

Impressum

MEISTER-klasse!

Mehr Wissen im Arbeitsschutz

Rechtliche Grundlagen und Arbeitgeberpflichten im Friseurhandwerk

Stand 05/2015

© 2015 Berufsgenossenschaft für Gesundheitsdienst und Wohlfahrtspflege (BGW)

Herausgeberin

Berufsgenossenschaft für Gesundheitsdienst
und Wohlfahrtspflege (BGW)

Hauptverwaltung Pappelallee 33/35/37

22089 Hamburg

Tel.: (040) 202 07 - 0

Fax: (040) 202 07 - 24 95

www.bgw-online.de

Fachliche Beratung und Text

Gabriele Herter, Friseurmeisterin und Fachkraft für Arbeitssicherheit, Pfullingen

Renate Korte, BGW-Präventionskoordination

Stephanie Lux-Herberg, BGW-Produktentwicklung

Dr. Imke Barbara Peters, OStR' im Berufsfeld Körperpflege, Essen

Sabine Schoening, BGW-Grundlagen der Prävention und Rehabilitation

Redaktion

Brigitte Löchelt, BGW-Kommunikation

Stephanie Lux-Herberg, BGW-Produktentwicklung

Fotos, Grafiken

BGW, fotolia Seite 3, 5, 7, 11, 13 und Titelseite, Creative Comp., Hamburg

Gestaltung und Satz

Creative Comp., Hamburg

www.bgw-online.de



Mehr Wissen im Arbeitsschutz

MEISTER-klasse!

Rechtliche Grundlagen und Arbeitgeberpflichten im Friseurhandwerk

FÜR EIN GESUNDES BERUFSLEBEN



BGW
Berufsgenossenschaft
für Gesundheitsdienst
und Wohlfahrtspflege

Rechtliche Grundlagen und Arbeitgeberpflichten im Friseurhandwerk

Dozentenhinweis:

Das Thema „Rechtliche Grundlagen“ erscheint auf den ersten Blick eher trocken und wird häufig als lästiges Pflichtthema betrachtet. Für dieses Kapitel ist es daher besonders gut, wenn Sie die Ziele und positiven Ansätze hinter den Gesetzen und Regelungen aufzeigen und für deren Sinnhaftigkeit „werben“.

Weisen Sie beispielsweise darauf hin, dass wir in Deutschland unter sehr privilegierten Bedingungen arbeiten und Leben und Gesundheit in unserer Kultur einen hohen Schutz genießen. Die Festlegung und Ausdifferenzierung unserer Grundrechte in Form von Gesetzen und Regelungen erscheint vielen als „Gängelung“ oder wird als überflüssige „Paragrafenreiterei“ betrachtet. Verdeutlichen wir uns, auf welcher Grundlage und mit welchen Zielen diese Gesetze entstanden sind, so erscheinen sie in einem positiven Licht und sind ein dauerhafter Gewinn.



Dozentenhinweis

Rechtliche Ausgangslage für Arbeitgeber

Jede Arbeitgeberin und jeder Arbeitgeber in Deutschland hat die **Fürsorgepflicht** für seine Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter. Sie oder er trägt Verantwortung für die Sicherheit und das Wohlergehen der Angestellten. Um sicherzugehen, dass diese Verpflichtung ernst genommen wird, gibt es gesetzliche Regelungen.

