



Schritt für Schritt: Gefährdungsbeurteilung



*Postdienste, Speditionen
und Logistik*

**Vereinte
Dienstleistungs-
gewerkschaft**

Impressum

ver.di

Vereinte Dienstleistungsgewerkschaft

Bundesvorstand

Fachbereich Postdienste, Speditionen und Logistik

Paula-Thiede-Ufer 10

10179 Berlin

<http://psl.verdi.de/>

Redaktion

Rolf Bauermeister

Fotos

Titelfotos: graffiti-foto

Alle nicht gekennzeichneten Motive: ver.di-Fachbereich 10

Cartoons

Art Direction Ewald Müller, Bad Viehl

Layout

einsatz, W. Wohlers

Druck

alpha print medien AG

Kleyerstraße 3

64295 Darmstadt

1. Auflage

6000 Exemplare

Berlin, April 2011

FB10101116046

Inhalt

Vorwort	2
Die Gefährdungsbeurteilung	4
Schritt für Schritt	10
1. Interne Verständigung und langfristige Planung	10
2. Bestandsaufnahme	11
3. Positionierung des Betriebsrats	14
4. Verhandlung einer Betriebsvereinbarung	15
5. Arbeitsplatzbegehung durch das Analyseteam	18
6. Unterweisung und Einbindung der Beschäftigten	19
7. Untersuchung der Arbeitsplätze und Tätigkeiten	21
8. Beurteilung von Gefährdungen	23
9. Ableitung und Umsetzung von Maßnahmen	24
10. Kontrolle der Wirksamkeit von Maßnahmen	28
11. Dokumentation der Gefährdungsbeurteilung	29
12. „Begleitmusik“	29
Checkliste/Beispiel einer Betriebsvereinbarung	36
Rechtliche Grundlagen	57
Internet-Links	58

Liebe Kolleginnen,
liebe Kollegen,

seit 2007 gibt es den DGB-Index „Gute Arbeit“. Mit ihm wird einmal jährlich ermittelt, wie Beschäftigte selbst die Qualität ihrer Arbeit beurteilen. Anhand von 15 Arbeitsdimensionen, mit deren Hilfe die Qualität der Arbeit gemessen wird, ergibt sich ein differenziertes Bild aus Sicht der Beschäftigten.

Für die Beschäftigten bedeutet „gute Arbeit“, ein festes, gesichertes Einkommen zu haben, das sich regelmäßig erhöht, und dass ihr Arbeitsplatz sicher ist. Zur guten Arbeit gehört auch, dass die Arbeit Spaß macht, als sinnvoll erachtet wird und sie mit Stolz erfüllt. Bei den sozialen Aspekten spielen die Kollegialität und das Verhalten der Vorgesetzten eine große Rolle. Gesundheit rangiert nach Beschäftigungssicherheit, einem verlässlichen und ausreichenden Einkommen und einem respektvollen Umgang im Betrieb unter den wichtigsten Aspekten guter Arbeit.

Durch unseren hohen Organisationsgrad in den Betrieben der Deutschen Post AG sowie ein abgestimmtes betriebspolitisches und tarifpolitisches Vorgehen konnten wir erfolgreiche Vertragsabschlüsse erzielen. Neben der kontinuierlichen Lohnerhöhung seien hier unsere Schutzverträge erwähnt. Hieran wollen wir mit unserer Arbeit in der Bundesfachgruppe Postdienste anknüpfen.



Doch schauen wir in die betriebliche Realität, merken wir sehr schnell, dass wir von „guter Arbeit“ noch ein ganzes Stück entfernt sind. Durch sogenannte Optimierungsmaßnahmen, unrealistische Bemessungs- bzw. Zielvorgaben, allgemeinen Zeit- und Leistungsdruck steigt nicht nur die Arbeitsbelastung der Beschäftigten, oft verschärft sich auch das Betriebsklima. Alles Faktoren, die einen Anstieg nicht nur der körperlichen, sondern auch der psychischen Belastung bedeuten können und somit die Gesundheit der Beschäftigten gefährden.

Der Aspekt der Gesundheit hat dabei eine weitreichende Bedeutung. Der DGB-Index „Gute Arbeit“ zeigt, dass immer weniger Beschäftigte glauben, dass sie bis zur Rente arbeitsfähig sein werden. Angesichts von Rentenabschlägen bei früherem Renteneintritt besteht in zunehmendem Maße die Gefahr, dass die Rente allein zum Leben nicht mehr ausreicht. Mit unserer Kampagne „Gerecht geht anders“ beabsichtigen wir unter anderem, das angehobene Renteneintrittsalter von 67 Jahren wieder zu senken. Diese Forderung allein reicht jedoch aus



unserer Sicht nicht aus, denn schon heute erreichen viele Beschäftigte aus gesundheitlichen Gründen auch das Renteneintrittsalter von 65 Jahren nicht.

Unser Ziel ist es, dass Arbeit menschengerecht gestaltet ist und jeder Beschäftigte gesund das Renten- oder Pensionsalter im Betrieb erreichen kann. Aus diesem Grund wollen wir als Bundesfachgruppe Postdienste unter dem Motto **„Gute Arbeit – in Zukunft gesund“** einen Schwerpunkt auf die betriebliche Gesundheitspolitik legen.

Rolf Bauermeister

Die Gefährdungsbeurteilung



Die – altbekannten – Regelungen des Arbeits- und Gesundheitsschutzgesetzes, wie zum Beispiel die Arbeitsstättenverordnung oder die Gefahrstoffverordnung, werden seit 1996 durch das Arbeitsschutzgesetz (ArbSchG) ergänzt. Es bildet eine gemeinsame Klammer für den Arbeits- und Gesundheitsschutz, in dem es von einem ganzheitlichen Ansatz im Arbeits- und Gesundheitsschutz ausgeht. Die Arbeitsbedingungen werden in ihrer Gesamtheit und auch in ihrem Zusammenwirken sowie mit ihren Wechselbeziehungen in den Blick genommen. Es geht nicht mehr nur um die klassischen Fragen der Unfallverhütung und der Arbeitssicherheit. Die gesetzgeberische Zielsetzung ist eine **menschengerechte Gestaltung der Arbeit**, die vor allem erfordert, dass gesundheitliche Belastungen – auch fernab von Unfallgefahren – möglichst vermieden, mindestens jedoch in jedem Fall so gering wie möglich gehalten werden. Wegen der gesundheitlichen Auswirkungen können also auch Stress, Arbeitsdruck, Fehlbelastungen

usw. thematisiert und angegangen werden. Das ArbSchG verpflichtet den Arbeitgeber unter anderem dazu, die Arbeit so zu gestalten, dass eine Gefährdung für Leben und Gesundheit möglichst vermieden wird. Die Gefahren sind dabei an der Quelle zu bekämpfen.

Unter Gesundheit ist dabei nicht nur das Freisein von Krankheit und Gebrechen zu verstehen, sondern sie umfasst alle physischen und geistig-seelischen Faktoren, die sich auf die Gesundheit auswirken und die im Zusammenhang mit der Sicherheit und Gesundheit bei der Arbeit stehen. (Definition der ILO)

Damit diesen Anforderungen Genüge getan wird, bedarf es einer genauen Kenntnis der Gefahren und ihrer Ursachen. Da die Arbeitsbedingungen zu meist ständigen Änderungen unterliegen und sich die Möglichkeiten des Arbeits- und Gesundheitsschutzes weiterentwickeln, liegt es auf der Hand, dass auch die Maßnahmen des Arbeits- und Gesundheitsschutzes immer wieder daraufhin überprüft werden müssen, ob sie noch den aktuellen Anforderungen entsprechen. Auch zu einer entsprechenden Anpassung ist der Arbeitgeber auf Grundlage des ArbSchG folgerichtig auch verpflichtet.

Deswegen ist der Arbeitgeber verpflichtet, eine Gefährdungsbeurteilung durchzuführen. Die Gefährdungsbeurteilung ist das zentrale Instrument zur betrieblichen Prävention von Unfall- und Gesundheits-



gefahren und zur Umsetzung menschengerechter Arbeitsbedingungen. Der Arbeitgeber muss **alle potentiellen** Gesundheitsgefahren in seinem Betrieb ermitteln und geeignete Maßnahmen zur Beseitigung und Vermeidung derartiger Gefährdungen einleiten bzw. umsetzen.

Das Gesetz regelt auch (durch einen nicht abgeschlossenen Kriterienkatalog), welche Arbeitsbedingungen auf mögliche Gefährdungen hin zu untersuchen sind. Dazu gehören zum Beispiel auch die **Arbeitszeitgestaltung** (zum Beispiel Entlastungsmaßnahmen), die **Qualifikation** der Beschäftigten oder die **Arbeitsorganisation** (zum Beispiel unzureichende Gestaltung von Arbeitsabläufen).

Das Verfahren der Gefährdungsbeurteilung bietet – durch die Ermittlung und anschließende Maßnahmenableitung – für die Betriebsräte neue Ansatzpunkte dafür mit Hilfe des Betriebsverfassungsgesetzes und des Arbeitsschutzgesetzes auch Bereiche zu gestalten, in denen es sonst an Mitbestimmungsrechten fehlt. Ein Betriebsratsvorsitzender bringt es auf den Punkt:

„Die Gefährdungsbeurteilung ist eigentlich nur der Anfang, über diesen Weg können wir auch in anderen Feldern etwas bewegen. Wir müssen es nur konsequent und kontinuierlich tun. Es geht nicht um schnelle Erfolge, es ist eine Riesenaufgabe, für die wir einen langen Atem benötigen.“



Ein Ausflug in die Geschichte und Rechtsprechung:

Am 21.08.1996 trat das neue Arbeitsschutzgesetz in Kraft. Am 05.05.1997 nahm die Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände (BDA) in dem 21-Seiten-Papier „Erläuterung zum Arbeitsschutzgesetz – Auswirkungen auf Mitbestimmungs- und Mitwirkungsrechte des Betriebsrates“ Stellung. Hier kam man unter anderem zu dem Ergebnis, dass „das Mitbestimmungsrecht aus § 87 Abs. 1 Nr. 7 BetrVG dem Betriebsrat kein Mitbestimmungsrecht eröffnet“ und „für jeden Einzelfall genau zu prüfen sei, ob eine mitbestimmungspflichtige Regelung“ vorliege. Der DGB und zahlreiche Einzelgewerkschaften vertraten die Auffassung, dass ein Mitbestimmungsrecht gem. § 87 Abs. 1 Nr. 7 BetrVG bei der Gefährdungsbeurteilung besteht. Die Auffassung der Gewerkschaften ist inzwischen durch zwei maßgebliche Entscheidungen des Bundesarbeitsgerichts (BAG) vom 08.06.2004 (1 ABR 4/03 und 1 ABR 13/03) bestätigt worden.

Die Gefährdungsbeurteilung

Danach gilt u. a.:

- *Der Betriebsrat hat ein Mitbestimmungsrecht gem. § 87 Abs. 1 Nr. 7 BetrVG in Bezug auf die Gefährdungsbeurteilung*
- *Einseitiges Handeln des Arbeitgebers ist rechtlich nicht zulässig*
- *Der Betriebsrat hat ein Initiativrecht – d. h., er kann von sich aus tätig werden und den Abschluss einer entsprechenden Betriebsvereinbarung verlangen*
- *Im Nichteinigungsfall kann eine Betriebsvereinbarung auch gegen den Willen der Arbeitgeberseite durch die Einigungsstelle erzwungen werden*

Das Mitbestimmungsrecht des Betriebsrats gem. § 87 Abs. 1 Nr. 7 BetrVG ist im Wesentlichen darin begründet, dass das ArbSchG zwar eine Reihe von Vorgaben zur Gefährdungsbeurteilung macht, aber selbst keine abschließende oder vollständige Regelung beinhaltet. Es ist nicht nur möglich, sondern geradezu erforderlich, dass der Betriebsrat diesen rechtlichen Rahmen ausgestaltet und hierzu eine den betrieblichen Erfordernissen entsprechende verbindliche Regelung trifft.

