



MICHAEL IGLHAUT, PETER MARTIN

Gefährdungsbeurteilung und Unterweisung: Betriebsvereinbarung über die Einigungsstelle erreicht

Über die Einigungsstelle hat ein Betriebsrat eine Betriebsvereinbarung zur Gefährdungsbeurteilung und Unterweisung durchgesetzt und damit seine Mitbestimmungsrechte wirksam wahrgenommen, um die im Arbeitsschutzgesetz gegebenen Handlungsspielräume auszufüllen. Arbeitsschutz wird hier als kontinuierlicher Verbesserungsprozess angelegt, der auch einen – institutionalisierten – kontinuierlichen Mitbestimmungsprozess erfordert.

Es ging nicht ohne Einigungsstelle

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 seinem Sachverständigen und engagierte KollegInnen der Industriegewerkschaft Metall (Projekt „Gute Arbeit“) arbeiteten Hand in Hand¹. Das war auch notwendig, um

die zahlreichen rechtlichen und inhaltlichen Hürden zu überspringen.

Nach zwei Jahren intensiven Dialogs war es an der Zeit, die mehrfach angekündigte Errichtung einer Eini-

Die Autoren

Michael Iglhaut
ist Betriebsrats-
vorsitzender
bei ContiTeves,
Frankfurt/Main.
Kontakt: Michael.
Iglhaut@
contiteves.com

Dr. Peter Martin
ist Inhaber des
Büros für Ar-
beitsgestaltung
und Arbeits-
schutz. Neben
langjähriger
Forschungs- und
Seminarfähigkeit
zu verschiedenen
Themen des
Arbeits- und
Gesundheits-
schutzes, arbeitet
er als Sachver-
ständiger von
Betriebs- und
Personalräten.
Kontakt: info@
dr-peter-martin.
de, www.dr-pe-
ter-martin.de

gungsstelle in die Tat umzusetzen. Da der Arbeitgeber die schriftlichen Aufforderungen des Betriebsrats (BR) zur Einsetzung der Einigungsstelle unbeantwortet ließ, wurde ein Beschlussverfahren gegen den Arbeitgeber eingeleitet. Ein daraufhin verabredeter Güetermin endete mit einem Vergleich: Die Beteiligten verpflichteten sich, die Verhandlungen bis zu einem festgesetzten Termin mit dem festen Willen zur Einigung zu führen; bei Nichteinigung wird automatisch eine Einigungsstelle eingerichtet, deren Vorsitzender auch schon benannt wurde. Da auch dieser festgesetzte Termin verstrich, wurde die Einigungsstelle eingerichtet, der Entwurf der BV erneut diskutiert und schließlich mit Unterzeichnung im März 2007 in Kraft gesetzt.

Mit der BV werden die durch das Arbeitsschutzgesetz (ArbSchG) gegebenen Handlungsspielräume ausgefüllt. Jene Spielräume, die das Mitbestimmungsrecht des BR nach § 87 Abs. 1 Nr. 7 begründen (Regelungen über die Verhütung von Arbeitsunfällen und Berufskrankheiten sowie über den Gesundheitsschutz im Rahmen der gesetzlichen Vorschriften oder der Unfallverhütungsvorschriften). Dass das ArbSchG Rahmenvorschriften enthält, die betrieblich auszufüllen sind und die Mitbestimmung auslösen, wurde durch Entscheidungen verschiedener Arbeitsgerichte, insbesondere durch Beschlüsse des Bundesarbeitsgerichts aus dem Jahre 2004, geklärt.²

Kontinuierlicher Mitbestimmungsprozess

Bei der Umsetzung der Mitbestimmungsrechte bzw. bei der Formulierung der BV, von der hier nur einige wenige Punkte erwähnt werden können³, sind die prozessbezogenen Regelungen besonders wichtig. Arbeits- und Gesundheitsschutz ist ein kontinuierlicher (Verbesserungs-) Prozess, keine einmalige Aktion zur Erfüllung gesetzlicher Vorgaben. Aus diesem Grund wird ein kontinuierlicher Mitbestimmungsprozess durch die Einrichtung einer Paritätischen Kommission eingeführt. Die Paritätische Kommission hat insbesondere folgende Aufgaben:

- ▶ Festlegung der Reihenfolge der zu untersuchenden Bereiche

(Prioritätenliste), Erforderlichkeit einer erneuten Untersuchung,

- ▶ Festlegung des Fragenkatalogs zur Beurteilung der psychischen Belastung sowie der Bereiche,
- ▶ Festlegung 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),
- ▶ Festlegung von Art und Umfang der Dokumentation der Ergebnisse der Gefährdungsbeurteilung, der Maßnahmen des Arbeitsschutzes und der Ergebnisse ihrer Überprüfung (siehe § 6 ArbSchG),
- ▶ Festlegung der Inhalte, der Durchführungsmodalitäten sowie der Wirksamkeitsüberprüfung der Unterweisung (siehe § 12 ArbSchG).

Der Arbeits- und Gesundheitsschutz ist damit zu einem festen Bestandteil der Betriebsratsarbeit geworden. Das Thema wird nicht abschließend durch eine BV erledigt, sondern begleitet den BR alltäglich.

