

Die dritte Säule des Arbeitsschutzes

Umsetzung des Arbeitsschutzgesetzes durch eine Betriebsvereinbarung »Gefährdungsbeurteilung und Unterweisung«

Hier lesen Sie

- welche Aufgaben der Betriebsrat im System des Arbeits- und Gesundheitsschutzes hat
- was unter einer Gefährdungsbeurteilung verstanden wird und wie sie abläuft
- wie weit die Mitbestimmung beim Arbeits- und Gesundheitsschutz in der Praxis reicht

Nicht weniger als drei Jahre Verhandlungen der Betriebsvereinbarung (BV) »Gefährdungsbeurteilung und Unterweisung« waren notwendig, um zu dem vorliegenden Ergebnis zu kommen. Ein engagiertes Team des Betriebsrats mit ihrem Sachverständigen und ein engagiertes Team der Industriegewerkschaft Metall (Projekt »Gute Arbeit«) arbeiteten Hand in Hand.¹ Das war auch notwendig, um die zahlreichen rechtlichen und inhaltlichen Hürden zu überspringen. Eine Zeitdauer, die nur deshalb akzeptabel war, weil parallel zu den Verhandlungen wesentliche Schritte zur Umsetzung der aus dem Arbeitsschutzgesetz (ArbSchG) abzuleitenden Arbeitgeberpflichten erfolgreich abgearbeitet wurden. Die Gründe für die lange Verhandlungsdauer sind vielfältig: mal war es das fehlende grundsätzliche Verständnis für einen modernen Arbeits- und Gesundheitsschutz, mal Unkenntnis der gesetzlichen Grundlagen (sowohl in Bezug auf die Umsetzung des ArbSchG als auch in Bezug auf die Mitbestimmungsrechte des Betriebsrats nach dem BetrVG), ein anderes Mal die eingeschränkten Handlungsmöglichkeiten des Unternehmens in dem Konzern und vieles mehr.

Der Weg ist das (vorläufige) Ziel

Gleichsam »überschattet« wurden die Verhandlungen von den für den Arbeitgeber unüberschaubaren Anforderungen durch die Analyse der psychischen Belastungen. Die Erwähnung der in § 3 Bildschirmarbeitsverordnung (BildscharbV) wörtlich beschriebenen Verpflichtung des Arbeitgebers, die psychischen Belastungen zu ermitteln und zu beurteilen, drohte die Verhandlungspartner zu traumatisieren. Hier musste der Betriebsrat langwierige Aufklärungsarbeit leis-

ten und um Verständnis werben: Eine Beurteilung der Arbeitsbedingungen, ohne Beachtung der psychischen Belastungen wird den Anforderungen einer gewandelten Arbeitswelt nicht gerecht. Zumal die Arbeitgeberseite wiederholt zugestand, dass die Arbeitsverdichtung zugenommen habe, es aber keine Möglichkeiten gebe, diese Entwicklungen durch Analyse umzukehren.

Nach zweijährigen Verhandlungen wurde es schließlich notwendig, die mehrfach angekündigte Errichtung einer Einigungsstelle in die Tat umzusetzen. Da der Arbeitgeber die schriftlichen Aufforderungen des Betriebsrats zur Einsetzung der Einigungsstelle unbeantwortet ließ, wurde ein Beschlussverfahren gegen den Arbeitgeber eingeleitet. Ein daraufhin verabreiteter Gütetermin vor dem Arbeitgericht brachte dem Arbeitgeber die endgültige Klarheit darüber, dass an der BV kein Weg vorbeiführt. Die Güteverhandlungen endeten mit einem Vergleich: Die Beteiligten verpflichteten sich, die Verhandlungen bis zu einem festgesetzten Termin mit dem festen Willen zur Einigung zu führen; sollte eine Einigung bis dahin nicht zustande kommen, wird eine Einigungsstelle eingerichtet, dessen Vorsitzender auch schon benannt wurde. Da der festgesetzte Termin verstrich, wurde die Einigungsstelle eingerichtet, der Entwurf der BV erneut diskutiert und zur Zufriedenheit des Betriebsrats schließlich mit Unterzeichnung am 15.3.2007 in Kraft gesetzt (Text der BV ist im Folgenden grau gerastert).

Nun verfolgen Arbeitgeber und Betriebsrat laut Präambel der BV folgende gemeinsame Ziele:

Präambel

Die Gefährdungsbeurteilung und die Unterweisung bilden im Konzept einer systematischen Prävention die Grundlage für einen wirksamen betrieblichen Arbeitsschutz zur Verhütung von Unfällen bei der Arbeit und arbeitsbedingten Gesundheitsgefahren einschließlich der menschengerechten Gestaltung der Arbeit.

Sie ist auch eine Voraussetzung dafür, Arbeitsmittel, Arbeitsstoffe, Arbeitsverfahren, Arbeitsplätze und Arbeitsabläufe so auszuwählen oder zu gestalten, dass technische Mängel, Organisationsmängel und Fehlverhalten verringert oder beseitigt werden.

¹ Das Unternehmen: ContiTeves in Frankfurt am Main stellt als Zulieferbetrieb der Automobilindustrie elektronische Bremssysteme her. Der Betriebsrat: Michael Iglhaut (Vorsitzender), Ulrike Dittmann und Andreas Scherf führten die Verhandlungen. Der Sachverständige: Dr. Peter Martin, Inhaber des Büros für Arbeitsgestaltung und Arbeitsschutz, berät den Betriebsrat. Die Gewerkschaft: Andrea Fergen und Klaus Pickshaus, Ressort Arbeits- und Gesundheitsschutz sowie Dr. Thomas Klebe, Funktionsbereich Betriebs- und Mitbestimmungspolitik beim Vorstand der IGM begleiten das Projekt.