Beispielsweise:

- Mit welchen Methoden und Verfahren sollen Gefährdungen ermittelt werden?
- Welche Tätigkeiten sind zu beurteilen und welche gibt es überhaupt?
- Muss jeder Arbeitsplatz beurteilt werden oder reicht die Beurteilung ein -

zelter Arbeitsplätze, weil die Arbeitsbedingungen gleichartig sind?

- Wie werden die ermittelten Gefährdungen beurteilt?
- Wie werden die Beschäftigten in den Prozess einbezogen?
- Unter welchen Voraussetzungen werden Gefährdungsbeurteilungen wiederholt?

„Die“ Gefährdungsbeurteilung auf Grundlage des ArbSchG ist keine Aufgabe, die durchgeführt, abgeschlossen und abgelegt werden kann. Es handelt sich um einen kontinuierlichen Verbesserungsprozess, der nicht endet und immer wieder neu beginnt. Am Anfang dieses Prozesses steht die (erstmalige) Durchführung einer Gefährdungsbeurteilung. Nach § 5 Abs. 1 ArbSchG hat der Arbeitgeber durch eine Beurteilung der für die Beschäftigten mit ihrer Arbeit verbundenen Gefährdung zu ermitteln, welche Maßnahmen des Arbeitsschutzes erforderlich sind. § 5 Abs. 3 ArbSchG regelt dann, was untersucht werden muss.

§ 5 Abs. 3 ArbSchG

„Eine Gefährdung kann sich insbesondere ergeben durch:

- 1. die Gestaltung und die Einrichtung der Arbeitsstätte und des Arbeitsplatzes,*
- 2. physikalische, chemische und biologische Einwirkungen,*
- 3. die Gestaltung, die Auswahl und den Einsatz von Arbeitsmitteln, insbesondere von Arbeitsstoffen,*



Maschinen, Geräten und Anlagen, sowie den Umgang damit,

4. die Gestaltung von Arbeits- und Fertigungsverfahren, Arbeitsabläufen und Arbeitszeit und deren Zusammenwirken,

5. unzureichende Qualifikation und Unterweisung der Beschäftigten.“

Die hier benannten Arbeitsbedingungen müssen mindestens untersucht werden. Die Liste kann aber auch erweitert werden, da sie keine abschließende Aufzählung durch den Gesetzgeber darstellt. Die Beurteilung der Arbeitsbedingungen bezieht sich dabei auch auf physische und psychische Gefährdungen. Weder der Begriff der physischen Belastung noch der der psychischen findet sich im Gesetzestext wieder, da dies wegen des zugrundeliegenden umfassenden Gesundheitsbegriffes (siehe Seite 6, Definition der ILO) nicht erforderlich und auch nicht sinnvoll ist. Die vom Gesetzgeber aufgeführten potentiellen Gefahrenquellen können sich sowohl auf die physische wie auch auf die psychische Gesundheit auswirken.

Zum Beispiel ist bei unzureichender Qualifikation sowohl denkbar, dass eine Maschine fehlerhaft bedient und der Beschäftigte deshalb verletzt wird, als auch, dass er sich von seiner Arbeitsaufgabe über- oder unterfordert fühlt. Unzureichende Arbeitsorganisation kann bedeuten, dass es wegen unzureichender Abstimmung der Arbeitsabläufe zu

Konflikten zwischen Beschäftigten kommt oder (zusätzlicher) Zeitdruck entsteht. Das ArbSchG fordert daher eine ganzheitliche Gefährdungsbeurteilung. Die Ergebnisse dieser Untersuchung sind dann daraufhin zu bewerten und zu beurteilen, ob Maßnahmen des Arbeits- und Gesundheitsschutzes erforderlich sind. Die festgelegten Entlastungs-maßnahmen sind durchzuführen und schließlich auf ihre Wirksamkeit hin zu überprüfen. Erforderlichenfalls sind die Maßnahmen anzupassen (§ 3 Abs. 1 S. 2 ArbSchG). Sowohl das Ergebnis der Gefährdungsbeurteilung und die festgelegten Maßnahmen als auch die Wirksamkeitskontrolle sind zu dokumentieren (§ 6 S. 1 ArbSchG).

Der Arbeitgeber hat hierbei eine Verbesserung der Sicherheit und des Gesundheitsschutzes der Beschäftigten anzustreben (§ 3 Abs. 1 S. 3 ArbSchG). Innerhalb dieses Prozesses ist nicht nur der Betriebsrat gem. § 87 Abs. 1 Nr. 7 BetrVG zu beteiligen, sondern auch die Beschäftigten, die zu unterweisen sind (§ 12 ArbSchG) und die das Recht haben, eigene Vorschläge zur Verbesserung ihrer Arbeitsbedingungen zu machen (§ 17 Abs. 1 ArbSchG).

Durch diese gesetzlichen Vorgaben wird ein kontinuierlicher Prozess beschrieben, der zu der Optimierung von Arbeitsbedingungen und einer ständigen Verbesserung des Gesundheitsschutzes für die Beschäftigten führt. Dieser Kreislauf stellt sich wie folgt dar:

Die Gefährdungsbeurteilung



Seit 1996 ist der Arbeitgeber zu diesem Prozess verpflichtet. Doch wie weit sind die Arbeitgeber mit der Realisierung? Autoritärer Drill, Druck oder Nichtbeachtung prägen nur allzu oft den Betriebsalltag. Das Arbeitspensum ist oft so hoch, dass die Beschäftigten eine Überstunde nach der anderen machen – in der Hoffnung, irgendwann Licht am Ende des Tunnels zu sehen. Nicht selten ist die Erschöpfung am Ende eines Arbeitstages derart groß, dass viele nur noch schlafen wollen – und manchmal reicht nicht mal ein ganzes Wochenende aus, um das aufgestaute Erholungsdefizit abzubauen.

Die betriebliche Praxis zeigt, dass Arbeitgeber der gesetzlichen Verpflichtung in aller Regel nur dann nachkommen, wenn

der Betriebsrat die Initiative ergreift, seine weitgehenden Mitbestimmungsrechte nach § 87 Abs. 1 Nr. 7 BetrVG tatsächlich wahrnimmt und den Arbeitgeber letztlich zur Umsetzung zwingt. Der kreisförmige Prozessverlauf kann und soll als schrittweiser Optimierungsprozess immer mehr zu menschengerechten Arbeitsbedingungen führen. Der Betriebsrat sollte sich daher als Motor dieses Kreislaufes sehen. Die Mittel dazu hat er auf Grundlage der Rechtsprechung des BAG. Und das ist auch gut so, denn klar ist auch: Je weiter der Betriebsrat die unternehmerische Freiheit des Arbeitgebers mit Hilfe des ArbSchG und des BetrVG einschränkt, desto mehr wird sich der Arbeitgeber winden und dieses verhindern wollen.



Die Gefährdungsbeurteilung ist die Grundlage für daraus abzuleitende konkrete Maßnahmen des Arbeits- und Gesundheitsschutzes. Fakt ist aber auch: Was nicht als Gefährdung ermittelt wird, kann keine Schutzmaßnahmen nach sich ziehen. Daher sollten Betriebsräte diese Möglichkeit unbedingt nutzen und als ersten Schritt eine Betriebsvereinbarung zur Gefährdungsbeurteilung abschließen. Nur wenn ein verbindliches Regelwerk darüber mit dem Arbeitgeber vereinbart wurde, was wann und wie in dem Kreislauf der Gefährdungsbeurteilung zu erfolgen hat, kann der Arbeitgeber zu verbindlichem Handeln gezwungen werden. Für die weiteren Schritte sei gesagt: Je nach betrieblichen Gegebenheiten können Schwerpunkte der Problembearbeitung ausgewählt werden. Nicht alles muss sofort und gleichzeitig gemacht werden; mittel- und langfristig müssen aber alle Arbeitsplätze einer Gefährdungsbeurteilung unterzogen werden.

Gerade für die Umsetzung dieses Themas ist es für die betriebliche Interessenvertretung sehr wichtig, die Beschäftigten einzubeziehen. Eine hohe Akzeptanz der Gefährdungsbeurteilung als Mittel zur Verbesserung der Arbeitsbedingungen stärkt den Rücken bei der Durchsetzung und späteren Durchführung der Gefährdungsbeurteilung. Wir empfehlen, die Jugend- und Auszubildendenvertretung (JAV), die Schwerbehindertenvertretung (SBV), die Betriebsgruppe und die Vertrauensleute in die Gestaltung dieses Projektes aktiv mit einzubinden.

Das Thema der betrieblichen Gesundheitspolitik umfasst wesentlich mehr Themenfelder, beispielsweise auch das betriebliche Gesundheitsmanagement oder die Suchtprävention.

Wir raten dazu, einen Schritt nach dem nächsten zu verhandeln und nicht alles zeitgleich in eine umfangreiche Regelung einfließen lassen zu wollen. Dieses würde die Verhandlungsposition des Betriebsrats erschweren und zu viele Punkte potentiellen Streits mit dem Arbeitgeber auf einmal mit sich bringen.

1. Interne Verständigung und langfristige Planung

Durch die Gefährdungsbeurteilung werden viele betriebliche Themenfelder indirekt auf den Prüfstein gestellt. Themen wie Arbeitszeit, Betriebsklima oder Arbeitsorganisation, die häufig eine Rolle in der täglichen Interessenvertretungspraxis spielen, werden ebenfalls unter dem Dach der Gefährdungsbeurteilung betrachtet. Allerdings macht dies die Arbeit für den Betriebsrat anfangs nicht unbedingt einfacher.

Es bieten sich neue Ansatzpunkte, Arbeitsbedingungen zu verbessern. Erfolge im Sinne einer tatsächlichen Verbesserung der Arbeitsbedingungen sind aber nicht sofort zu erwarten. Dies liegt in der Logik des durch die Gefährdungsbeurteilung angestoßenen Prozesses, der als ersten Schritt „nur“ die Ermittlung möglicher Gefährdungen beinhaltet und erst später die Durchführung von entlastenden Maßnahmen vorsieht.

Die Vielfältigkeit der Gefährdungen kann dazu führen, die Arbeitszusammenhänge innerhalb der Interessenvertretung zu verändern. Die Gefährdungsbeurteilung stellt wegen ihres breiten Ansatzes und ihrer breiten Wirkung einen Querschnittsbereich dar, der in der Interessenvertretung möglicherweise Verbindungen zwischen Arbeitsbereichen schafft, die bislang nebeneinander bearbeitet wurden. Wenn dies so ist, dann ist darüber zu sprechen, wie diese Arbeitsbereiche



verzahnt werden bzw. wie man sich untereinander abstimmt.

Bei der Gefährdungsbeurteilung handelt es sich um ein Thema, das viele fachliche Fragen aufwirft. Zwar führt der Betriebsrat selbst die Gefährdungsbeurteilung nicht durch, aber er benötigt ausreichende eigene Kenntnisse, um den Prozess kompetent gestalten und begleiten zu können. Es ist erforderlich, dass sich mehrere Betriebsratsmitglieder qualifizieren, damit der Betriebsrat, zum Beispiel bei den Teilbereichen physische und psychische Belastung, kompetent mitgestalten kann. Die Komplexität dieses Themas ist nicht zu unterschätzen!

Auch die betrieblichen Vertrauensleute sollten ausreichend qualifiziert werden, um gegenüber den Beschäftigten – aus deren Blickwinkel – kompetent auftreten und sie für das Thema sensibilisieren und gewinnen zu können.