Das **Arbeitsschutzgesetz** (ArbSchG) regelt die Verpflichtung des Arbeitgebers, erforderliche Maßnahmen zum Schutz der Mitarbeiter bei der Arbeit zu treffen. Ziel ist eine Verbesserung der Arbeitssicherheit und des Gesundheitsschutzes am Arbeitsplatz. **Grundlage** für das Arbeitsschutzgesetz ist das **deutsche Grundgesetz § 2, Absatz 2**: „Jeder hat das Recht auf Leben und körperliche Unversehrtheit. Die Freiheit der Person ist unverletzlich.“



Rechtliches

Unternehmerinnen und Unternehmer können ihre Pflicht, für die Arbeitssicherheit und den Gesundheitsschutz zu sorgen, auch an angestellte Filialleiterinnen und Filialleiter beziehungsweise Meister delegieren. Dies ist häufig bei Friseurketten mit mehreren Filialen der Fall. Zur Absicherung der Unternehmens- und Filialleitung müssen der Verantwortungsbereich und die genauen Aufgaben schriftlich festgehalten werden, zum Beispiel im Arbeitsvertrag oder mit einer Pflichtenübertragung. Werden gesetzliche Vorgaben nicht eingehalten, haftet die Unternehmerin oder der Unternehmer beziehungsweise die verantwortliche Person.

Hintergrundinformationen zur Versicherung bei der BGW für das Friseurhandwerk sind in folgenden Broschüren zusammengefasst:

- BGW kompakt – Angebote, Informationen, Leistungen, Bestellnummer: 9GU
- BGW check – Gefährdungsbeurteilung, Bestellnummer: TP-9GB



Weiterführende Informationen

Dozentenhinweis:

Kostenfreie Exemplare stehen unter **www.bgw-online.de** als Download zur Verfügung. Als Klassensatz können Sie die Unterlagen ebenfalls über die Homepage der BGW bestellen. Legen Sie die gewünschten Medien in den Warenkorb und registrieren Sie sich. Geben Sie im Anschluss in das Feld „Firma“ das Stichwort „Friseurdozent“ ein.



Dozentenhinweis



Dozentenhinweis:

Mögliche Fragestellung: Welche Aspekte sollten Sie beim Arbeitsschutz berücksichtigen?



Dozentenhinweis

Setzen Sie frühzeitig Schwerpunkte

Schon bei der Suche nach einem geeigneten Salon spielen neben Fragen zu Standort, Kapital oder Marketing auch Überlegungen rund um das Thema Arbeits- und Gesundheitsschutz eine Rolle. So zum Beispiel: Entsprechen die gesuchten Räumlichkeiten arbeitsschutzrechtlichen Vorschriften. In der **Arbeitsstättenverordnung** (ArbStättV) und den dazugehörigen **Arbeitsstättenrichtlinien** (ASR) finden Sie hierfür alle relevanten Informationen, siehe auch unter www.baua.de.



Rechtliches

Beispiele: Ist die Raumhöhe ausreichend? Gibt es einen Pausenraum? Ist die elektrische Anlage ausreichend? Wie sieht es mit dem Brandschutz aus? Dies sind einige Aspekte, die bei der Entscheidung für einen Salon eine Rolle spielen.

Ein gesundheitsgerechter Salon ist in Bezug auf **Ergonomie, Organisation und Einrichtung durchdacht**.

Verantwortliche Meisterinnen und Meister haben die Chance und Verpflichtung von Anfang an für einen guten Arbeitsschutz zu sorgen:

- Wie sollte die elektrische Installation im Salon ausgelegt sein?
- Was ist bei der Auswahl elektrischer Geräte zu beachten?
- Stehen geeignete Schutzhandschuhe bereit?
- Wird das Team beteiligt?
- ...

Bereits bei der Zusammenstellung und Leitung des Teams sind Unternehmerinnen und Unternehmer gefordert:

- Sind in meinem Team unterschiedliche Begabungen und Kompetenzen vorhanden?
- Wie kann ich mein Team bei der Auswahl neuer Mitarbeiter einbinden?
- Wie kann aus meinen Mitarbeiterinnen ein erfolgreiches Team werden?
- ...

Ein gut funktionierendes Team arbeitet „Hand in Hand“. Die Motivation des Einzelnen ist wesentlich größer, wenn Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sich am Arbeitsplatz wohl fühlen, keiner unter- oder überfordert ist. Ein gesundes und zufriedenes Team ist eine wichtige Grundlage für einen erfolgreichen Friseursalon.