Die Gefährdungsbeurteilung und Unterweisung sind Hilfsmittel, um Ursachen für Störungen der Arbeit zu verringern und die Qualität der Führungstätigkeit zu verbessern.

Sie helfen zu entscheiden, wo und in welchem Umfang und mit welcher Dringlichkeit welche Maßnahmen erforderlich sind.

Die Informationen über die Ergebnisse der Beurteilung und über die Maßnahmen helfen den Beschäftigten, sich sicherheits- und gesundheitsgerecht zu verhalten.

Die BV dient der Konkretisierung des Gesetzes über die Durchführung von Maßnahmen des Arbeitsschutzes zur Verbesserung der Sicherheit und des Gesundheitsschutzes der Beschäftigten bei der Arbeit« (Arbeitsschutzgesetz – ArbSchG) in der jeweils gültigen Fassung.

Mitbestimmungsrecht nach § 87 Abs. 1 Nr. 7 BetrVG: Spielraum für Regelungen

Der Weg zu dem Ziel wurde von verschiedenen Entscheidungen der Arbeitsgerichte gewiesen.² Insbesondere das Mitbestimmungsrecht nach § 87 Abs. 1 Nr. 7 BetrVG, welches die Mitbestimmung bezüglich der Regelungen über die Verhütung von Arbeitsunfällen und Berufskrankheiten sowie über den Gesundheitsschutz im Rahmen der gesetzlichen Vorschriften oder der Unfallverhütungsvorschriften betrifft, hat durch das ArbSchG bzw. zuvor durch europäisches Recht eine neue Bedeutung erlangt. Am vorläufigen Ende einer ganzen Reihe von Entscheidungen soll hier auf die Beschlüsse des Bundesarbeitsgerichts (BAG) aus dem Jahre 2004 verwiesen werden:

Nach § 87 Abs. 1 Nr. 7 BetrVG hat der Betriebsrat im Rahmen der gesetzlichen Vorschriften bei Regelungen über den Gesundheitsschutz mitzubestimmen. Dies umfasst auch die vom Arbeitgeber vorzunehmende Beurteilung der Gefährdung am Arbeitsplatz und die Unterweisung der Arbeitnehmer über Sicherheit und Gesundheitsschutz. Eine Betriebsvereinbarung hierüber kann die Aufstellung des Konzepts nicht dem Arbeitgeber überlassen und die Beteiligung des Betriebsrats auf ein Beratungsrecht beschränken. Vielmehr muss die Betriebsvereinbarung selbst den Gegenstand regeln.

Diesen Anforderungen wurde der Spruch einer Einigungsstelle, die im Betrieb eines deutschen Luftfahrtunternehmens gebildet worden war, nicht gerecht. Der Spruch enthielt überwiegend nur allgemeine Vorgaben an die Arbeitgeberin zu den Themen der Unterweisung und den möglichen Gegenständen und Methoden der Gefährdungsbeurteilung. Die Anwendung auf die einzelnen, unterschiedlichen Arbeitsplätze im Betrieb blieb der Arbeitgeberin überlassen. Der Erste Senat des Bundesarbeitsgerichts hat daher auf Antrag der Arbeitgeberin – wie schon das Landesarbeitsgericht – die Unwirksamkeit des Spruchs der Einigungsstelle festgestellt (BAG v. 8.6.2004 – 1 ABR 4/03; LAG Hamburg v. 12. 8. – 7 TaBV 14/00).

Auch in einem weiteren Verfahren hat der Erste Senat das Bestehen eines Mitbestimmungsrechts des Betriebsrats bei der Gefährdungsbeurteilung nach § 5 ArbSchG und der

Unterweisung der Arbeitnehmer nach § 12 ArbSchG festgestellt (BAG v. 8.6.2004 – 1 ABR 13/03; LAG Niedersachsen v. 20.3.2003 – 4 TaBV 108/00).

Neben dem staatlichen und berufsgenossenschaftlichen Arbeitsschutz muss demnach zur Ausfüllung der gesetzlich vorgegebenen Spielräume die dritte Säule des Arbeitsschutzes errichtet werden: der betriebliche Arbeitsschutz. Der Betriebsrat hat bei betrieblichen Regelungen über den Gesundheitsschutz mitzubestimmen, da das Gesetz Rahmenvorschriften enthält, die betrieblich auszufüllen sind.

Die Ausfüllung der Handlungsspielräume ist allerdings kein Selbstläufer. Egal, welche Themen des Arbeits- und Gesundheitsschutzes bei Verhandlungen mit einem Arbeitgeber anstehen, eine Frage kommt sofort: »Wo steht das?« Diese Frage ist gleichsam dem »alten Denken« von Arbeitgebern verhaftet, die nur das machen wollen, was vorgeschrieben ist. Wir sind noch weit davon entfernt, Innovation und Gesundheitsschutz in einem Atemzug zu nennen. Nach wie vor wird der Arbeits- und Gesundheitsschutz lediglich als Kostenfaktor gesehen, nicht als lohnende Investition. Aus den genannten Gründen war es erforderlich, die gesetzlichen Grundlagen immer wieder zu nennen (deshalb finden sich auch Verweise auf das ArbSchG an der einen oder anderen Stelle in der BV) und es war erforderlich auf staatliche und berufsgenossenschaftliche Quellen zu verweisen. Aus diesen Gründen wurden die Verhandlungen zur Konkretisierung des ArbSchG und einschlägiger Verordnungen wie der BildScharbV durch Rückgriff auf den »Ratgeber zur Ermittlung gefährdungsbezogener Arbeitsschutzmaßnahmen im Betrieb« der Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin³ strukturiert – eine Quelle, die Betriebsrat und Arbeitgeber gleichermaßen akzeptieren.