Betriebsrat, JAV, SBV, Betriebsgruppe, Vertrauensleute und sachkundige Beschäftigte sollten sich an einer gemeinsamen Vorgehensstrategie zu diesem betrieblichen Thema orientieren. Die frühzeitige Einbindung der Vertrauensleute und Beschäftigten soll dem Betriebsrat bei dem gesamten Prozess und den Verhandlungen mit dem Arbeitgeber den Rücken stärken und im Bedarfsfall die Durchführung von unterstützenden Aktionen erleichtern. Die Strategie sollte daher berücksichtigen, dass der Betriebsrat sich innerhalb der erzwingbaren Mitbestimmung des § 87 BetrVG bewegt, im Konfliktfall also ein Einigungsstellenverfahren durchzuführen ist und auch die Einigungsstelle vielleicht erst erzwungen werden muss.

In jedem Fall ist die Gefährdungsbeurteilung als ein langfristiger Prozess in die Arbeit des Betriebsrats einzuplanen. Schulungsmaßnahmen und die interne Abstimmung über die konkrete Gestaltung der Gefährdungsbeurteilung sowie die Abstimmung zwischen Betriebsrat und Betriebsgruppe erfordern einen gewissen Vorlauf, bevor mit dem Arbeitgeber überhaupt erst verhandelt werden kann. Je nach Betriebsgröße, Ausrichtung des Verfahrens, Hürden und Konflikten können bis zum Abschluss einer Betriebsvereinbarung durchaus bis zu zwei Jahre vergehen. Deshalb lohnt es sich, in einer sorgfältigen Jahresplanung der Gefährdungsbeurteilung genügend Zeit einzuräumen.

2. Bestandsaufnahme

Das Arbeitsschutzgesetz benennt das Grundprinzip im Sinne verpflichtender Ablaufschritte für die Gefährdungsbeurteilung, somit die Pflichten für den Arbeitgeber, Gesundheitsschutzmaßnahmen abzuleiten und umzusetzen (ArbSchG §§ 3, 4). Der Schlüssel dazu, diese Maßnahmen auch nachhaltig zu verankern und nicht nur pro forma den gesetzlichen Anforderungen nachzukommen, liegt unter anderem auch in der Beteiligung der Beschäftigten.

Die Betriebsgruppe sollte mit Unterstützung der Vertrauensleute zur eigenen Positionsbestimmung im Vorfeld Fakten zu bestehenden Arbeitsbelastungen sammeln. Diese Fakten können bei den Verhandlungen und im späteren Einigungsstellenverfahren die Argumentation des Betriebsrats untermauern und sehr hilfreich sein.

Beispiele für hilfreiche Fakten:

- Beschwerden von Beschäftigten
- Begehungsprotokolle der Fachkraft für Arbeitssicherheit, des Betriebsarztes oder der Unfallkasse Post und Telekom (UK PT)
- Krankenstandanalyse, eventuell nach Abteilungen, Organisationseinheit oder nach Alter
- eigene Befragungen, die durchgeführt wurden
- Ergebnisse der Mitarbeiterbefragung

Prüfung der bestehenden Routinen des Arbeits- und Gesundheitsschutzes

Am Beginn eines jeden Projektes zur Verbesserung des Arbeits- und Gesundheitsschutzes sollten die Prüfung und die Nutzung der bereits bestehenden Regelungen und Praktiken zum Arbeits- und Gesundheitsschutz stehen.

Bei der Deutschen Post AG gibt es seit 1998 eine sogenannte **Mustergefährdungsbeurteilung (Muster-GeBu)**, die eine mögliche Grundlage für die örtliche GeBu darstellen kann. Die Muster-GeBu ist auf die örtlichen Gegebenheiten des einzelnen Betriebes hin zu überprüfen und konkret zu ändern und zu ergänzen.

Die Muster-GeBu ist in drei Arbeitsblätter aufgeteilt, die die auszuführenden Tätigkeiten beschreiben und in Modulen systematisieren. Mit ihrer Hilfe sollen alle Tätigkeiten auf das Vorhandensein von potentiellen Teilgefährdungen hin analysiert werden. Bei so erkannten Gefährdungen sind dann Maßnahmen mit Verantwortlichkeit für die Beseitigung, mit entsprechendem Termin und Wirkungskontrolle zu formulieren. Das Arbeitsblatt 1 enthält eine Zusammenstellung aller Module mit systematischen Tätigkeitsbeschreibungen. Diese sind zu überprüfen und um weitere ortsspezifische Tätigkeiten zu ergänzen. Das Arbeitsblatt 2 ist wie eine Checkliste aufgebaut, hier werden potentielle Gefährdungs- und Belastungsfaktoren mittels einer Findehilfe zugeordnet. Ein An-

spruch auf Vollständigkeit wird nicht erhoben, die örtlichen Aspekte sind zu bewerten und müssen hier ergänzt werden. Mit dem Arbeitsblatt 3 werden die erkannten Gefährdungen dokumentiert und die erforderlichen Maßnahmen mit Zuständigkeiten und verbindlicher Terminvorgabe festgelegt. Es dient somit nicht nur der Dokumentation, sondern auch der verbindlichen Umsetzung und Erfolgskontrolle. Darüber hinaus sind die rechtlichen Grundlagen des Arbeits- und Gesundheitsschutzes aufgelistet.

Der Betriebsrat sollte sich über weitere Methoden sachkundig machen und erst dann entscheiden, nach welcher Methode bzw. nach welchem Verfahren die ganzheitliche Gefährdungsbeurteilung im Betrieb durchgeführt werden soll.

Hintergrund Rechtslage:

Diese Muster-GeBu wurde seinerzeit vom Arbeitgeber mit dem Gesamtbetriebsrat (GBR) entwickelt. Später hat das Bundesarbeitsgericht (BAG) entschieden, dass die Gefährdungsbeurteilung ausschließlich in die **örtliche** Mitbestimmung fällt.

Die Muster-GeBu wird zurzeit vom Arbeitgeber weiterverwendet. Die Mitbestimmungsrechte können vom GBR nicht effektiv wahrgenommen werden, dieses muss der örtliche Betriebsrat sicherstellen. Fakt ist, dass der Arbeitgeber sich zwingend mit dem Betriebsrat über Methode oder Verfahren einigen muss, bei Nichteinigung entscheidet die Einigungsstelle. Sollte die Muster-GeBu zur An-



wendung kommen, muss sie den konkreten Verhältnissen an den jeweiligen Arbeitsplätzen angepasst werden. Eine Verpflichtung, die Muster-GeBu zu nutzen, besteht grundsätzlich nicht.

Für eine Bestandsaufnahme zum betrieblichen Gesundheitsschutz bieten sich die folgenden Leitfragen an:

- Wurde bereits eine Gefährdungsbeurteilung durchgeführt, die die Vorgaben des ArbSchG erfüllt?
- Wurden die Beschäftigten einbezogen?
- Entspricht eine vorhandene Gefährdungsbeurteilung der gelebten Praxis, d. h. bildet die Gefährdungsbeurteilung die tatsächlichen Belastungen und Gefahren ab?
- Wie aktuell ist der letzte Bearbeitungsstand, wann wurde die Gefährdungsbeurteilung das letzte Mal durchgeführt?
- Ist die Gefährdungsbeurteilung ausreichend dokumentiert?
- Sind die Materialien für Beschäftigte und Vorgesetzte zugänglich?
- Arbeitet jemand im Betrieb tatsächlich mit den Materialien der Gefährdungsbeurteilung?
- Haben sich Arbeitsplätze und mit ihnen die Belastungssituation seit der Erstellung der letzten Gefährdungsbeurteilung verändert?
- Bestehen im Betrieb bereits betriebliche Strukturen des Arbeits- und Gesundheitsschutzes, an die angeknüpft werden kann oder die bei der weiteren Umsetzung hilfreich oder unterstützend hinzugezogen werden können?
- Sind aus den Ergebnissen der Gefährdungsbeurteilung Maßnahmen des Gesundheitsschutzes abgeleitet worden?
- Sind die abgeleiteten Maßnahmen auch durchgeführt worden und woran ist die Durchführung eventuell gescheitert?
- Sind durchgeführte Maßnahmen auf ihre Wirksamkeit hin überprüft worden?

3. Positionierung des Betriebsrats

Nachdem eine Bestandsaufnahme der betrieblichen Situation im Bereich des Arbeits- und Gesundheitsschutzes erfolgt ist, ist sie zu bewerten und es ist zu fragen, welche konkreten Forderungen sich hieraus ergeben.

Zum Beispiel:

„Weniger ist manchmal mehr“

Ergebnis der Bestandsaufnahme ist, dass es in einer Abteilung besonders viele Probleme gibt, während in anderen Abteilungen die Zufriedenheit mit den Arbeitsbedingungen akzeptabel ist. Gleichzeitig ist es so, dass die Arbeitgeberseite durch Schwierigkeiten bei der Schulungsteilnahme von Betriebsratsmitgliedern signalisiert hat, dass sie dem Thema der Gefährdungsbeurteilung nicht besonders positiv gegenübersteht. Der Betriebsrat selbst schätzt seine Arbeitskapazitäten als nicht so hoch ein. Eine Schlussfolgerung kann dann sein, den Abschluss einer Betriebsvereinbarung – erst einmal – nur für die eine besonders belastete Abteilung zu treffen, damit dem Betriebsrat die Arbeit nicht über den Kopf wächst. Außerdem erhofft sich der Betriebsrat von der Begrenzung, dass die Vorbehalte des Arbeitgebers nicht „in den Himmel“ wachsen.

Die Verhandlungshoheit für die Betriebsvereinbarung (BV) zur Gefährdungsbeurteilung hat der Betriebsrat. Dennoch sollte er vor einer Beschlussfassung über die Forderungen und Prioritäten unbe-

dingt die Betriebsgruppe/Vertrauensleute einbeziehen und mit ihnen gemeinsam beraten.

Wenn die Forderungen und Prioritäten beschlossen sind, geht es daran, den Entwurf einer Betriebsvereinbarung zu erarbeiten, hierbei ist ver.di behilflich.

Hinweis zur Entwicklung einer Betriebsvereinbarung:

Für die Erstellung einer BV befindet sich im Anhang eine Checkliste. Sie leitet durch die wesentlichen Inhalte der zu erstellenden Betriebsvereinbarung. Wesentliche Stellschrauben einer Betriebsvereinbarung sind aus Sicht von ver.di:

- *Einrichtung eines Analyseteams/ einer paritätischen Kommission*
- *Ermittlung der Gefährdung der psychischen Gesundheit*
- *Datenschutzregelungen*
- *Definition, bei welchen Ergebnissen zwingend Maßnahmen zu ergreifen sind*
- *Konfliktregelung bei strittigen Punkten (in der Regel Einigungsstelle)*

Die Anfertigung eines eigenen Entwurfs hat zwei wesentliche Vorteile:

Die Formulierung von Forderungen als Betriebsvereinbarungstext schärft die eigenen Positionen. Es kann sein, dass man Ungenauigkeiten und Lücken in seinen Vorüberlegungen entdeckt, manchmal



sogar Widersprüchlichkeiten. Diese können dann ohne Weiteres ergänzt oder korrigiert werden. Werden solche „Fehler“ erst während der laufenden Verhandlungen mit dem Arbeitgeber entdeckt, ist ihre Korrektur häufig erheblich schwieriger, manchmal sogar unmöglich.

„Wer schreibt, der bleibt“

Der Arbeitgeberseite einen eigenen Textentwurf vorzulegen und anhand dieses Entwurfs auch zu verhandeln, stärkt die Position des Betriebsrats. Er hat sich genau überlegt, welche Regelungen er warum haben will und warum diese so und nicht anders formuliert sind. Idealerweise hat er den Text juristisch prüfen lassen.