Dozentenhinweis:

Welche Besonderheiten sind bei der Übernahme einer Filiale zu beachten?

Friseurmeisterinnen oder Friseurmeister, die eine Filiale leiten, sollten zu Beginn einer Filialübernahme die Verantwortung für Arbeitsschutz und Personal mit dem Arbeitgeber klären und schriftlich festhalten, z. B. im Arbeitsvertrag oder durch eine Pflichtenübertragung.



Dozentenhinweis

Angebote der BGW

- Seminar der BGW: Arbeits- und Gesundheitsschutz – eine gewinnbringende Führungsaufgabe (UM1)
- Medien der BGW zur Branche „Friseurhandwerk“ unter www.bgw-online.de
- Sichere Seiten Friseurhandwerk auf www.bgw-online.de → „Sichere Seiten“



Weiterführende Informationen



Gesund und sicher arbeiten mit System – die Gefährdungsbeurteilung

Dozentenhinweis:

Mögliche Fragestellung zum Einstieg: Welche Unfallgefahren und Belastungen können im Friseursalon auftreten?



Dozentenhinweis

Oft sind es kleine Dinge, wie nicht weggefegte Haare, ein defekter Föhn oder eine auf dem Fußboden liegende Tasche, die die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter aber auch Kunden im Arbeitsalltag gefährden. Mit Hilfe der Gefährdungsbeurteilung können Arbeitgeber Gefahrenquellen erkennen und gezielt beseitigen.

Bei der **Gefährdungsbeurteilung** werden alle Arbeitsabläufe auf ihr Gefährdungspotenzial hin analysiert. Die Gegebenheiten des einzelnen Salons werden berücksichtigt und individuelle Maßnahmen zur Beseitigung der Gefährdungen daraus abgeleitet. Um auf Gefährdungen aufmerksam zu werden, bieten sich Teambesprechungen über Arbeitsabläufe im Salon an. Aber auch Beinaheunfälle und Konflikte im Team sollten immer wieder besprochen und gemeinsam analysiert werden. Die Durchführung und Dokumentation der Gefährdungsbeurteilung gehört zu den Aufgaben und Pflichten von Arbeitgeberinnen und Arbeitgebern beziehungsweise verantwortlichen Meistern – die Mitarbeiterinnen unterstützen mit ihren Erfahrungen, Beobachtungen und Ideen.

Als Hilfestellung hat die BGW unterschiedliche **Angebote für die Friseurbranche** entwickelt. Dazu gehören unter anderem Materialien, die bei der Durchführung einer Gefährdungsbeurteilung hilfreich sind, sowie verschiedene Seminarangebote.

Weitere Informationen und detaillierte Beispiele zu Gefährdungen finden Sie in der Broschüre „Gefährdungsbeurteilung im Friseurhandwerk“ – diese kann kostenfrei bestellt werden oder steht als Download unter **www.bgw-online.de** zur Verfügung. Dort finden sich unter anderem auch Kontaktdaten der regionalen Kundenzentren der BGW.












Weiterführende
Informationen

Ist die Gefährdungsbeurteilung abgeschlossen und dokumentiert, hat die Unternehmerin oder der Unternehmer beziehungsweise die verantwortliche Meisterin die Pflicht, ihre Beschäftigten zu informieren und zu unterweisen. Wichtig ist hierbei die Vorbildfunktion der Vorgesetzten: Benutzt der verantwortliche Meister beispielweise regelmäßig Handschuhe bei gefährdenden Tätigkeiten und achtet selbst auf einen guten Hautschutz, so hat dies auch einen positiven Einfluss auf seine Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter.


www.bgw-online.de

Effektive Schutzmaßnahmen etablieren

Das Team schützen ist TOP:

<p>Technik</p> 		 <ul style="list-style-type: none"> • Für intakte elektrische Geräte sorgen • Die Arbeitsplätze ergonomisch gestalten • ...
<p>Organisation</p> 		 <ul style="list-style-type: none"> • Arbeitsabläufe im Team planen • Arbeitszeiten, Pausen einhalten • ...
<p>Person</p> 		 <ul style="list-style-type: none"> • Passende Schutzhandschuhe tragen • Mitarbeiter regelmäßig unterweisen • ...