Kontinuierlicher Mitbestimmungsprozess

Um diesen Ansprüchen gerecht zu werden, regelt die BV viele Details zur Umsetzung des ArbSchG, damit ist sie sehr fachlich und es besteht die Gefahr, dass der Wald vor lauter Bäumen nicht mehr gesehen wird. Deshalb ist es wichtig, die übergreifenden Klammern der einzelnen Regelungen zu sehen, das sind:

- ein kontinuierlicher Mitbestimmungsprozess durch die Einrichtung einer Paritätischen Kommission
- die »geeignete Organisation« des Arbeitsschutzes (§ 3 Abs. 2 Nr. 1 ArbSchG) durch Delegation der Unternehmerverantwortung sowie Prozessbeschreibungen der Gefährdungsbeurteilung und Unterweisung

² Vgl.: AiB 2006, 578 ff. Zum Gesamtkomplex des Arbeitsschutzrechts ist zu empfehlen: Michael Kittner; Ralf Pieper: ArbSchR. Arbeitsschutzrecht. Frankfurt am Main: Bund-Verlag 2006.

³ Der sehr empfehlenswerte »Ratgeber zur Ermittlung gefährdungsbezogener Arbeitsschutzmaßnahmen im Betrieb« (4. Auflage, Bearbeitungsstand: 1.1.2004) steht ausschließlich als pdf-Datei zum Herunterladen zur Verfügung: <http://www.baua.de/de/Themen-von-A-Z/Gefahrungsbeurteilung>.

Paritätische Kommission

Der Betriebsrat nimmt seine Rechte nach dieser Betriebsvereinbarung in Zusammenarbeit mit den jeweiligen Verantwortlichen und den Fachkräften für Arbeits- und Gesundheitsschutz wahr. Zur Umsetzung dieser Betriebsvereinbarung wird eine Paritätische Kommission »Gefährdungsbeurteilung« gebildet (im Sinne eines gemeinsamen Ausschusses nach § 28 Abs. 2 BetrVG).

Die Kommission setzt sich aus drei Mitgliedern des Betriebsrats und drei Beauftragten des Arbeitgebers zusammen. Die Kommission ist beschlussfähig, wenn mehr als die Hälfte der Mitglieder an der Sitzung teilnimmt. Die Kommission fasst ihre Beschlüsse mit einfacher Mehrheit. Sie tagt einmal im Quartal sowie darüber hinaus auf Antrag einer Seite. Der jeweilige Termin wird zwischen den Mitgliedern der Kommission abgestimmt.

Kommt in den nachfolgend abschließend aufgeführten Fällen keine Mehrheitsentscheidung der Paritätischen Kommission zustande, hat die Paritätische Kommission einen Sachverständigen der Berufsgenossenschaft beratend hinzu zu ziehen und erneut zu entscheiden. Wird auch in diesem Verfahren keine Mehrheitsentscheidung getroffen, werden Geschäftsleitung/Werkleitung und Betriebsrat – ggf. unter Einbeziehung eines Sachverständigen der Berufsgenossenschaft – eine Einigung herbeiführen. Scheitert auch dieser Einigungsversuch, entscheidet in den nachfolgend genannten Fällen die Einigungsstelle:

- Bestimmen der Reihenfolge der zu untersuchenden Bereiche (Prioritätenliste), Erforderlichkeit einer erneuten Untersuchung
- festlegen des Fragenkatalogs zur Beurteilung der psychischen Belastung sowie der Bereiche
- festlegen der Vorgehensweise bei der Gefährdungsbeurteilung einschließlich Planung der einzelnen Schritte bzw. Phasen (siehe § 5 ArbSchG)
- Festlegung und Entwicklung der Verfahren und Methoden zur Gefährdungsbeurteilung einschließlich der erforderlichen Instrumente (z.B. Checklisten, Fragebögen, betriebliche Datenquellen gemäß § 5 ArbSchG)
- Bewertung der Gefährdungen und Entscheidung über die erforderlichen Maßnahmen des Arbeitsschutzes (§ 4 ArbSchG), Überprüfung der Wirksamkeit durchgeführter Maßnahmen zur Vermeidung oder Verringerung gesundheitlicher Gefährdungen (siehe § 3 ArbSchG)
- festlegen von Art und Umfang der Dokumentation der Ergebnisse der Gefährdungsbeurteilung, der Maßnahmen des Arbeitsschutzes und der Ergebnisse ihrer Überprüfung (siehe § 6 ArbSchG)
- festlegen der Inhalte, der Durchführungsmodalitäten sowie der Wirksamkeitsüberprüfung der Unterweisung (siehe § 12 ArbSchG)

Der Arbeits- und Gesundheitsschutz ist damit zu einem konstitutiven Bestandteil der Betriebsratsarbeit geworden. Das Thema wird nicht abschließend durch eine BV erledigt, sondern begleitet den Betriebsrat alltäglich. Ohne diese Herangehensweise würde die Mitbestimmung schon nach wenigen Jahren nur noch auf dem Papier stehen, aber nicht praktiziert werden. Die nachfolgenden Regelungsbereiche illustrieren, warum zu einem kontinuierlich zu verbessernden Arbeits- und Gesundheitsschutz (§ 3 ArbSchG) eine kontinuierliche Mitbestimmung gehört.

In vielen Betrieben löst die Frage: »Wer ist verantwortlich für die Umsetzung z.B. des berufsgenossenschaftlichen Regelwerks«? regelmäßig Verstörung aus, da dies

doch logischerweise die Fachkräfte für Arbeitssicherheit seien.

Wer ist hier eigentlich verantwortlich?