Gefährdungen umfassend beurteilen und dokumentieren

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

Verordnungen 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 u. ä.). Die BV konzentriert sich auf den der Gefährdungsbeurteilung zu hinterlegenden Prozess, damit die Bemühungen nachhaltig wirken. Dieser wird deutlich, wenn man sich die in der BV geregelte Form der Dokumentation anschaut. Sie entsteht parallel zu den verschiedenen Phasen der Gefährdungsbeurteilung und enthält folgende Abschnitte:

- ▶ Festlegung von Schutzzielen (Soll-Zustand),
- ▶ Beschreibung etwaiger Abweichungen von den Schutzzielen (Ist-Zustand),
- ▶ Festlegung des erforderlichen Handlungsbedarfs (Maßnahmen),
- ▶ Benennung der Orte für diese Maßnahmen,
- ▶ Festlegung der Reihenfolge der Maßnahmen (Priorität 1 bis 3),
- ▶ Benennung der verantwortlichen Personen für die Umsetzung der Maßnahmen,
- ▶ Datum der Umsetzung (Realisierungstermin),
- ▶ Datum der Überprüfung der Umsetzung (Wirkungsüberprüfungstermin).

Diese Regelung ist deshalb außerordentlich wichtig, da sie für den BR 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 BR ein Managementinstrument in der Hand, welches aus einer möglicherweise leblosen Dokumentation ein lebendiges Handlungsinstrument werden lässt.

Psychische Belastungen werden angegangen

Die Durchführung einer in die allgemeine Gefährdungsbeurteilung integrierten Beurteilung der psychischen Belastungen ist 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.

Der gordische Knoten wurde durchtrennt, als die Neuauflage einer Konzernbefragung, die von einem externen Institut durchgeführt wird, anstand. 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.

Für den BR 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 gedacht werden, d. h. es muss geklärt sein, was mit der Beurteilung bezweckt wird. 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 die Beschäftigten um Ideen gebeten, um die kritisierten Belastungen abzustellen. Im Rahmen von Abteilungs- und Gruppenleiter-Workshops werden die Ideen diskutiert und Maßnahmen eingeleitet. Diese werden laufend verfolgt und die Realisierung der Maßnahmen

beobachtet (die Projekte können auch im Intranet verfolgt werden).

Unterweisung als Instrument des Gesundheitsschutzes

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. Die BV regelt deshalb grundsätzlich, dass die Unterweisung eigens auf den Arbeitsplatz oder den Aufgabenbereich der Beschäftigten ausgerichtet ist. Ziel der Unterweisung ist es u. a., 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 ArbSchG

wahrzunehmen bzw. zu befolgen. Die Unterweisung gliedert sich in eine Grundunterweisung und eine aufgabenbereichsbezogene Unterweisung.

Die Unterweisung wird nur von Personen durchgeführt, welche die erforderliche Fachkunde entsprechend den Anforderungen der BV 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.

Grundunterweisung und interaktive Selbstunterweisung

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 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.“

Versöhnliches Fazit

Der BR gewinnt derzeit den Eindruck, dass sich die Einstellungen des Arbeitgebers zum Arbeits- und Gesundheitsschutz positiv verändern. Vielleicht sollte man besser sagen, dass sich die Vorstellungen darüber verändern, was die Umsetzung des Arbeitsschutzgesetzes konkret bedeutet. Für den BR war es ohnehin schon lange nicht mehr nachvollziehbar, warum der Arbeitgeber gesundheitsförderliche Maßnahmen wie Augendruckmessung, Gripeschutzimpfung, Osteoporosemessung, Cholesterin- und Blutzucker-messung sowie Venencheck anbietet – also vorbildlich handelt – und mit der Umsetzung des innovativen Ansatzes

des Arbeitsschutzgesetzes so enorme Schwierigkeiten hatte. Gleichwohl benötigt auch weiterhin jede Investition in den Arbeits- und Gesundheitsschutz die Anstrengungen des BR – aber dafür gibt es ja die Paritätische Kommission.

Weitere Informationen

Büro für Arbeitsgestaltung und Arbeitsschutz, Dr. Claudia Döbele-Martin/Dr. Peter Martin, Baunawiesen 11, 34270 Schauenburg, Tel.: 05601/50 46 16, Fax: 05601/50 46 17, info@dr-peter-martin.de, www.dr-peter-martin.de. Die Betriebsvereinbarung kann von den Internetseiten von Gute Arbeit. herunter geladen werden unter www.gutearbeit-online.de.

Fußnoten

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 BR. 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.

² Zu den Mitbestimmungsrechten sind in der Zeitschrift Gute Arbeit. bzw. vor 2005 in den Arbeit & Ökologie-Briefen eine ganze Reihe von Artikeln erschienen. Siehe v. a. Arbeit & Ökologie-Briefe 7/2004, Seite 7-8-9/2004, Seite 54-55; 10/2004, Seite 37-39; Gute Arbeit 4/2005, Seite 32-33; 6/2005, Seite 31-32 und zuletzt 4/2007, Seite 31-32.

³ Ein ausführlicher Artikel zum Thema erscheint demnächst in der Zeitschrift „Arbeitsrecht im Betrieb“.