Muster-Kennzeichnung – ICOM/Prüf – 05/2015 – Seite 4 von 8



Das Team schützen ist TOP!

TOP – Technische/**O**rganisatorische/**P**ersonen- und verhaltensbezogene Schutzmaßnahmen.

Bei der Einführung von **Schutzmaßnahmen** hat sich die Vorgehensweise nach dem **TOP-Modell bewährt**. Die Anfangsbuchstaben T-O-P stehen für technische, organisatorische und persönliche (bzw. verhaltensbezogene) Maßnahmen. Technische Maßnahmen haben aufgrund ihrer Reichweite Vorrang vor organisatorischen Maßnahmen. Persönliche Schutzmaßnahmen ergänzen die Palette und sind insbesondere dann relevant, wenn keine technischen oder organisatorischen Maßnahmen möglich sind.

Das TOP-Modell basiert auf einer EU-Arbeitsschutzrichtlinie, die in Deutschland im Arbeitsschutzgesetz umgesetzt ist.



Rechtliches

Technische Schutzmaßnahmen

Ziel: Bestehende Gefährdungen durch technische Vorrichtungen oder bautechnische Maßnahmen entschärfen oder beseitigen.

Beispiele: höhenverstellbare Waschbecken, Arbeitshocker und Kundenstühle, ideale Beleuchtung, rutschhemmende Böden, geeignete Tritte beziehungsweise Leitern.

Organisatorische Schutzmaßnahmen

Ziel: Arbeitsorganisation und Abläufe so gestalten, dass Gefährdungen vermieden werden.

Beispiele: Allen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern die Abwechslung zwischen Feuchtarbeit und „trockenen“ Arbeiten ermöglichen, regelmäßige Pausenzeiten vereinbaren.

Personen- und verhaltensbezogene Schutzmaßnahmen

Ziel: Gefährdungen durch personen- und verhaltensbezogene Maßnahmen vermeiden.

Beispiele: Persönliche Schutzausrüstung zur Verfügung stellen, Handschuhe tragen beim Haarfärben oder -waschen.

Dozentenhinweis:

Besondere Verantwortung für besondere Personengruppen: Einige Personen sind besonders schutzbedürftig (z. B. Jugendliche, werdende Mütter, Menschen mit Behinderungen). Für sie gelten gesonderte Bestimmungen, die unter anderem im Jugendschutzgesetz, Mutterschutzgesetz und in der UN-Behindertenrechtskonvention geregelt sind.



Dozentenhinweis



Wer kann beim Arbeits- und Gesundheitsschutz unterstützen?

Saloninhaberinnen und Saloninhaber sind mit ihren Fragen nicht allein gelassen. Als Arbeitgeber müssen sie sich von fachkundigen Personen wie ihrer **Betriebsärztin** oder ihrem **Betriebsarzt** (BA) und ihrer **Fachkraft für Arbeitssicherheit** (Sifa) beraten lassen.

Eine Fachkraft für Arbeitssicherheit hat eine umfangreiche Ausbildung im Fachgebiet Arbeits- und Gesundheitsschutz absolviert und berät Betriebe auf Anfrage. Betriebsärzte sind Fachärzte für Arbeitsmedizin. Gemeinsam mit der Fachkraft für Arbeitssicherheit können sie schon bei der Eröffnung eines Salons beraten, beispielsweise bei der Auswahl eines geeigneten Bodenbelages, bei der ergonomischen Gestaltung von Arbeitsplätzen aber auch bei speziellen Fragen, etwa wann und wie oft elektrische Geräte überprüft werden müssen.