Dass stattdessen Vertreter des Arbeitgebers unterschiedlichster Hierarchiestufen diese Verantwortung tragen und dazu auch schriftlich verpflichtet werden, muss vermittelt und durchgesetzt werden. Nur so kann diese Aufgabe im Laufe der Zeit als selbstverständliche Managementaufgabe implementiert werden. In der BV finden sich zur Frage der Verantwortung und Mitwirkung bei der Gefährdungsbeurteilung verschiedene Regelungen:

Der **Unternehmer und/oder seine Beauftragten** haben die Verantwortung für die Durchführung der Gefährdungsbeurteilung und die Umsetzung der Maßnahmen.

Zur Unterstützung beauftragt das Unternehmen fachkundige Personen, unter Beachtung der Mitbestimmungsrechte des Betriebsrats, mit der Durchführung (z.B. Sicherheitsfachkraft oder externe Fachleute).

Dieser Punkt ist essentiell für einen nachhaltig wirksamen Arbeits- und Gesundheitsschutz. Deshalb besteht der Betriebsrat auf einer jedem einzelnen Verantwortlichen klaren Delegation der Verantwortung und entsprechender Schulung, um diese auch adäquat wahrnehmen zu können. Nur so ändert sich zugleich auch die Einstellung zu dieser Managementaufgabe.

Die Beschäftigten sind berechtigt, Vorschläge zu allen Fragen der Sicherheit und des Gesundheitsschutzes bei der Arbeit zu machen (§ 17 Arbeitsschutzgesetz).

Die Mitwirkung der Beschäftigten ist eine wesentliche Voraussetzung, um Gefährdungen zu erkennen und realistisch zu beurteilen sowie um effektive Schutzmaßnahmen festlegen zu können, die von den Beschäftigten akzeptiert und unterstützt werden.

Dazu sind die Beschäftigten

- vor Beginn der Beurteilung über das Ziel und den Nutzen zu informieren
- in die Ermittlungen über die tatsächliche Ausführung der Arbeit, die gefährlichen Arbeitssituationen und Betriebszustände einzubeziehen
- über Sicherheitsmängel, gesundheitliche Beschwerden und subjektiv empfundene Belastungen zu befragen
- bei der Umgestaltung der Arbeitsplätze bzw. bei der Auswahl der Arbeitsmittel, der Arbeitsstoffe, der persönlichen Schutzausrüstungen und bei der Durchführung von Schutzmaßnahmen zu beteiligen

Im Übrigen sind die Beschäftigten verpflichtet, nach ihren Möglichkeiten sowie gemäß der Unterweisung und Weisung des Arbeitgebers für ihre Sicherheit und Gesundheit bei der Arbeit Sorge zu tragen (§ 15 Arbeitsschutzgesetz).

Ausschlaggebend für diese Regelung ist der Wunsch, die Gefährdungsbeurteilungen, wo immer möglich in einem großen Unternehmen, beteiligungsorientiert durchzuführen. Nur durch Einbeziehen der Menschen werden etwaige Schwachstellen komplett aufgedeckt und nur durch Beteili-

gung wächst auch bei den Beschäftigten das Bewusstsein für einen vorausschauenden Arbeits- und Gesundheitsschutz.

Sicherheitsfachkräfte und Betriebsärzte haben die Aufgabe, den Arbeitgeber bzw. die Führungskräfte bei der Gefährdungsbeurteilung zu beraten, z.B. indem sie

- Vorschläge zum methodischen Vorgehen unterbreiten
- über Unfallschwerpunkte, Ursachen arbeitsbedingter Erkrankungen, Kriterien zur Bewertung der Gefährdungen, Schutzziele und mögliche Schutzmaßnahmen informieren
- durch Begehungen und Überprüfungen Ursachen für Unfälle und Gesundheitsgefährdungen ermitteln
- wenn der Mehraufwand für die Durchführung der Gefährdungsbeurteilungen nicht von internen Fachkräften abgedeckt werden kann, sind externe Fachkräfte hinzuzuziehen

Die weiter oben schon angedeutete parallele Umsetzung der in dieser BV geregelten Gefährdungsbeurteilung hat zu dieser Formulierung geführt. Es wurde schon bald nach Verhandlungsbeginn klar, dass die Fachkräfte für Arbeitssicherheit und andere betriebliche Akteure des Arbeits- und Gesundheitsschutzes die Gefährdungsbeurteilungen (inklusive Dokumentation) nicht in der erforderlichen Zeit – immerhin lag die Verabschiedung des ArbSchG schon einige Jahre zurück – bewerkstelligen würden. Deshalb wurden die Gefährdungsbeurteilungen ausgeschrieben und durch ein externes Ingenieurbüro unterstützt.

Sicherheitsfachkräfte und Betriebsärzte haben den Betriebsrat über Angelegenheiten des Arbeitsschutzes und der Unfallverhütung zu unterrichten; sie haben ihm den Inhalt ihrer Vorschläge nach § 8 Abs. 3 des Arbeitssicherheitsgesetzes an den Arbeitgeber mitzuteilen und ihn auf sein Verlangen in Angelegenheiten des Arbeitsschutzes und der Unfallverhütung zu beraten (§ 9 Arbeitssicherheitsgesetz).

Schließlich enthält die BV im Kapitel Verantwortung die für den Betriebsrat wichtige praktische Regelung:

Die Termine der Begehungen von Bereichen und Abteilungen zur Durchführung von Gefährdungsbeurteilungen werden mit dem Betriebsrat abgestimmt, um dessen Teilnahme zu ermöglichen. Ferner wird dem Betriebsrat die jeweils aktuelle Dokumentation vorgelegt bzw. elektronisch zugänglich gemacht.