Der Arbeitgeber muss den Text durcharbeiten und versuchen, Änderungen einzubringen – nicht umgekehrt. Er muss sagen, warum etwas anders formuliert oder geregelt werden soll oder muss. Es ist ein Unterschied, ob man sich Regelungen abringen lässt oder ob man Regelungen erst am Verhandlungstisch erringen muss.

4. Verhandlung einer Betriebsvereinbarung

Wenn der Vereinbarungsentwurf steht, gilt es, den Arbeitgeber zu Verhandlungen aufzufordern. Der Entwurf wird dem Arbeitgeber zugeleitet und ein Verhandlungstermin vereinbart.

Wenn die Verhandlungen nicht gut laufen, sollte der Betriebsrat sich immer klar machen, dass die Gefährdungsbeurteilung ein Gegenstand der „erzwingbaren“ Mitbestimmung ist. Der Abschluss einer Betriebsvereinbarung kann notfalls mit Hilfe einer Einigungsstelle erzwungen werden. Damit befindet sich der Betriebsrat – rechtlich – in einer starken Verhandlungsposition. Seine Verhandlungsposition verstärkt sich natürlich massiv, wenn er auch die Beschäftigten hinter sich weiß und sich fachlich gut vorbereitet hat.

Ob Verhandlungen in einer Einigungsstelle (fort-)geführt werden sollen oder nicht, muss im Einzelfall vom Betriebsrat entschieden werden. Einige Leitfragen können aber bei der Entscheidung hilfreich sein:

Ist die Anrufung der Einigungsstelle rechtlich überhaupt möglich?

Dies ist der Fall, wenn die Verhandlungen gescheitert sind. Ob Verhandlungen gescheitert sind oder nicht, liegt im Beurteilungsspielraum der Verhandelnden, hier also des Betriebsrats. Wenn der Betriebsrat meint, die Verhandlungen werden

auch bei der Fortführung zu keinem akzeptablen Ergebnis führen, dann kann er die Verhandlungen für gescheitert erklären. Das setzt voraus, dass überhaupt Verhandlungen geführt wurden.

Gleiches gilt, wenn die Aufnahme von Verhandlungen vom Arbeitgeber abgelehnt bzw. „nur“ verzögert wird. Hier kann auch von einem Scheitern der Verhandlungen ausgegangen werden, allerdings sollte in einem solchen Fall juristischer Rat von ver.di eingeholt werden.

Ist die Anrufung der Einigungsstelle sinnvoll bzw. was soll damit erreicht werden?

Ein Beispiel:

In der Praxis kommt es immer wieder vor, dass der Betriebsrat sachkundige Unterstützung benötigt, die der Arbeitgeber aber verweigert, wobei er sich selbst jedoch im Rahmen von Verhandlungen zum Beispiel durch (hauseigene) Juristen vertreten lässt. So besteht keine faire Verhandlungssituation, da dem Betriebsrat die Beratung durch einen Juristen oder zum Beispiel einen Arbeitswissenschaftler verwehrt wird. In diesem Fall kann die Frage gestellt werden, ob die Verhandlungen in dieser Konstellation erfolgreich zu Ende geführt werden können oder nicht doch zum Scheitern verurteilt sind, da der Betriebsrat über die erforderliche Beratung nicht verfügt.

Diese Entscheidung kann dann auch mit Blick darauf getroffen werden, dass in der Einigungsstelle von jeder Seite die gleiche Anzahl an Beisitzer benannt wer-

den. Als Beisitzer können neben dem Betriebsrat auch externe Personen benannt werden, zum Beispiel ein ver.di-Gewerkschaftssekretär oder ein Jurist. So kann sich der Betriebsrat den sonst nur über § 80 Abs. 3 BetrVG durchsetzbaren erforderlichen externen Sachverstand ins Boot holen. Der Arbeitgeber hat dann die (zusätzlichen) Kosten eines Einigungsstellenvorsitzenden zu tragen. Dies kann ihn unter Umständen dazu bewegen, dem Betriebsrat auch ohne Einigungsstelle den erforderlichen externen Sachverstand zu bezahlen.

„Begleitmusik“:

Für die entsprechende „Begleitmusik“ ist es notwendig, die Belegschaft von Anfang an über den Verhandlungsstand und den drohenden Konflikt zu informieren, zum Beispiel in ordentlichen und außerordentlichen Betriebsversammlungen, über Aushänge, Flugblätter oder – wenn vorhanden – über das Intranet. Je besser die Beschäftigten informiert sind, umso sicherer werden sie in diesen Konflikt gehen.

Bereits am Anfang der Konfliktphase kann der Betriebsrat die Belegschaft in einer **Ampelabstimmung** um ihre Willensäußerung bitten. Ideal ist es, wenn dies durch ein Foto dokumentiert wird. Dies kann mit in die Einigungsstelle genommen werden, ebenso die Ergebnisse von **Wandzeitungsbefragungen** oder die Ergebnisse von **Murmelgruppen**. Auf diese Weise nehmen die Beschäftigten Einfluss auf Verhandlungen und stärken ihrem Betriebsrat den Rücken.



verändert sich auch der Blick der Beschäftigten auf die Verhandlungen: Einigungsstellen oder andere Verhandlungen werden nicht mehr als „Sache des Betriebsrats“ wahrgenommen, sondern als Sache der Beschäftigten.

Die hier dargestellten Vorschläge zur Mobilisierung der Beschäftigten zur erfolgreichen Durchsetzung werden in dem Kapitel 12, „Begleitmusik“ näher erläutert.

Der Betriebsrat kann sich im Rahmen der Verhandlung strategisch auf das Abstimmungsergebnis bzw. das demokratische Votum der Beschäftigten beziehen. Das entlastet nebenbei auch die Verhandlungen.

Ebenso sollte die Belegschaft über Zwischenstände der Verhandlungen informiert werden – auch wenn die Geschäftsleitung dies nicht will. Dadurch ist es möglich, gemeinsam mit den Beschäftigten nach neuen oder weiteren Lösungsalternativen zu suchen und die Aktionsbereitschaft zu erfragen. Der Betriebsrat bringt auf diese Weise die Beschäftigten indirekt an den Verhandlungstisch und baut durch dieses organisierte Vorgehen Druck für ein besseres Ergebnis auf.

Der kontinuierliche Informationsfluss, der organisierte Meinungs-austausch und die Möglichkeit der aktiven Einflussnahme ermutigen erfahrungsgemäß sowohl die Beschäftigten als auch die Verhandlungen. Durch konsequente Beteiligung

5. Arbeitsplatzbegehung durch das Analyseteam

Wurde die Betriebsvereinbarung erfolgreich abgeschlossen, fängt die eigentliche Arbeit erst richtig an. Idealerweise ist ein betriebliches Analyseteam in der Betriebsvereinbarung bestimmt worden. Es ist paritätisch besetzt, also zu gleichen Teilen aus Vertretern des Arbeitgebers und Vertretern des Betriebsrats. Die Größe der Gruppe richtet sich nach der betrieblichen Notwendigkeit sowie nach der Komplexität der Organisationsstruktur. Damit die Handlungsfähigkeit der Gruppe gewahrt ist – häufig ist schon die Terminfindung ein Problem –, sollten ihr jedoch nicht mehr als sechs stimmberechtigte Mitglieder angehören. Dies schließt jedoch nicht aus, dass sich die Gruppe durch den Sachverstand interner und externer Expert/-innen unterstützen lässt. Beispielsweise können zu den internen Expert/-innen folgende Personen zählen:

Fachkraft für Arbeitssicherheit (FASi), Betriebsarzt/Betriebsärztin, betriebliche Sozialberater, Sicherheitsbeauftragte, Qualitätsmanager/-innen, Vertrauensperson der Schwerbehinderten, Gleichstellungsbeauftragte/Frauenvertreterin, Jugend- und Auszubildendenvertretung oder Mitglieder des Arbeitsschutzausschusses.

Die Mitglieder des Analyseteams sollten sich durch ein hohes Engagement und eine hohe Motivation auszeichnen. Damit sie ihre Aufgaben zufriedenstellend um-

setzen können, ist neben der bezahlten Freistellung von der Arbeit vor allem auch die Möglichkeit von Qualifizierungsmaßnahmen für die Mitglieder des Analyseteams in der Regelung mit dem Arbeitgeber vorzusehen. Für Mitglieder des Betriebsrats im Analyseteam besteht weiterhin ebenfalls die Möglichkeit der Qualifizierung nach § 37 Abs. 6 und Abs. 7 BetrVG.

Regelmäßige Treffen des betrieblichen Analyseteams zur Klärung des aktuellen Fortschritts und zur Verabredung nächster Schritte sind einzuplanen. Die Häufigkeit wird in der ersten Zeit sicher größer sein und sich im weiteren Verlauf kontinuierlicher gestalten.

Vor Untersuchung der Arbeitsplätze/Tätigkeiten ist festzulegen, an welchen konkreten Arbeitsplätzen die Arbeitsbedingungen analysiert werden sollen oder ob es ausnahmsweise ausreicht, nur einzelne Arbeitsplätze einzubeziehen, weil gleichartige Arbeitsbedingungen im Sinne des § 5 Abs. 2 S. 2 ArbSchG vorliegen. Diese Entscheidung darf nicht dem Arbeitgeber allein überlassen werden, da hierdurch womöglich eine große Anzahl von Arbeitsplätzen überhaupt nicht mehr auf mögliche bestehende Gefährdungen hin untersucht wird. Die Festlegung, welche Arbeitsplätze/Tätigkeiten zu untersuchen sind, kann bereits Bestandteil der Betriebsvereinbarung sein oder erst durch das Analyseteam vorgenommen werden. Zur Feststellung von eventuellen Gefährdungen müssen die



Arbeitsplätze dann gemeinsam mit dem Betriebsrat begangen werden.

Sofern die Heranziehung von internen oder externen Sachverständigen nicht bereits in der BV über die Gefährdungsbeurteilung geregelt ist, kann der Betriebsrat gem. § 80 Abs. 2 S. 3 BetrVG erforderlichenfalls sachkundige Arbeitnehmer/-innen zur Unterstützung seiner Arbeit heranziehen.

Der Betriebsrat kann dabei darüber entscheiden, wer als sachkundige Auskunftsperson den Betriebsrat mit seinem Wissen unterstützen soll. Der Arbeitgeber kann nur bei entgegenstehenden „betrieblichen Notwendigkeiten“ die Heranziehung der gewünschten Auskunftsperson verweigern. Die Auskunftspersonen werden durch § 78 BetrVG vor Benachteiligungen geschützt und werden für die Zeit von ihrer Arbeit freigestellt.

Die Unterstützung durch externe Expert/-innen ist in § 80 Abs. 3 BetrVG geregelt. Sie ist nur möglich, wenn die sachverständige Unterstützung erforderlich ist und außerdem zuvor eine Vereinbarung mit dem Arbeitgeber hierüber geschlossen wurde.

6. Unterweisung und Einbindung der Beschäftigten

Das Arbeitsschutzgesetz sieht eine Unterweisung der Beschäftigten vor (§ 12 ArbSchG). Auch hier wird nur ein allgemeiner Rahmen vorgegeben, der durch den Betriebsrat im Rahmen seiner Mitbestimmung gem. § 87 Abs. 1 Nr. 7 BetrVG ausgestaltet werden muss. Dies kann in der Betriebsvereinbarung zur Gefährdungsbeurteilung, ggf. als Anlage zur Betriebsvereinbarung, geschehen oder der Betriebsrat schließt eine gesonderte Betriebsvereinbarung zu dem Thema ab. Jedenfalls sollte der Betriebsrat berücksichtigen, dass die Beschäftigten durch eine entsprechende Unterweisung auch mit der Durchführung der Gefährdungsbeurteilung vertraut gemacht werden müssen, damit sie deren Bedeutung verstehen und eine entsprechende Bereitschaft entwickeln (können), sich in den Prozess einzubringen.

