilungen durchzuführen, um so evtl. vorhandene psychische Fehlbelastungen zu erfassen. Die Qualität der Unterweisungen ist weitgehend davon abhängig, ob die Vorgesetzten das Potenzial des Unterweisungsgesprächs erkennen und dieses strukturiert durchführen können. Dieses Wissen und diese Fähigkeiten können in entsprechenden Qualifizierungsmaßnahmen vermittelt werden. Vorgesetzte werden derartige, ganzheitliche Unterweisungen zu schätzen lernen, sobald sie den Nutzen für ihre Führungstätigkeit erkennen. Dieser Qualifizierung, der »Unterweisung der Unterweisung«, kommt eine sehr wichtige Rolle zu.

Aus juristischer Sicht ist die Notwendigkeit einer Gefährdungsbeurteilung zu körperlichen und psychischen Belastungen sowie die Verknüpfung von Unterweisung und Gefährdungsbeurteilung noch einmal im BAG- Urteil vom 11.1.2011 bestätigt worden. Die Umsetzung ist grundlegend davon abhängig, ob die betrieblichen Akteure ihre jeweiligen gesetzlichen Verpflichtungen wahrnehmen und/ oder die Chancen erkennen, die mit einer ganzheitlichen Unterweisung in Verknüpfung mit der Gefährdungsbeurteilung körperliche und psychische Belastungen für eine zukunftsfähige Gesundheitspolitik im Unternehmen zu erreichen sind.

**Marianne Giesert**, Dipl. Betriebswirtin, Dipl. Sozialökonomin, Leiterin des Kompetenzzentrums Gesundheit und Arbeit beim DGB-Bildungswerk Bund in Düsseldorf.

**Christa Eggerdinger**, Dipl.-Psychologin, Arbeitspsychologin mit Schwerpunkt Entwicklung und betriebspraktische Umsetzung betrieblicher Gesundheitsschutzmanagementsysteme, Mayer&Partner, Büro für Arbeitswissenschaften und Betriebsorganisation Freising, Fachpsychologin für Verkehrspsychologie in München.

#### **Literaturempfehlungen auf aib-web.de:**

Eggerdinger, Christa; Giesert, Marianne: Unterweisung: Führen, Beteiligen, Erkennen und Vermindern von psychischen Belastungen. INQA Bericht 7, Bremerhaven 2007.

Eggerdinger, Christa; Giesert, Marianne: Impulse für den Erfolg – psychische Belastungen bei der Arbeit reduzieren! Hans-Böckler-Stiftung, edition 209, Düsseldorf 2008.

Giesert, Marianne (Hrsg.): Psychisch gesund bleiben: Betriebliche Gesundheitspolitik für die Praxis – in der Praxis. Hamburg 2010.

Kittner, M.; Pieper, R.: Arbeitsschutzrecht, Bund Verlag Frankfurt a.M. 2002.

Reusch, Jürgen: Unterweisung und Gefährdungsbeurteilung gehören zusammen. In: gute Arbeit, 23. Jg., Nr. 7/8 2011.