Gefährdungen umfassend beurteilen und dokumentieren

Für den im Unternehmen wirksamen Arbeits- und Gesundheitsschutz ist die Umsetzung der nach § 5 ArbSchG geforderte Beurteilung der Arbeitsbedingungen von zentraler Bedeutung. Die Gefährdungsbeurteilung soll durch einen Soll-Ist-Vergleich geschehen, d.h. zugleich, dass die Auswahl der geeigneten Analyseinstrumente (oder Analysefragen) von entscheidender Bedeutung für die Qualität der gesamten Beurteilung sind. Diese Auswahl löst die Mitbestimmung aus, da das Gesetz und verschiedene Verordnun-

gen diese nicht konkret festlegen. Schließlich können nur jene Soll-Fragen Schutzmaßnahmen initiieren, die tatsächlich abgefragt werden. In der Paritätischen Kommission werden die Soll-Fragen festgelegt (zumeist Gefährdungskataloge der Berufsgenossenschaften). Die BV konzentriert sich auf den der Gefährdungsbeurteilung zu hinterlegenden Prozess, damit die Bemühungen nachhaltig wirken. Hier einige Auszüge:

Methoden und Verfahren

Zur Gefährdungsbeurteilung sind Betriebsbegehungen, Mitarbeiterbefragungen, sicherheitstechnische Überprüfungen von Arbeitsmitteln und spezielle Ereignis-, Sicherheits- oder Risikoanalysen durchzuführen.

Welche Methoden/Verfahren für den zu beurteilenden Arbeitsbereich gewählt werden, wird bestimmt durch das zu erwartende Gefährdungspotential, die angewendeten Arbeitsverfahren und Arbeitsmittel, die vorhandenen Vorinformationen und Erfahrungen sowie die personellen und organisatorischen Voraussetzungen im Betrieb. Anzuwenden sind die Gefährdungskataloge der Berufsgenossenschaft, d.h. die je nach Arbeitsbereich relevanten Gefährdungsfaktoren und ihre kennzeichnenden Merkmale, die gesicherten arbeitswissenschaftlichen Erkenntnisse, Unfallverhütungsvorschriften der Berufsgenossenschaft und arbeitswissenschaftlichen Erkenntnisse. ...

Inhalte

Die Gefährdungsbeurteilung soll alles erfassen, was zu Unfällen oder Gesundheitsbeeinträchtigungen führen kann. Gefährdungen können sich insbesondere ergeben durch:

- die Gestaltung und die Einrichtung der Arbeitsstätte einschließlich aller Verkehrswege, Arbeits-, Lager-, Sanitär-, Aufenthaltsräume und des Arbeitsplatzes
- die Gestaltung, die Auswahl, den Einsatz, den Zustand von Arbeitsmitteln (Maschinen, Geräte, Anlagen, Werkzeuge und Arbeitsstoffen) sowie den Umgang damit
- die Arbeits- und Fertigungsverfahren, die Tätigkeiten einschließlich der Arbeitsorganisation (Arbeitsabläufe, Arbeitsteilung, Arbeitszeit, Pausen, Verantwortung)
- die Arbeitsumgebungsbedingungen wie Klima, Beleuchtung, Lärm, Strahlung, Hygiene
- die Auswahl und die Benutzung von persönlichen Schutzausrüstungen
- unzureichende Qualifikation, Fähigkeit und Fertigkeit sowie unzureichende Unterweisung der Beschäftigten ...

Ablauf

Die Gefährdungsbeurteilung kann in unterschiedlicher Schrittfolge geschehen. Ein typischer Ablauf umfasst die Schritte: Aufgabenstellung festlegen, arbeitsstätten-, arbeitsmittel- oder personenbezogene Gefährdungen ermitteln und bewerten, Maßnahmen ableiten, durchführen und auf Wirksamkeit überprüfen sowie Ergebnisse dokumentieren.

Zeitpunkte der Gefährdungsbeurteilung

Gefährdungsbeurteilungen sind keine einmaligen Aktionen, sondern Bestandteil einer kontinuierlichen Verbesserung des Arbeits- und Gesundheitsschutzes. ... Bei erstmaligen Gefährdungsbeurteilungen werden schrittweise die Abteilungen und alle Arbeitsplätze untersucht. ... In der Folge sollen die Abteilungen und die Arbeitsplätze regelmäßig überprüft werden. ... Die Gefährdungsbeurteilung ist an den Stellen erneut durchzuführen, an denen sich Veränderungen in den in § 5 Abs. 3 Nrn. 1–5 ArbSchG beispielhaft genannten möglichen Gefährdungsquellen ergeben, die zu einer Veränderung der Unfallgefahren oder arbeitsbedingten Gesundheitsgefahren führen können. ...

Wenn neue Arbeitsplätze geplant oder Änderungen an Arbeitsplätzen vorgenommen werden, soll bereits in der Planungsphase eine vorausschauende Beurteilung erfolgen.

Zur praktischen Umsetzung dieser Regelungen sind die Vordrucke zur Investitionsplanung geändert worden, dort findet sich nun auch eine Rubrik, die vom Betriebsrat gekennzeichnet werden muss. Auslöser hierfür waren die beständig notwendigen Korrekturen von arbeitsstättenbezogenen Planungen, die nicht den Soll-Vorschriften entsprachen. Dies gilt in besonderer Weise auch für zahlreiche Umbauten im Bürobereich. Hier werden nun sämtliche Plandaten und Zeichnungen dem Betriebsrat vorgelegt und es ist in einem frühen Planungsstadium möglich, Kriterien einer menschengerechten Gestaltung zu berücksichtigen.

Information über die Durchführung der Gefährdungsbeurteilung

Spätestens eine Woche vor Beginn der Durchführung der Gefährdungsbeurteilungen sind sämtliche Beschäftigte der jeweiligen Bereiche, in denen die Gefährdungsbeurteilung durchgeführt werden soll, über die Durchführung zu informieren.