Bei der mit dem Arbeitgeber zu treffenden Vereinbarung ist zu gewährleisten, dass die Beschäftigten auch bei der Durchführung der Gefährdungsbeurteilung selbst und bei der Umsetzung der Maßnahmen zur Verbesserung der Arbeitsbedingungen einbezogen werden. Erst diese Einbindung stellt sicher, dass sie auch die direkten Nutznießer des Gesundheitsschutzes sind. Die Erfahrung zeigt, dass die Beschäftigten selbst die entscheidenden Ideengeber für Verbesserungen von Arbeitsbedingungen sind. Zudem können sie effektiv einen Beitrag

Schritt für Schritt

leisten, ergänzend zur Kontrolle von Sicherheitsfachkräften und Vorgesetzten, auf die Einhaltung verabredeter Gesundheitsschutzmaßnahmen zu achten. Je umfassender und intensiver der Beteiligungsprozess ist und je eher die Vorschläge von Beschäftigten in konkrete Maßnahmen einfließen, desto wirksamer wird der betriebliche Arbeits- und Gesundheitsschutz sich entfalten.

Um die Beschäftigten auch zur Beteiligung zu motivieren, sollten sie über die Ziele und die Vorgehensweise in der Gefährdungsbeurteilung und über ihre Rolle und ihre Rechte nach § 15 ArbSchG aufgeklärt werden. Inhaltlich geht es vor allem auch darum, die Zielstellung von „menschengerechter Arbeit“ zu vermitteln.

Ergänzend zur Unterweisung sollten der Betriebsrat und die Betriebsgruppe selbst die Beschäftigten informieren und einbinden. Für den Betriebsrat bieten sich hier Betriebsversammlungen an. Große Betriebsversammlungen sind aber nicht immer der geeignete Ort für Information, Austausch und Organisation.

Die Betriebsgruppe kann ebenso zu dieser Thematik Veranstaltungen oder Projektarbeiten entwickeln und anbieten, um den Betriebsrat vor Ort zu unterstützen. Sie hat auch den Vorteil, solche Veranstaltungen ohne Weiteres in kleineren Gruppen, zum Beispiel abteilungsweise, durchführen zu können. So kann ein besserer Austausch zwischen den Beschäf-



grafitti-foto

tigten und eventuell zugeladenen Mitgliedern des Analyseteams gewährleistet werden.

Schließlich geht es, außer um die Vermittlung von Beteiligungskompetenz, auch um ein Ausloten der aktiven Mitmachbereitschaft der Beschäftigten. Dazu kann es dienlich sein, auf möglichst originelle, konkrete und unterhaltsame Weise vor Augen zu führen, welchen Belastungen man ausgesetzt ist und wie sich die Situation im Betrieb entwickeln könnte, wenn sich nichts verändern würde. Auf Vorbehalte aus der Belegschaft wie:

„Das bringt doch alles nichts!“

oder

„Hier ändert sich doch sowieso nichts!“

sollte zielgerichtet mit einer Einladung, sich aktiv in den Prozess einzubringen, reagiert werden.



7. Untersuchung der Arbeitsplätze und Tätigkeiten

Nun gilt es, nach § 5 (1) ArbSchG die Belastungen unter Beteiligung der Beschäftigten systematisch zu ermitteln und zu beurteilen. Diese Analyse und diese Bewertung bilden die Grundlage für die Festlegung der konkreten Folgemaßnahmen. Ihnen sollte somit ein wichtiger Stellenwert beigemessen werden.

Die Betriebsvereinbarung regelt, wie die Arbeitsplätze/Tätigkeiten zu untersuchen sind. Je nach konkreter Gestaltung der Betriebsvereinbarung sind dann durch das Analyseteam noch Detailentscheidungen zu treffen.

Die konkrete Untersuchung wird dann aber nicht durch das Analyseteam, sondern durch von diesem beauftragte Fachleute durchgeführt. Die Fachkräfte für Arbeitssicherheit können hier beratend mitwirken. Wenn es aber zum Beispiel um Fragen der Arbeitsorganisation, Arbeitsabläufe, Arbeitszeit und ihr Zusammenwirken geht, dann wird es eher erforderlich sein, externe Fachleute heranzuziehen, die aufgrund ihrer Qualifizierung über die erforderlichen Kenntnisse und das Fachwissen verfügen. Wer die Untersuchung durchführt, hängt auch von den festgelegten Verfahren bzw. Methoden der Untersuchung ab. Die Betriebsvereinbarung sollte vor diesem Hintergrund auch eine Regelung dazu treffen, wer die Untersuchung durchführt. Ein Teil der Untersuchung wird vielleicht

mehr oder weniger unbemerkt von den Beschäftigten vonstattengehen, wenn es zum Beispiel um die Überprüfung der Sicherheit von Arbeitsmitteln geht.

Die Ermittlung psychischer Gefährdungen ist hingegen darauf angewiesen, dass die Beschäftigten selbst Auskunft über ihre Arbeitssituation geben. Diese Auskünfte werden in den meisten Fällen anhand von Fragebögen eingeholt. Hier besteht nicht nur die Schwierigkeit, dass die Beschäftigten sich dafür ausreichend Zeit nehmen müssen, auch eventuell ausgelöste Vorbehalte, dass die Befragungsergebnisse zu ihrem Nachteil ausgelegt werden, müssen durch entsprechende Aufklärung beseitigt werden. Deshalb ist es auch an diesem Punkt wichtig, mit den Beschäftigten zu sprechen. Sie sollten über folgende Fragen aufgeklärt werden:

- Was ist Ziel der Befragung?
- Was passiert mit den Befragungsergebnissen?
- Wem werden sie zur Verfügung gestellt? Wann und in welcher Form werden die Befragungsergebnisse an die Beschäftigten rückgemeldet?
- Wie wird die Anonymisierung sichergestellt?
- Welche Fragen zur Person werden erfasst und warum?
- Durch wen werden die Fragebögen ausgewertet?
- Wie ist der Fragebogen aufgebaut und was ist beim Ausfüllen zu beachten?

Schritt für Schritt



Die Betriebsvereinbarung sollte ohnehin regeln, dass eine Befragung keine Rückschlüsse auf Einzelpersonen zulässt und Ergebnisse nicht individualisierbar sind. Vielmehr sollte sie ein ausgewogenes Verhältnis zwischen Differenzierungs- interesse – also der Möglichkeit, Belas- tungsunterschiede zwischen einzelnen Abteilungen, Altersgruppen, Beschäftig- ten mit unterschiedlichen Beschäfti- gungsverhältnissen etc. zu ermitteln – und Schutz der Anonymität der Befrag- ten beinhalten.

Die Erfahrung zeigt, dass die Herstellung von Transparenz einen hohen Fragebo- genrücklauf sicherstellt. Plant man die Befragung als Vollerhebung (alle Beschäf- tigten werden befragt), ist es ratsam, die Ausgabe, Einführung und Erläuterung der Fragebögen in Teil- oder Abteilungs- versammlungen durchzuführen bzw. zu begleiten. Damit senkt man für die Be- schäftigten die Barrieren, Rückfragen verschiedenster Art, zum Beispiel Ver- ständnisfragen, aber auch Nachfragen zur Anonymität bzw. zum Umgang mit



grafitir-foto

den erhobenen Daten, zu stellen. Dies gilt natürlich auch für die Information der Beschäftigten über die Befragungsergeb- nisse.

Wenn Fragebögen zur Untersuchung zum Einsatz kommen, dann empfiehlt es sich, externen Sachverstand nicht nur bei ihrer Erstellung, sondern auch bei der Auswertung heranzuziehen. Auch mit Blick auf eine differenzierte Auswertung der Daten, eine professionelle Darstel- lung der Ergebnisse und vorhandene Er- fahrungen im Umgang mit sensiblen Daten lohnt sich eine Zusammenarbeit mit Experten/-innen. Die externe Auswer- tung kann auch geeignet sein, die oben angesprochenen Vorbehalte der Beschäf- tigten, Daten von sich preiszugeben, zu vermindern. Geeignete Wissenschaftler/ -innen, meist an Universitäten und Hoch- schulen oder entsprechenden Beratungs- einrichtungen, verfügen über das methodische Wissen zur Durchführung von Befragungen, Auswertung und Statistik.



8. Beurteilung von Gefährdungen

Nach der Untersuchung der Arbeitsplätze/Tätigkeiten gilt es, diese zu beurteilen. Wenn auf dem Fragebogen Angaben zum Lebensalter berücksichtigt werden, können auch Rückschlüsse auf Grundlage von demografischen Aspekten gezogen werden.

Die zu beantwortende Frage lautet: Ist es wegen der vorgefundenen Situation erforderlich, Maßnahmen des Arbeits- und Gesundheitsschutzes zu treffen?

Diese Frage würde der Arbeitgeber allein beantworten, wenn kein Analyseteam bzw. keine paritätische Kommission damit beauftragt würde. In einer Betriebsvereinbarung sollte auch festgeschrieben sein, was bei welchen Ergebnissen (zum Beispiel ab welcher Häufigkeit der negativen Beantwortung einer Frage) an konkreten Maßnahmen erfolgen muss. Dies vermeidet Streitigkeiten bei der Bewertung der festgestellten Situation.

Bei der Bewertung der Ergebnisse wird es unter Umständen erforderlich sein, sich durch Fachleute beraten zu lassen. Dies sollte für das Analyseteam bereits in der Betriebsvereinbarung geregelt sein, im Übrigen kann der Betriebsrat auch hier auf die Regelungen des § 80 Abs. 2 und Abs. 3 BetrVG zur Hinzuziehung interner bzw. externer Sachverständiger zurückgreifen.

Das Ergebnis kann auch lauten, dass – noch – unklar ist, ob eine Gefährdung vorliegt, der mit entsprechenden Maßnahmen begegnet werden muss, oder nicht. Eine abschließende Bewertung ist also nicht möglich. In diesem Fall ist über die Durchführung einer Feinanalyse zu entscheiden. Diese Entscheidung muss durch das Analyseteam getroffen werden.

Wichtig:

Der Betriebsrat sollte sich immer die gesamten Ergebnisse vorlegen lassen und sich nicht damit begnügen, dass ihm die Untersuchungsergebnisse nur für die Bereiche vorgelegt werden, bei denen „Mängel“ festgestellt wurden. Damit hätte der Arbeitgeber die Hoheit über die Frage, ob er überhaupt irgendwelche Maßnahmen trifft. Es kann aber davon ausgegangen werden, dass die Arbeitgeberseite häufig genug einen anderen Blick auf die Ergebnisse und die Notwendigkeit von Maßnahmen hat als die betroffenen Beschäftigten und der Betriebsrat. Ohne – umfassende – Ergebnisse ist der Betriebsrat auch außerstande, fundierte Gestaltungsvorschläge zu machen!

Die Ergebnisse der Untersuchung sollten den Beschäftigten vorgestellt und mit ihnen besprochen werden, damit auch ihre Sicht in die Bewertung einfließen kann. Hierfür empfehlen sich verschiede-

dene Vorgehensweisen, wie abteilungsbezogene Arbeitsplatzbegehungen, direkte Gespräche mit den Beschäftigten, Vorgesetzten und anderen Verantwortlichen und Gruppendiskussionen. Ziel aller Verfahren ist, dass ein besseres Bild von den Gefährdungen und Belastungen gewonnen wird sowie deren Ursachen festgestellt und analysiert werden.