Wie und wo finde ich eine geeignete Fachkraft für Arbeitssicherheit/eine Betriebsärztin oder einen Betriebsarzt?

Auf dem freien Markt finden sich Dienstleister zum Beispiel Arbeitsschutzfirmen und Ingenieurbüros, die eine betriebsärztliche und/oder sicherheitstechnische Betreuung gegen Entgelt anbieten. Hier lohnt sich ein Vergleich der Preise und der Leistungen.

Weitere Informationen und Hilfestellungen bei der Suche nach einer Fachkraft für Arbeitssicherheit und betriebsärztlicher Betreuung sind unter **www.bgw-online.de** zu finden. Eine andere Variante ist die alternative Betreuung, die von Kooperationspartnern der BGW angeboten wird (siehe auch folgende Seiten).




Weiterführende Informationen

www.bgw-online.de

Betriebsärztliche und sicherheitstechnische Betreuungsformen

Regelbetreuung	Alternative Betreuung
Fachkraft für Arbeitssicherheit oder Betriebsarzt unterstützen bei der Gefährdungsbeurteilung	Unternehmerschulung: Unternehmerin bzw. verantwortlicher Meister qualifiziert sich in Schulung und organisiert den betrieblichen Arbeitsschutz selbst
plus bedarfsorientierte Betreuung	plus bedarfsorientierte Betreuung

Muster-Kooperationsvertrag – KOP/Prüf – DGUV 2 – Seite 8 von 8

 **BGW**

Unternehmerinnen und Unternehmer mit mindestens einer Mitarbeiterin oder einem Mitarbeiter müssen eine **betriebsärztliche und sicherheitstechnische Betreuung** vorweisen können. Dabei haben die Unternehmer die Möglichkeit, zwischen einer Regelbetreuung oder einer alternativen Betreuung zu wählen.

Für die alternative Betreuung schließt die Unternehmerin einen Vertrag mit einem Kooperationspartner der BGW ab. Damit steht ihr bei Bedarf eine Fachkraft für Arbeitssicherheit und eine Betriebsärztin oder ein Betriebsarzt zur Verfügung. Anschließend besucht sie eine Schulung. Hier erfährt sie alles Notwendige, um den Arbeits- und Gesundheitsschutz in ihrem Salon selbst umsetzen zu können.

Dozentenhinweis:

Die alternative Betreuung wird gerne angenommen, da die Unternehmer in Schulungen erfahren, wie sie die Aufgaben im Arbeitsschutz optimal umsetzen können. Nur bei zusätzlichem Bedarf oder wichtigen Veränderungen im Betrieb muss sich die Unternehmerin oder der Unternehmer von einem Betriebsarzt respektive einer Betriebsärztin oder einer Fachkraft für Arbeitssicherheit (gegebenenfalls auch von beiden) beraten lassen. Sowohl Fachkräfte für Arbeitssicherheit als auch Betriebsärzte werden von Kooperationspartnern der BGW vermittelt.

Mehr Informationen zu den Betreuungsformen sind unter www.bgw-online.de und in der Broschüre „**Informationen zur DGUV Vorschrift 2 – Betriebsärztliche und sicherheitstechnische Betreuungsformen**“, Bestellnummer: TP-DGUV-Vorschrift2 zu finden.



Dozentenhinweis



Weiterführende Informationen



Fragen und Antworten rund um die alternative Betreuung

Wer bietet die alternative Betreuung an?

Sie wird von Kooperationspartnern der BGW angeboten, es handelt sich dabei um Dienstleister für betriebsärztliche und sicherheitstechnische Betreuung.

Wer sind die Kooperationspartner?