Arbeitsschutzmaßnahmen

Die Betriebsparteien bewerten die Gefährdungen. Aus der Gefährdungsbeurteilung ergibt sich, ob die bestehenden Maßnahmen zur Verhütung von Unfällen und arbeitsbedingten Gesundheitsgefahren ausreichen oder ob weitere Maßnahmen erforderlich sind. Deren zeitliche Umsetzung sowie die personellen Verantwortlichkeiten werden von den Betriebsparteien in geeigneter Form festgelegt. Die Betriebsparteien überprüfen darüber hinaus die Umsetzung der Maßnahmen und deren Wirksamkeit.

Grundsätze

Bei der Auswahl von technischen, organisatorischen oder personenbezogenen Arbeitsschutzmaßnahmen sind entsprechend § 4 Arbeitsschutzgesetz verschiedene Grundsätze zu berücksichtigen. (Diese sind in einer Anlage beschrieben und betreffen vor allem die Rangfolge der Arbeitsschutzmaßnahmen).

Dokumentation der Gefährdungsbeurteilung

Die Gefährdungsbeurteilung muss dokumentiert werden. Die Dokumentation entsteht parallel zu den verschiedenen Phasen der Gefährdungsbeurteilung und enthält folgende Abschnitte:

- Festlegung von Schutzzielen (Soll-Zustand)
- beschreiben etwaiger Abweichungen von den Schutzzielen (Ist-Zustand)
- festlegen des erforderlichen Handlungsbedarfs (Maßnahmen)
- Benennen der Orte der Maßnahmen
- festlegen der Reihenfolge der Maßnahmen (Priorität 1 bis 3)
- benennen der verantwortlichen Person für die Umsetzung der Maßnahmen
- Datum der Umsetzung (Realisierungstermin)
- Datum der Überprüfung der Umsetzung (Wirkungsüberprüfungstermin)

Die Dokumentationen werden dem Betriebsrat in den jeweils aktuellen Fassungen ausgehändigt bzw. elektronisch zugänglich gemacht.

Diese Regelung ist außerordentlich wichtig, da sie für den Betriebsrat zugleich das Instrument zur Nachverfolgung der Maßnahmen ist. Der Dokumentation kann jederzeit

entnommen werden, welche Maßnahmen bis zu welchem Zeitpunkt von welchen Verantwortlichen umzusetzen sind und von wem bis wann der Erfolg der Maßnahmen kontrolliert werden muss. Damit hat der Betriebsrat ein Managementinstrument in der Hand, welches aus einer möglicherweise toten Dokumentation ein lebendiges Handlungsinstrument werden lässt.

Hilfen zur Gefährdungsbeurteilung

Es werden branchenunabhängige Ratgeber der Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin (BAuA) und branchenbezogene Hilfsmittel zur Vorbereitung und Durchführung der Gefährdungsbeurteilung verwendet, insbesondere die Gefährdungskataloge der Berufsgenossenschaften. Diese sind auf der Homepage der Fachabteilung einzusehen.

Die im Management Handbuch (veröffentlicht im Intranet) hinterlegte Prozessbeschreibung zur Durchführung der Gefährdungsbeurteilung (inklusive der dort hinterlegten Hilfsmittel) kann als Unterstützung bei der Durchführung der Gefährdungsbeurteilung herangezogen werden.

Psychische Belastungen

Wie eingangs erwähnt, ist die Durchführung einer in die allgemeine Gefährdungsbeurteilung integrierten Beurteilung der psychischen Belastungen in der Mehrzahl der Unternehmen ein schwieriges Unterfangen. Die Vorurteile und Fehleinschätzungen bezüglich dieser Thematik übertreffen jene gegenüber dem klassischen Arbeits- und Gesundheitsschutz bei weitem und sind deshalb besonders schwierig auszuräumen. Dies steht in Kontrast zu der gewachsenen Bedeutung der psychischen Belastungen in der Arbeitswelt, die zahlreich belegt sind und als dramatisch bezeichnet werden.⁴ Hilfreich war in dem vorliegenden Zusammenhang die Neuauflage einer Konzernbefragung, die von einem externen Institut durchgeführt wurde und nun auch für die Umsetzung des ArbSchG in diesem Punkt genutzt wird. Die Konzernbefragung sieht zahlreiche Fragen vor, die die psychischen Belastungen der Beschäftigten betreffen, jene Fragen, die uns fehlten, wurden zusätzlich für den Standort eingefügt. Bis es dazu kam, waren viele Gespräche notwendig, die uns z.B. dazu brachten, nicht von psychischen Belastungen zu sprechen, sondern von Belastungen aus Arbeitsorganisation und Arbeitsinhalt. Die Verwendung anderer Begriffe, öffnete den Blick für die schizophrene Situation, dass der Konzernfragebogen viele Fragen enthält, die der Arbeitgeber im Rahmen einer Gefährdungsbeurteilung psychischer Belastungen zu vermeiden suchte. Das liegt daran, dass psychische Belastungen gleichgesetzt werden mit psychischer Erkrankung. In Wirklichkeit ist es ein neutraler Begriff, der nicht per se negativ oder positiv besetzt ist; so wie Stress nicht per se gut (Eustress) oder schlecht (Disstress) ist.

Für den Betriebsrat ist die Nutzung der Konzernbefragung auch deshalb eine akzeptable Lösung, weil einige wichtige grundsätzliche Anforderungen damit erfüllt sind: Die Beurteilung der psychischen Belastungen muss vom Ende her

⁴ Siehe beispielsweise den »Gesundheitsreport« der DAK, der alljährlich veröffentlicht wird.

gedacht werden, d.h. es muss geklärt sein, was mit der Beurteilung bezweckt wird.