9. Ableitung und Umsetzung von Maßnahmen

Die Ergebnisse der GeBu liegen auf dem Tisch und sind die Grundlage für die weiteren Schritte. Die Bewertung dieser Ergebnisse kann ergeben:

- Maßnahmen erforderlich
- keine Maßnahmen erforderlich
- unklar, ob Maßnahmen erforderlich

Wenn unklar ist, ob Maßnahmen erforderlich sind, so müssen weitergehende Untersuchungen/Feinanalysen durchgeführt werden. Hier ist dann insbesondere darüber zu entscheiden, mit welchen Methoden bzw. Verfahren diese Untersuchungen durchgeführt werden. Dazu sollte es eine verbindliche Vorgehensweise festgelegt werden.

Wenn Maßnahmen erforderlich sind, dann stellt sich die Frage, welche. Häufig genug gibt es verschiedene Möglichkeiten, eine Gefährdung anzugehen. Der Betriebsrat sollte sich dabei, wie auch im Gesetz vorgegeben, davon leiten lassen, Gefahren an der Quelle zu bekämpfen.

Dies wird stets wirksamer und nachhaltiger sein als die „Behandlung“ der Symptome. Und man sollte sich nicht scheuen, auch hier ggf. wieder Fachleute zu Rate zu ziehen.

Möglicherweise gibt es eine ganze Reihe von Arbeitsbedingungen, die Maßnahmen verlangen. Es ist dann auch darüber zu entscheiden, ob diese alle gleichzeitig angegangen werden sollen oder ob es nicht besser ist, Prioritäten zu setzen. Dabei sollte vor allem auch berücksichtigt werden, ob es Umstände gibt, bei denen eine Maßnahme sofort möglich oder nötig ist.

Wenn Sofortmaßnahmen nötig sind, weil eine Arbeitsbedingung dringendst geändert werden muss, zum Beispiel weil akute Unfall- oder sonstige Gesundheitsgefahren bestehen, dann ist es eine Selbstverständlichkeit, dass hier eine Sofortmaßnahme des Arbeits- und Gesundheitsschutzes zu erfolgen hat.

Dies ist wichtig dafür, den Beschäftigten möglichst rasch Erfolgserlebnisse zu verschaffen und damit die Akzeptanz für das Projekt zu festigen und auszubauen. Solche Maßnahmen können eine große Signalwirkung für die Beschäftigten haben und dokumentieren, dass sich durch die Beteiligung der Beschäftigten und durch die Gefährdungsbeurteilung Probleme abstellen lassen. So lassen sich Verbesserungen im hygienischen Bereich, wie die Reinigung von Räumen oder Hautschuttmittelspender, geschlossene



Abfalleimer oder Maßnahmen wie ein Trinkwasserspender, in der Regel relativ rasch umsetzen. Veränderungen des Arbeitsvolumens, von Zielvorgaben, der Arbeitszeitgestaltung oder sogar der -bemessung werden in der Regel nicht ohne Widerstände des Arbeitgebers umzusetzen sein. Lösungen lassen sich dann nur über die Einigungsstellen realisieren. An diesem Punkt wird es wichtig sein, wie der bisherige Prozess abgelaufen ist und wie systematisch die konkrete Lösung

untermauert werden kann, damit die Einigungsstelle auch so entscheidet. Es sollte auch geprüft werden, wer bei der Umsetzung hilfreich sein kann, zum Beispiel Gesundheitszirkel. Da die Beschäftigten häufig entscheidende Ideengeber für eine Verbesserung der Arbeitssituation sind, sollten sie unbedingt an der Entscheidung über mögliche Gesundheitsschutzmaßnahmen bzw. an der Auswahl derselben beteiligt werden.

Mögliche Handlungsfelder in Bereichen der Deutschen Post AG

Fußzustellung	Fahrradzustellung	Verbundzustellung
<ul style="list-style-type: none"> • Gewichtsbelastung • Zeitdruck • Stress im Straßenverkehr • Extreme Witterung • Pausenmöglichkeit, WC • Arbeitsmittel, Ablagestelle • Bissige Hunde <ul style="list-style-type: none"> • Instandhaltung/Wartung von Arbeitsmitteln 	<ul style="list-style-type: none"> – Gewichtsbelastung – Zeitdruck – Stress im Straßenverkehr – Extreme Witterung – Pausenmöglichkeit, WC – Arbeitsmittel, Ablagestellen – Bissige Hunde – Eignung als Fahrradbezirk? E-Bike notwendig? – Instandhaltung/Wartung von Arbeitsmitteln 	<ul style="list-style-type: none"> + Gewichtsbelastung + Zeitdruck + Stress im Straßenverkehr + Extreme Witterung + Pausenmöglichkeit, WC + Klima im Fahrzeug + Bissige Hunde + Häufiges Ein-/Aussteigen + Beladen im Freien + Instandhaltung/Wartung von Arbeitsmitteln
Zustellstützpunkt/Zustellbasis <ul style="list-style-type: none"> • Verkehrswege • Aufbau Verteilspinde • Bewegungsfreiraum • Nvt • Raumklima • Beleuchtung • Reinigung • Gewichtsbelastung beim Verteilen • Belastung beim Verteilen von Paketen 	Belastung im Briefzentrum <ul style="list-style-type: none"> – Verkehrswege – Raumklima – Beleuchtung – Staubentwicklung, Reinigung – Lärm – Arbeiten unter Zeitdruck – Besetzung der Maschinen – Gewichtsbelastung <ul style="list-style-type: none"> – Ungünstige Körperhaltung – Nachtschicht 	Belastung im Paketzentrum <ul style="list-style-type: none"> + Verkehrswege + Raumklima + Beleuchtung + Staubentwicklung, Reinigung + Lärm + Arbeiten unter Zeitdruck + Besetzung der Maschinen + Gewichtsbelastung <ul style="list-style-type: none"> + Ungünstige Körperhaltung + Nachtschicht
Verwaltung <ul style="list-style-type: none"> > Zeitdruck > Schlechte Körperhaltung > Arbeitsunterbrechung durch Störungen 	<ul style="list-style-type: none"> > Druck durch Vorgesetzte > Unzureichende Büromöbel 	<ul style="list-style-type: none"> > Druck durch Mitarbeiter > Falsche Beleuchtung

Schritt für Schritt

Mögliche Vorgehensweisen:

Im Rahmen der Gefährdungsbeurteilung hat die Befragung der Beschäftigten zahlreiche Handlungsfelder aufgezeigt, beispielsweise vom Zeitdruck über mehr Möglichkeiten des Einflusses auf den Arbeitsablauf bis hin zur Verbesserung der Aufgaben von Führungskräften. Teilweise wurden bei Beschäftigten verschiedener Arbeitsbereiche unterschiedliche Gefährdungen identifiziert. Das betriebliche Analyseteam kann auf Grundlage der erhobenen Ergebnisse nun konkrete Vorschläge (Sofortmaßnahmen, Folgemaßnahmen oder Feinanalysen) unterbreiten.

Natürlich gibt es die Möglichkeit, unangekündigte Arbeitsplatzbegehungen durchzuführen. Darüber hinaus können bei den weiteren Schritten die Beschäftigten intensiver einbezogen werden. Hierzu einige mögliche Beispiele zur Vorgehensweise:

Direkte Gespräche: Hier steht im Vordergrund, dass Beschäftigte auf spezifische Belastungen angesprochen und dazu angehört werden. Bei der Vorgehensweise sind alle Arbeitsplätze entscheidend, an denen diese Belastungen auftreten. Durch das Analyseteam werden Verantwortliche bestimmt, die einer Belastungsart im Unternehmen nachgehen. Auf diese Weise bewerten beispielsweise die „Experten/-innen“ für Zeitdruck oder Bildschirmarbeitsplätze geeignete Maßnahmen, indem sie darüber mit den jeweils betroffenen Beschäftigten direkt ins Gespräch kommen.

Teilautonome Arbeitsgruppen –

Gesundheitswerkstätten: Während Gesundheitszirkel darauf ausgelegt sind, dass sich Vertreter/-innen der Beschäftigten über einen längeren Zeitraum hinweg intensiv austauschen, steht im Mittelpunkt der Gesundheitswerkstätten die möglichst umfassende Beteiligung aller Beschäftigten über einen relativ kurzen Zeitraum. Wichtig ist dabei, dass alle Arbeitsgruppen mit demselben Frageleitfaden arbeiten. Thematisch geht es um eine Konkretisierung von Problemen und die Erarbeitung von Vorschlägen, damit kurz- und längerfristig gesundheitsförderliche Arbeitsbedingungen geschaffen werden, vgl. folgendes Beispiel. In den Arbeitsgruppen sollten Beschäftigte einer Hierarchieebene zusammenarbeiten, zum Beispiel nur Zustellkräfte, nur Verwaltungsbeschäftigte ohne Führungsaufgaben oder nur Führungskräfte. Es ist jedoch durchaus wünschenswert und sinnvoll, die Führungskräfte in den Prozess – zunächst getrennt – einzubeziehen.

Beispiel:

Von der Niederlassungsleitung und dem Betriebsrat oder von dem betrieblichen Analyseteam werden die Beschäftigten dazu eingeladen, konkrete Verbesserungsvorschläge zu den verschiedenen Handlungsfeldern zu entwickeln. Diese Vorschläge werden anschließend von dem betrieblichen Analyseteam diskutiert und – wenn möglich – umgesetzt. In jedem Fall erhalten die Beschäftigten eine Rückmeldung zu ihren Vorschlägen.



Arbeitsweise in den Gesundheitswerkstätten – erster Schritt:

Bestimmung der zu bearbeitenden Themen mit der Ausgangsgruppe

Die Beschäftigten eines Arbeitsbereichs, zum Beispiel eines Zustellstützpunktes, versammeln sich während der Arbeitszeit in einem größeren Raum. In der Befragung wurden zehn Felder mit hohem Gefährdungspotential und damit hohem Handlungsbedarf identifiziert. Diese zehn Handlungsfelder wurden zuvor auf einem Plakat/einer Moderationswand aufgelistet. Jede/-r Beschäftigte/-r erhält sechs Klebepunkte und kann damit kenntlich machen, welche sechs Felder sofort bearbeitet werden sollen.¹ Pro Feld darf jede/-r Beschäftigte/-r nur einen Punkt vergeben. Dadurch entsteht eine Rangfolge. Je nach Ausgangsgruppengröße werden nun die Aspekte mit den meisten Nennungen zur sofortigen Bearbeitung in Arbeitsgruppen ausgewählt.

Diese Aspekte werden auf einzelne Karten geschrieben, zum Beispiel „Urlaubsabwicklung“, „Abbau von körperlichen Belastungen“, „Verbesserung des Informationsflusses“. Die Karten werden im Raum oder auf Tische verteilt und die Beschäftigten werden nun gebeten, sich nach Neigung und Interesse zu dem Thema zu begeben, zu dem sie Vor-

schläge erarbeiten möchten. Es sollen Kleingruppen von drei bis sechs Personen entstehen, die jeweils zu einem Thema nach einem vorgegebenen Verfahren Lösungsvorschläge erarbeiten.

Arbeitsweise – zweiter Schritt: die Kleingruppen

Die Kleingruppen bestimmen selbständig einen/eine Schreiber/-in, um die Arbeitsergebnisse der Gruppe auf einem vorbereiteten Plakat festzuhalten.² Die Arbeitsgruppe erarbeitet nach einem vorgegebenen Muster Lösungsvorschläge zu ihrem Thema. Die Bearbeitungszeit beträgt ca. 1,5 Stunden. Das Arbeitsergebnis besteht in einem Plakat, zum Beispiel zum Thema „Urlaubsabwicklung“, das Lösungsvorschläge so aufbereitet, dass diese für Dritte nachvollziehbar sind, ohne dass sie den Diskussionsprozess der Arbeitsgruppe kennen. Die Beschäftigten sollten dazu aufgefordert werden, so konkret wie möglich die erforderlichen Schritte und Veränderungen zu beschreiben. Darüber hinaus spielen Lesbarkeit, Verständlichkeit und Nachvollziehbarkeit eine wichtige Rolle.