Viele Friseurinnungen/Landesverbände oder Kreishandwerkerschaften, die einen eigenen sicherheitstechnischen oder betriebsärztlichen Dienst haben oder mit einem externen Dienstleister einen Rahmenvertrag über die Arbeitsschutzbetreuung abgeschlossen haben, sind Kooperationspartner der BGW. Darüber hinaus kooperieren auch viele selbstständige Dienstleister für betriebsärztliche und sicherheitstechnische Betreuung mit der BGW.

Wo finde ich Kooperationspartner?

Kooperationspartner sind unter www.bgw-online.de zu finden.

Warum muss ich mich überhaupt betreuen lassen?

Arbeitgeber müssen neben vielen anderen gesetzlichen Verpflichtungen auch die Verpflichtungen aus dem Arbeitsschutz befolgen. Die rechtlichen Anforderungen zum Arbeits- und Gesundheitsschutz sind sehr umfangreich. Häufig ist über den „normalen Menschenverstand hinaus“ ein detailliertes Fachwissen erforderlich. Aus diesem Grund sieht der Gesetzgeber mit dem **Arbeitssicherheitsgesetz (ASiG)** vor, dass jeder Arbeitgeber eine Fachkraft für Arbeitssicherheit und eine Betriebsärztin bestellen muss.



Weiterführende
Informationen



Rechtliches

Was sind die Vorteile der alternativen Betreuung?

Unternehmerinnen und Unternehmer, Filialleitungen und verantwortliche Meister werden in Schulungen über die Verpflichtungen zum Arbeits- und Gesundheitsschutz informiert und in die Lage versetzt, vieles **selbst umzusetzen** und zu gestalten. Im Rahmen der Schulungen haben sie die Gelegenheit Fragen zu stellen und sich mit Kollegen auszutauschen. Ob sie eine individuelle Unterstützung bei der Gefährdungsbeurteilung durch eine Fachkraft für Arbeitssicherheit oder eine Betriebsärztin oder einen Betriebsarzt einkaufen oder diese selbst erstellen, obliegt ihrer Entscheidung.

Der Weg zur alternativen Betreuung

1. Nehmen Sie Kontakt zu den **Kooperationspartnern** auf, lassen Sie sich Angebote schicken und vergleichen Sie diese. Worauf Sie bei den Angeboten achten sollten, erfahren Sie in den „Empfehlungen für gute Dienstleister“ der BGW.
2. Schließen Sie mit dem ausgewählten Dienstleister einen **Betreuungsvertrag** ab. Teilweise ist eine Beitrittserklärung zum Betreuungsangebot einer Friseurinnung oder einer Kreishandwerkerschaft ausreichend. Daraus muss aber klar hervorgehen, wer die Fachkraft für Arbeitssicherheit und der Betriebsarzt für Ihren Betrieb ist. Der Vertrag oder die Beitrittserklärung muss – wie andere Verträge auch – abgelegt und auf Verlangen einer Aufsichtsbehörde vorgelegt werden.
3. Nachdem Sie den Vertrag geschlossen haben, nehmen Sie an der **Unternehmerschulung** teil. Sie werden in vielen Dingen über den Arbeitsschutz informiert. Automatisch lädt Sie nun der Kooperationspartner rechtzeitig zu den Fortbildungen, die alle fünf Jahre erforderlich sind, ein. Der Kooperationspartner meldet auch an die BGW weiter, dass Sie von ihm betreut werden.
4. Nach der Schulung erstellen Sie in Ihrem Salon die **Gefährdungsbeurteilungen** eigenständig und gestalten den Arbeits- und Gesundheitsschutz (im Idealfall gemeinsam mit Ihrem Team) nach Ihren Vorstellungen und Bedürfnissen.
5. Erkennen Sie Ihren individuellen **Unterstützungsbedarf** (zum Beispiel bei Unterweisungen, Überprüfung Ihrer Gefährdungsbeurteilung) und fordern Sie Beratung durch Ihre Fachkraft für Arbeitssicherheit oder Ihren Betriebsarzt an. Zusätzlich können Sie auch kostenfreie Seminare der BGW zu unterschiedlichen Themengebieten besuchen.