Konzernbefragung kann akzeptable Lösung sein

Diese scheinbar triviale Frage ist deshalb alles andere als das, weil ein beispielsweise durch die Analyse festgestellter Mangel im Bereich des Vorgesetztenverhaltens nicht nur als solcher erkannt, sondern auch abgestellt werden muss. Wenn die Analyse ohne Konsequenzen bleiben würde – und dies ist gängige Praxis in vielen Betrieben – dann sollte sie lieber unterbleiben. Stattdessen muss die Analyse psychischer Belastungen nicht nur die »richtigen« Fragen enthalten. Die Analyse muss ausgewertet, visualisiert und die Ergebnisse allen Beschäftigten zugänglich gemacht werden. Die Analyse muss die Basis und der Ausgangspunkt von Veränderungsmaßnahmen sein. Konkret werden nach der Ergebnisveröffentlichung, dies schließt eine Präsentation der Ergebnisse durch die Verantwortlichen mit ein, die Beschäftigten um Ideen gebeten, um die kritisierten Belastungen abzustellen. Im Rahmen von Abteilungs- und Gruppenleiter-Workshops werden diese Ideen diskutiert und Maßnahmen eingeleitet. Diese werden laufend verfolgt und die Realisierung der Maßnahmen beobachtet (die Projekte können auch im Intranet verfolgt werden). Die Regelung der BV zeigt, dass auch in diesem Bereich der Gefährdungsbeurteilung Raum für eine kontinuierliche Verbesserung vorgesehen ist:

Die Beurteilung der **psychischen Belastungen** wird durch die regelmäßig stattfindenden Mitarbeiterbefragungen durchgeführt, so lange die Gefährdung über dieses Verfahren ausreichend ermittelt werden kann. Im Konzernfragebogen der jeweiligen Mitarbeiterbefragung nicht abgedeckte Fragestellungen werden zwischen Personalleitung und Betriebsrat einvernehmlich bei den Standortfragen festgelegt. Die Auswertung erfolgt durch ein externes Institut. Für eine Umfrage in einem Bereich/Abteilung muss die Abteilung aus mindestens 5 Mitarbeitern bestehen. Sollten in einem Bereich, einer Abteilung weniger als 5 Mitarbeiter beschäftigt sein, müssen Abteilungen zusammen befragt und ausgewertet werden. Die Bereiche werden einvernehmlich zwischen den Betriebsparteien festgelegt. Die Ergebnisse der Befragung werden durch die Paritätische Kommission Gefährdungsbeurteilung bewertet und Maßnahmen daraus abgeleitet.

Unterweisung

Die Bemühungen um einen präventiven Arbeits- und Gesundheitsschutz müssen immer zweigleisig erfolgen: Die Verhältnisse müssen so gestaltet sein, dass sich die Beschäftigten gesundheitsgerecht verhalten können und sie müssen umfassend qualifiziert sein, um Gefährdungen und Gefahren rechtzeitig zu erkennen. Im Bewusstsein der Menschen muss der Arbeits- und Gesundheitsschutz fest verankert sein, sie müssen die Arbeits- und Gesundheitsschutzmaßnahmen alltäglich umsetzen.

Unterweisung der Beschäftigten

Die Unterweisung umfasst Anweisungen und Erläuterungen, die eigens auf den Arbeitsplatz oder den Aufgabenbereich der Beschäftigten ausgerichtet sind. Ziel der Unterweisung ist es, den Beschäftigten die Kenntnis über die Maßnahmen zu vermitteln, die zur Verhütung von Unfällen bei der Arbeit und von arbeitsbedingten Gesundheitsgefahren notwendig sind. Weiterhin sollen die Beschäftigten in die Lage versetzt werden, ihre Rechte und Pflichten aus §§ 15–17 Arbeitsschutzgesetz wahrzunehmen bzw. zu befolgen.

Die Unterweisung gliedert sich in eine Grundunterweisung und eine aufgabenbereichsbezogene Unterweisung. Beide Teile können auch zusammengefasst vermittelt werden. Eine wesentliche Grundlage der Unterweisung stellt die Gefährdungsbeurteilung dar.

Die aufgabenbereichsbezogene Unterweisung muss an die Gefährdungsentwicklung angepasst sein und erforderlichenfalls regelmäßig wiederholt werden (§ 12 Abs. 1 letzter Satz Arbeitsschutzgesetz).

Der Arbeitgeber stellt sicher, dass die in dieser Betriebsvereinbarung genannten Normen von den Beschäftigten eingesehen werden können.

Die Durchführung der Unterweisung ist so zu dokumentieren, dass die Gegenstände der Unterweisung, die Teilnehmer, die Durchführenden, die ggf. den Teilnehmer ausgehändigten Unterweisungunterlagen, sowie Zeitpunkt und Dauer der Unterweisung nachvollziehbar sind. Die Unterweisungsinhalte berücksichtigen die gesicherten arbeitswissenschaftlichen Erkenntnisse über die menschengerechte Gestaltung der Arbeit. Die Unterweisung erfolgt während der Arbeitszeit.

Durchführung der Unterweisung

Die Unterweisung wird nur von Personen durchgeführt, welche die erforderliche Fachkunde entsprechend den Anforderungen dieser Betriebsvereinbarung besitzen.

Die Verantwortung für die Durchführung der Unterweisung liegt bei den jeweils zuständigen Führungskräften. Die Einsicht in die Unterweisungsnachweise ist dem Betriebsrat jederzeit möglich.

Die aufgabenbereichsbezogene Unterweisung ist regelmäßig alle 12 Monate durchzuführen. Dies schließt die Unterweisung bei der Veränderung im Aufgabenbereich und bei der Einführung neuer Arbeitsmittel oder einer neuen Technologie gemäß § 12 Abs. 1 Satz 3 ArbSchG ein.

Wirksamkeitsüberprüfung

Die Betriebsparteien sind sich darüber einig, dass die definierten Lernziele der Unterweisung im Rahmen von Wirksamkeitsüberprüfungen einer regelmäßigen Überprüfung unterliegen. Der Betriebsrat ist berechtigt, sich jederzeit durch eigene Feststellungen von der Wirksamkeit der Unterweisungen zu überzeugen.