Arbeitsweise – dritter Schritt: die Weiterarbeit

Die Arbeitsergebnisse (Lösungsvorschläge auf Plakaten) werden von den Mitglie-

¹ Die Anzahl der Klebepunkte richtet sich nach der Zahl der Handlungsfelder. Die Erfahrung hat gezeigt, dass eine optimale Beteiligung gewährleistet wird, wenn jede/-r bei mindestens der Hälfte der Handlungsfelder eine Prioritätensetzung vornimmt (zehn Handlungsfelder: fünf plus ein Klebepunkte). Auf diese Weise kommt mindestens eines der Felder, die von den Einzelnen vorgeschlagen werden, in die Bearbeitung.

² Je nach betrieblicher Vertrauenskultur kann es hilfreich sein, die Arbeitsgruppen zu bitten, eine Ansprechperson für eventuelle Nachfragen zu bestimmen. Die Namen werden auf der Rückseite des Plakats oder auf einem gesonderten Papier festgehalten. Dies ist jedoch nur in Betrieben mit entwickelter Vertrauenskultur zu empfehlen.

dern des Analyseteams erfasst und in einem Themenspeicher zusammengeführt. Diese Zusammenführung dient als weitere Arbeitsgrundlage für das Analyseteam. Die von den Beschäftigten erstellten Plakate könnten beispielsweise im Vorfeld einer weiteren Betriebsversammlung – nach Themengruppen – ausgestellt werden. Auf diese Weise erhalten alle Beschäftigten Einblick in den Prozess und in die Vielfalt der Vorschläge, die aus der Belegschaft gekommen sind.

10. Kontrolle der Wirksamkeit von Maßnahmen

Für die Wirksamkeitskontrolle der Maßnahmen ist das Analyseteam zuständig. Es empfiehlt sich, nach einem vorab bestimmten Zeitraum die bereits erwähnten abteilungsbezogenen „kleinen Begehungen“, die direkten Gespräche mit den Beschäftigten, Vorgesetzten und anderen Verantwortlichen oder die Gesundheitszirkel für die Kontrolle zu nutzen. Auch hier muss wieder eine nachvollziehbare kurze Dokumentation – zum Beispiel in Form eines Gesprächsprotokolls – erfolgen.

Der Betriebsrat oder das Analyseteam können als Meldestellen bei Maßnahmenverstößen oder Nichteinhaltung von Verabredungen fungieren. Dadurch ist sichergestellt, dass auch heikle Punkte – zum Beispiel Probleme mit dem/der Vorgesetzten – angesprochen und anonym weitergegeben werden können. Wichtig

ist, dass die Beschäftigten über diese Meldemöglichkeiten informiert sind.

Für die Kontrolle der Wirksamkeit kleinerer Maßnahmen empfiehlt sich eine Frist von einigen wenigen Monaten. Die Bewertung des Gesamtprozesses sollte mit einem Abstand von mindestens einem Jahr erfolgen. Eine erneute Befragung aller Beschäftigten, ohne besonderen Anlass, sollte in einem regelmäßigen Turnus wiederholt werden. Eine solche erneute Befragung sollte nicht erst nach mehreren Jahren erfolgen, aber auch nicht zu früh, weil man sonst auf Akzeptanzschwierigkeiten stößt und sich eventuell den Vorwurf gefallen lassen muss: „Hier finden immer nur Befragungen statt, aber nie passiert etwas.“ Wir empfehlen, sie nach spätestens zwei Jahren durchzuführen – es kommt auf die Größe des Betriebes und die bisherige Vorgehensweise im gesamten Betrieb oder in einem Teilbereich an. Die Erhebungen zur Ermittlung von Gefährdungen und Belastungen sind selbstverständlich auch dann zu wiederholen, wenn es keine grundlegenden Veränderungen in der Arbeitsorganisation oder beim Umfang der Arbeitsplätze gab. Ziel des ArbSchG ist es, einen kontinuierlichen Präventionsprozess entstehen zu lassen, der die Gefährdungsbeurteilung immer wieder in Gang setzt. Erst dann kommt ein kontinuierlicher Entwicklungsprozess im Betrieb zustande.



11. Dokumentation der Gefährdungsbeurteilung

Die Dokumentation ist ein laufender Prozess, der sowohl den Projektfortschritt als auch den Prozess der Erfassung und Minimierung von Belastungen protokolliert. Entscheidend ist, dass sowohl die Ergebnisse der Gefährdungsbeurteilung als auch die festgelegten Maßnahmen und das Ergebnis der Wirksamkeitskontrolle nach ArbSchG § 6 dokumentiert werden. Dies kann in Form von Sitzungsprotokollen, Befragungsergebnissen, Berichten, Materialien, Begehungs-/Bewertungsprotokollen und Unterweisungsmaterialien geschehen.

Zudem schlüsselt die Dokumentation auch alle betrieblichen Unfälle auf, „bei denen eine/ein Beschäftigte/-r getötet oder so stark verletzt wird, dass sie/er stirbt oder für mehr als drei Tage völlig oder teilweise arbeits- oder dienstunfähig wird“ (§ 6 Abs. 2 ArbSchG). Ein echter Bestandteil der Gefährdungsbeurteilung wird die Unfalldokumentation aber erst dann, wenn tatsächlich auch Maßnahmen zur Verhütung solcher Vorkommnisse getroffen werden.

Es ist darauf zu achten, dass eine Einsicht in die Dokumentation auf Wunsch des/der Beschäftigten und/oder Vorgesetzten im Betrieb möglich ist. Wünschenswert ist, dass die Dokumentation zu vergleichbaren Arbeitsplätzen auf Wunsch der Beschäftigten ausgehändigt wird. In welchem Umfang und in welcher Art

und Weise der Betriebsrat die Dokumentation erhält, muss in der Betriebsvereinbarung entsprechend festgelegt werden.

12. „Begleitmusik“

Was tun, wenn sich der Arbeitgeber strikt weigert, in eine ganzheitliche Gefährdungsbeurteilung einzusteigen? Ergänzend zu dem Vorgehen der betrieblichen Interessenvertretung haben die ver.di-Betriebsgruppe und Vertrauensleute weitere Möglichkeiten, das Thema im Betrieb zum Thema zu machen, um so den Handlungsdruck auf den Arbeitgeber zu erhöhen.

Im Rahmen der Betriebs- oder VL-Versammlungen soll auf die verschiedenen Aspekte – Führungsverhalten, Arbeitszeit, Arbeitsorganisation usw. – im Spannungsfeld von Arbeit und Gesundheit eingegangen werden, einschließlich der Bedeutung von Qualifikations- und Entwicklungsmöglichkeiten.

Nach den bisherigen Erfahrungen werden diese Themen von den Beschäftigten sehr interessiert aufgenommen. Versammlungen werden dadurch auch zu wichtigen Qualifizierungsveranstaltungen.

Entscheidend ist dabei, die Beschäftigten von Anfang an zu Wort kommen zu lassen – und dafür gibt es unterschiedliche Möglichkeiten:

Wandzeitungsbefragungen, Interessenanalyse

Die Wandzeitungsbefragung hat den Vorteil, dass man sie relativ einfach organisieren und durchführen kann, beispielsweise auf einem großen Papier (Flip-Chart-Papier, Paketpapier). Hier können handschriftliche Aussagen zum Thema Gesundheit und/oder zu den Arbeitsbedingungen formuliert werden. Die Beschäftigten werden gebeten, hinter jede Aussage, die ihrer Meinung entspricht, einen Klebepunkt anzubringen, es können beispielsweise fünf bis sieben Klebepunkte vergeben werden. Dies kann im Rahmen einer Betriebs-/Teilbetriebsversammlung oder VL-Versammlung organisiert werden. Auch in der Mittagspause am Eingang zur Kantine bzw. zum Pausenraum gut sichtbar platziert ist eine Wandzeitungsbefragung eine gute Möglichkeit.

Erhebung und Auswertung können zusammenfallen, weil am Ende der Aktion ein gemeinsames eindeutiges Ergebnis bzw. Bild steht, das die Beschäftigten gezeichnet haben.

Das Ergebnis kann aber auch interpretiert werden und zentrale Interessen der Beschäftigten thematisieren, zum Beispiel respektvolle Behandlung, Anerkennung, Unterstützung durch die Führungskräfte, Gesundheitsschutz, planbare Arbeitszeiten oder Qualifizierungs- und Entwicklungsmöglichkeiten. Durch die Klebepunkte wird eine Rangfolge entstehen, die bestimmte Interessen der

Belegschaft besonders hervorhebt. Betriebsrat und Betriebsgruppe nehmen die Ergebnisse in ihre Arbeitsplanung auf.

Wandzeitungen zum Thema „Gute Arbeit“

ver.di bietet zu den Themen „Gute Arbeit“, „Gute Ausbildung“ und „Arbeitszeitgestaltung“ gedruckte Wandzeitungsbefragungen an. Diese können bei der IVB Direktmarketing GmbH (E-Mail: verdi@ivb-gmbh.de) für drei Euro (ein Satz = drei Blätter) bestellt werden. Die Wandzeitungsbefragungen ermitteln die Interessen der Beschäftigten und die derzeitigen Belastungen. Die Wandzeitungsbefragung zum Thema „Gute Arbeit“ ist dreiteilig – jedoch lässt sich jedes Blatt auch einzeln verwenden:

Im ersten Teil wird erfragt, was den Beschäftigten im Hinblick auf gute Arbeit besonders wichtig ist. Diese Wandzeitung kann ein gelungener Einstieg in das Thema sein – vor allem wenn die Belegschaft etwas verunsichert ist: Diese Frage ist harmlos, polarisiert nicht und arbeitet dennoch die Interessen der Beschäftigten heraus. Letzteres ist wichtig. Das Interesse der Beschäftigten an guter Arbeit soll in das Zentrum gerückt werden. Der Fragenkatalog spiegelt in Ausschnitten die Kennzeichen menschengerechter Arbeitsgestaltung wider – zum Beispiel unterstützende und wertschätzende Führung, Einfluss- und Entwicklungsmöglichkeiten, Sicherheit oder Schutz der Gesundheit am Arbeitsplatz.



Gute Arbeit heißt für mich ...

Für jede Erwartung ein Punkt!