Nähere Informationen finden Sie in der Broschüre „Bildung und Beratung zum Arbeits- und Gesundheitsschutz“, Bestellnummer: M070 oder auf www.bgw-online.de.



Weiterführende
Informationen

Wie kann das Team unterstützen?

- Hinweise auf Gefährdungen und Belastungen geben
- Vorausschauend Handeln und „kleine“ Gefährdungen sofort beseitigen
- Verantwortung für die eigene Sicherheit übernehmen
- Schutzmaßnahmen anwenden (z. B. Handschuhe benutzen)
- ...

Muster-Kostenfunktions-Konforme - 05/2015 - Seite 8 von 8



Ein gutes Team macht stark

Dozentenhinweis:

Mögliche Fragestellung: Wie kann Ihr Team Sie beim Arbeits- und Gesundheitsschutz unterstützen?



Dozentenhinweis

Die Verantwortung für den Arbeits- und Gesundheitsschutz liegt zwar in der Hand des Unternehmers, die Umsetzung kann aber nur gelingen, wenn das gesamte Team an einem Strang zieht. Die frühzeitige Einbindung aller Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter schafft Akzeptanz und Motivation.

Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter kennen ihren Arbeitsplatz sehr gut und können hilfreiche Hinweise auf Gefährdungen geben. Die **Einbindung des Teams** bei der Auswahl geeigneter Schutzmaßnahmen ist nicht zuletzt sinnvoll, damit diese auch akzeptiert und angewendet werden. Teambesprechungen können genutzt werden, um Probleme anzusprechen und gemeinsam nach Lösungsmöglichkeiten zu suchen. Belastungen und Beschwerden von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern wahrzunehmen und nach Lösungen zu suchen, ist Grundlage für ein **gutes Betriebsklima**. Beispielweise kann es für eine Teilzeitkraft wichtig sein, pünktlich Feierabend machen zu können, um ihr Kind abzuholen, eine andere Mitarbeiterin ist zeitlich flexibel und würde gerne später anfangen zu arbeiten.

Mitarbeiter, die ihren Blick für mögliche Gefährdungen entwickelt haben, achten mehr auf sich und auf andere. Sie agieren selbstständiger und können Gefahren zeitnah beseitigen, zum Beispiel einen defekten Föhn sofort aus dem Verkehr ziehen oder die Kundin bitten, eine Tasche aufzuhängen, statt sie (als Stolperfalle) auf den Boden zu stellen.

Die Aufgaben und Pflichten von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern zum Arbeits- und Gesundheitsschutz sind in der Unfallverhütungsvorschrift „**DGUV Vorschrift 1 - Grundsätze der Prävention**“ (§§ 15 und 16) geregelt. Die Broschüre kann über **www.bgw-online.de**, Suche: DGUV-Vorschrift1, bestellt werden.



Rechtliches

Was ist bei der Einrichtung eines Friseursalons zu beachten?

Die **Arbeitsstättenverordnung** und die ergänzenden **Arbeitsstättenrichtlinien** enthalten Hinweise, was im Vorfeld bei der Suche nach geeigneten Räumlichkeiten für einen Friseursalon beachtet werden sollte.



Weiterführende Informationen

Gute Informationsquellen:

- Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin, **www.baua.de**, Stichwort „Arbeitsstätten“
- Zuständiges Gewerbeaufsichtsamt bzw. Amt für Arbeitsschutz; auch diese Adressen werden auf der oben genannten Seite **www.baua.de** gelistet
- Berufsgenossenschaft für Gesundheitsdienst und Wohlfahrtspflege (BGW), **www.bgw-online.de**, Stichwort „Sichere Seiten“
- Handwerkskammern
- Friseurinnungen