In den Anlagen zu diesem Regelungspunkt der BV sind Themen der Grundunterweisung und der arbeitsbereichsbezogenen Unterweisung sowie ein Beispiel für die interaktive Unterweisung beschrieben.

Die Grundunterweisung kann interaktiv durchgeführt werden. Für die interaktive Grundunterweisung ist ein Unterweisungskonzept erstellt und mit dem Betriebsrat abgestimmt worden. Die aufgabenbereichsbezogene Unterweisung umfasst Anweisungen und Erläuterungen, die eigens auf den Arbeitsplatz oder Aufgabenbereich des Beschäftigten ausgerichtet sind. Sie muss sowohl über die bestehenden Gefährdungen und Gefahren, als auch über die getroffenen bzw. einzuhaltenden Arbeitsschutzmaßnahmen informieren. Sie wird vom Vorgesetzten mündlich durchgeführt.

Die interaktiven Selbstunterweisungen betreffen die Themen (Zeitangaben inklusive Test und Zertifikat):
 Grundregeln für Sicherheit und Gesundheit bei der Arbeit (Zeitdauer ca. 30–40 Min.)
 Bildschirmarbeit (Zeitdauer ca. 30–40 Min.)
 Brandschutz (Zeitdauer ca. 35–45 Min.)
 Gefahrstoffe (Zeitdauer ca. 30–35 Min.)
 Elektrische Geräte und Anlagen (Zeitdauer ca. 25–35 Min.)
 Persönliche Schutzausrüstungen (Zeitdauer ca. 20–60 Min.)

Selbstunterweisungen

Die interaktiven Selbstunterweisungen sind mit dem Hinweis versehen: »Die Selbstunterweisungen ersetzen nicht die jährliche arbeitsplatzbezogene Unterweisung durch den direkten Vorgesetzten! Zu den besonderen Gefährdungen im Zusammenhang mit Gefährdungsbeurteilungen am Arbeitsplatz sind weiterhin persönliche Unterweisungen durch den Vorgesetzten unverzichtbar. Ihr Vorgesetzter muss Sie daher zusätzlich über die spezifischen Gefährdungen an Ihrem Arbeitsplatz und die Maßnahmen zu ihrer Verhütung unterweisen.«

Dieser wichtige Hinweis verdeutlicht, dass die Vorgesetzten durch die Selbstunterweisung nicht aus der Verantwortung entlassen werden und arbeitsplatzspezifische Unterweisungen persönlich durchführen müssen.

Die Einstellungen des Arbeitgebers über das Thema Arbeits- und Gesundheitsschutz haben sich in den letzten Jahren positiv verändert. Vielleicht sollte man besser sagen, dass sich die Vorstellungen darüber verändert ha-

ben, was die Umsetzung des Arbeitsschutzgesetzes konkret bedeutet.

Fazit

Für den Betriebsrat war es ohnehin schon lange nicht mehr nachvollziehbar, warum der Arbeitgeber gesundheitsförderliche Maßnahmen wie Augendruckmessung, Gripeschutzimpfung, Osteoporosemessung, Cholesterin und Blutzuckermessung sowie Venencheck anbietet – also vorbildlich handelt – und mit der Umsetzung des innovativen Ansatzes des Arbeitsschutzgesetzes so enorme Schwierigkeiten hatte. Gleichwohl ist auch jetzt der Arbeits- und Gesundheitsschutz kein Selbstläufer. Weiterhin benötigt jede Investition in den Arbeits- und Gesundheitsschutz die Anstrengungen des Betriebsrats – aber dafür gibt es ja die Paritätische Kommission.

DR. PETER MARTIN ist Geschäftsführer des Büros für Arbeitsgestaltung und Arbeitsschutz in Schauenburg
www.dr-peter-martin.de / info@dr-peter-martin.de



Hierzu finden Sie im Internet:

- die in diesem Beitrag besprochene BV im Volltext
- ein Interview mit dem BR-Vorsitzenden Michael Iglhaut

Alter(n)sgerechte Arbeitsgestaltung

Am Beispiel des Age2-Strategie-Cockpits®

Demografie ist in aller Munde. Doch wie sehen die betrieblichen Maßnahmen aus, mit denen wir dem demografischen Wandel begegnen? Das Projekt Innova – Innovationsstrategien für Verkehrsunternehmen mit alternden Belegschaften – zielt darauf ab, Unternehmen des kommunalen Personennahverkehrs in NRW flächendeckend auf die Anforderungen des demografischen Wandels vorzubereiten. Die beteiligten Unternehmen sollen dazu befähigt werden, die Arbeits- und Beschäftigungsfähigkeit ihrer Belegschaften durch die Entwicklung und Umsetzung innovativer Gestaltungsmaßnahmen langfristig zu sichern.

In vielen Betrieben sind sich Interessenvertretung und Geschäftsführung einig: Die Alters-Entwicklung der Belegschaft zwingt den Betrieb zu handeln.

Der unter zugrunde Legung verschiedener Zukunftsszenarien errechnete – schnell steigende – Prozentsatz über 50-Jähriger in den Jahren 2010 und 2015 ist sichtbar. Offenkundig sind auch die Arbeitsunfähigkeits-Quoten der Beschäftigten sowie die Ersatzbedarfe, die sich in den kommenden Jahren durch altersbedingte Fluktuationen ergeben werden.

Das Cockpit zur alter(n)sgerechten Arbeitsgestaltung Age2

Die Trends stehen ebenfalls fest: Eine Rekrutierung und Bindung guter Azubi-KandidatInnen, FacharbeiterInnen und IngenieurInnen wird immer schwieriger. An die Beschäftigten werden künftig höhere Anforderungen gestellt. Aufgrund des zunehmenden Wettbewerbs werden die gesundheit-