- ... von der Gesellschaft Anerkennung für meine Tätigkeit zu bekommen
- ... von Kolleginnen und Kollegen, den Führungskräften und Kunden respektvoll behandelt zu werden
- ... fachliche Unterstützung durch die Führungskräfte zu erhalten (zum Beispiel im Umgang mit Kunden)
- ... eine gute Arbeitsplanung/-organisation durch meine/-n Vorgesetzte/-n
- ... dass bei der Gestaltung meines Arbeitsplatzes auf den Schutz meiner Gesundheit geachtet wird
- ... dass schwere körperliche Arbeit (z. B. schweres Heben, Tragen, Stemmen ...) nicht zur Belastung wird
- ... eine abwechslungsreiche Tätigkeit, so dass eintönige und ermüdende Arbeit vermieden wird
- ... ausreichend Zeit zu haben, meine Arbeit gut zu machen
- ... dass ich mich nach der Arbeit nicht müde und ausgebrannt fühle
- ... dass meine Bedürfnisse bei der Gestaltung der Arbeitszeit berücksichtigt werden
- ... ausreichend Zeit für meine Familie, Freunde und Hobbys zu haben
- ... ein ausgewogener Wechsel zwischen Früh-, Spät- und Nachtschicht
- ... dass meine Rechte als Beschäftigte/-r im Unternehmen gestärkt werden
- ... alle Informationen zu bekommen, die ich für meine Arbeit brauche
- ... eine klare Aufgabenbeschreibung und klare Zuständigkeiten
- ... dass in Zukunft Wert auf Qualifizierung gelegt wird, damit ich mein Wissen und Können in Bezug auf die Arbeit weiterentwickeln kann
- ... für unbefristete Arbeitsverhältnisse zu sorgen
- ... dass es feste und verlässliche Einkommen gibt

Es bietet sich an, diese Befragung an den Anfang einer Betriebs- und/oder VL-Versammlung zu stellen – eventuell indem die Beschäftigten gleich beim Eintreffen mit 15 Klebepunkten und der herzlichen Bitte um Auskunft, was aus ihrer Sicht „gute Arbeit“ bedeutet, begrüßt werden. Anschließend könnten der Betriebsrat oder weitere gewerkschaftlich Aktive eine kurze Einführung in die rechtliche und arbeitswissenschaftliche Bedeutung von menschengerechter Arbeitsgestaltung geben. Damit wird in der Regel deutlich, dass die Vorstellungen von „guter Arbeit“ in der Belegschaft und die arbeitswissenschaftlichen Modelle von menschengerechter Arbeitsgestaltung recht stark übereinstimmen. Gleichzeitig

gewinnt die Aussage, dass die menschengerechte Gestaltung von Arbeit eine gesetzliche Verpflichtung ist, gleichermaßen an Aufmerksamkeit und Brisanz.

Der zweite Teil der Wandzeitungsaktion „Gute Arbeit“ fragt die Beschäftigten, was sie derzeit als besonders belastend an ihrer Arbeit empfinden. Es bietet sich an, keine Vorgaben über die Anzahl der belastenden Aspekte zu machen – das kann niemand besser einschätzen als die Beschäftigten selbst. Die aufgelisteten Antwortmöglichkeiten bilden einen groben Überblick über mögliche arbeitsbezogene Belastungsfelder.

Schritt für Schritt

Das Ergebnis dieser Einstiegsbefragung verweist im Regelfall auf Belastungsschwerpunkte, meist eine Kombination aus körperlichen, stofflichen und psychischen Belastungen. Damit weisen die Beschäftigten unmissverständlich darauf hin, dass Handlungsbedarf besteht, der nur durch eine nachhaltige Verbesserung der Arbeitsbedingungen befriedigt werden kann.

Der dritte Teil der Wandzeitungsbefragung hat eine sehr konstruktive Ausrichtung. Die Beschäftigten werden gefragt, was aus ihrer Sicht hilfreich und unterstützend wäre. Die aufgelisteten Antwortmöglichkeiten fußen auf dem Forschungsstand zu den arbeitsbezogenen Ressourcen, die für eine menschengerechte Arbeitsgestaltung unumgänglich sind. Das Ergebnis der Wandzeitungsbefragung verweist also ebenfalls auf Handlungsbedarf im Arbeits- und Gesundheitsschutz und arbeitet darüber hinaus das konstruktive Potential und die natürliche Expertenklugheit der Beschäftigten heraus. Die Unterstützungsfaktoren, die sie besonders betonen, decken sich meist in beeindruckender Form mit dem angegebenen Belastungsspektrum.

Dieser dritte Schritt der Befragung muss nicht – kann aber – in einer Betriebs-/VL-Versammlung erfolgen. Es bietet sich an, diese Befragungen zur Sensibilisierung der Belegschaft und dazu zu verwenden, dem Arbeitgeber vor Augen zu führen, dass der Handlungsbedarf hoch ist. In Kleinbetrieben können diese Wandzei-

tungen auch im Rahmen eines Gesundheitszirkels – zur Orientierung – eingesetzt werden.

Interpretation der Ergebnisse:

Die Betriebsgruppe und der Betriebsrat können die Ergebnisse dieser Befragungen nicht nur zur Thematisierung im Betrieb nutzen, sondern sie auch in ihre weitere Arbeitsplanung aufnehmen. Welche Themen stehen bei der Belegschaft an erster Stelle. Zum Beispiel respektvolle Behandlung, Anerkennung, Unterstützung durch die Führungskräfte, Gesundheitsschutz, planbare Arbeitszeiten oder Qualifizierungs- und Entwicklungsmöglichkeiten. Durch die Klebepunkte wird eine Rangfolge entstehen, die bestimmte Interessen der Belegschaft besonders hervorhebt. Gleichzeitig wird deutlich werden, dass sich die Vorstellungen von „guter Arbeit“ nicht auf einige wenige Aspekte reduzieren lassen.

Murmelgruppen:

Beteiligung organisieren

Wenn die Belegschaft ihr grundsätzliches Interesse an einem Arbeits- und Gesundheitsprojekt signalisiert hat, kann ihre Beteiligung durch Murmelgruppen organisiert werden.

Murmelgruppen bestehen aus zwei bis maximal drei Beschäftigten, die beisamensitzen und sich über ein Thema oder eine Frage austauschen (murmeln). Normalerweise finden Murmelgruppen in großen Versammlungen mit vielen Beschäftigten statt, die in Reihen neben-



und hintereinander sitzen. Der Sinn von Murmelgruppen ist, den Beschäftigten auch im Rahmen von größeren Versammlungen die Möglichkeit zu geben, sich mit ihren Sitznachbarn über eine Frage auszutauschen.

Diese Methode bietet sich für kleinere Versammlungen oder VL-Zusammenkünfte an. Sie können zu einer ersten Problem- oder Themensammlung für die Gefährdungsbeurteilung dienen. Dazu werden – vor der Versammlung – auf jeden zweiten Stuhl ein Kugelschreiber und ein Papier mit folgenden Fragen gelegt:

„Gibt es an Ihrem Arbeitsplatz oder bei den Arbeitsabläufen und Arbeitsaufgaben Aspekte, die Sie als belastend erleben? Was sollte Ihrer Meinung nach kritisch überprüft werden (Stichpunkte)?“

„Was wäre aus Ihrer Sicht besonders unterstützend und hilfreich bei der Gestaltung Ihres Arbeitsplatzes bzw. Ihrer Arbeitsaufgaben? Was würde Ihnen helfen, langfristig gesund zu bleiben (Stichpunkte)?“

Ziel dieser sehr offenen Einstiegsbefragung ist es, einen Überblick über die Kernprobleme aus Sicht der Beschäftigten zu erhalten. Diese Themen sollten – wenn möglich – in der Gefährdungsbeurteilung vertieft analysiert werden. Gleichzeitig kann auf diese Weise ein sensibilisierender Einstieg in den Themenkomplex Gesundheitsgefährdungen und arbeitsbezogene Ressourcen erreicht werden.

Gesundheitswerkstätten: konkret werden

Vorschlag: Dazu, dem Arbeitgeber das konstruktive Potential, das in jeder Belegschaft steckt, zu demonstrieren, kann der Einsatz von Gesundheitswerkstätten auch im Rahmen von VL-Versammlungen dienlich sein.

Wenn beispielsweise bereits eine Wandzeitungsbefragung oder Murmelgruppen zur Identifikation von Belastungsschwerpunkten durchgeführt wurden, so kann in einer der folgenden Versammlungen dieses Thema erneut aufgegriffen werden. Nun geht es jedoch darum, dass die Beschäftigten zu den vier bis fünf Brennpunkthemen Verbesserungsvorschläge erarbeiten. Selbst wenn dazu die Arbeitsgruppenphasen auf eine Dreiviertelstunde verkürzt werden, kommt in der Regel eine stattliche Sammlung von guten Vorschlägen zusammen. Diese können dann zusammengefasst und im Betrieb ausgestellt werden. Für die betriebliche Interessenvertretung bildet dies eine wichtige Grundlage für die weitere Verhandlung mit dem Arbeitgeber.

Schritt für Schritt

Die Ampel-Methode®

Die Ampel-Methode ist ein Werkzeug von Carmen Thomas, www.moderationsakademie.de.

Damit die Beschäftigten im Rahmen einer Betriebsversammlung einfacher und offener beteiligt werden, können „Ampeleabstimmungen“ durchgeführt werden. Grundsätzlich geht das natürlich auch – wie sonst üblich – durch Melden oder Handheben.

Für ein unvoreingenommenes Meinungsbild empfiehlt sich jedoch die Ampelmethode: Alle Beschäftigten erhalten zu Beginn der Versammlung – entsprechend dem Farbspektrum einer Ampel – eine grüne, eine gelbe und eine rote Karte plus eventuell eine weiße Diskretionskarte (aus dem Moderationskoffer oder aus der Klebezettel-Box).

Die Ampel-Spielregeln werden erklärt:



- Grün = ja/Zustimmung
 - Gelb = weiß nicht/noch unklar/ Enthaltung
 - Rot = nein/Ablehnung
 - Weiß hinten = um das Ergebnis so geschützt zeigen zu können
- Alle stimmen immer gleichzeitig ab.

Am diskretesten verläuft die Abstimmung, wenn alle vier Karten übereinandergestapelt werden: die Willensäußerung

(rot/gelb/grün) nach vorn und die Diskretionskarte (weiß) nach hinten. So kann der Betriebsrat alle Beschäftigten bitten, unkompliziert zu verschiedenen Fragen abzustimmen. Entscheidend ist, wie die Fragen zur Abstimmung gestellt werden. Eine wichtige Hilfe für klare Fragen ist das Formulierungsritual:

- „Bitte die Ampelkarten zur Hand nehmen“ Warten.
- „Wer für X ist, zeigt Grün, wer X ablehnt, zeigt Rot, wer sich enthält, zeigt Gelb“ Warten. „Bitte jetzt.“

Beispiel 1: Wenn die Belegschaft durch Wandzeitungsbefragungen und Vorträge in Sachen Zusammenhang von Arbeit und Gesundheit sensibilisiert ist, könnte die Versammlungsleitung folgende Frage zur Abstimmung stellen:

Versammlungsleitung:

„Bitte die Ampelkarten zur Hand nehmen.“ (Warten.)

„Ich verlese jetzt die Frage:

Wollt ihr, dass eure Arbeitsbedingungen auf mögliche gesundheitliche Gefährdungen zum Beispiel durch

- zu hohen Arbeitsdruck
- Lärm
- schlechte Zusammenarbeit mit Vorgesetzten
- Probleme im Arbeitsablauf
- ...

hin untersucht werden? Auf Basis dieser Untersuchung sollen die Arbeitsbedingungen gesundheitsförderlich und menschengerecht gestaltet werden.“



(Warten.)

„Alles verstanden? Dann stimmen wir ab. Wer dafür ist, zeigt Grün.“ Wer dagegen ist, zeigt Rot. Wer sich enthält, zeigt Gelb.“

(Warten.)

„Alles klar, dann bitte ich um das Kartenzeichen.“

Wichtig ist, dass die Versammlungsleitung den Beschäftigten das Ergebnis bekanntgibt, damit sie wissen, wie abgestimmt wurde. Versammlungsleitung:

„Herzlichen Dank für eure Abstimmung. Ich sehe ein beeindruckendes Meer von grünen Karten – nahezu hundertprozentige Zustimmung, wenige Enthaltungen. Danke für dieses überzeugende Votum!“

Beispiel 2: Falls sich die Unternehmensführung bislang strikt weigert, eine Gefährdungsbeurteilung nach § 5 Arbeitsschutzgesetz durchzuführen, sollten die Beschäftigten zunächst über die Möglichkeiten einer ganzheitlichen Gefährdungsbeurteilung informiert werden. Vor allem sollte herausgearbeitet werden, dass es auch um die Ermittlung der psychischen Belastungen geht – und damit die Arbeitsorganisation, die Zusammenarbeit, das Führungsverhalten, die Arbeitsabläufe usw. in den Blick genommen werden.

Ist dieser Informationsstand erreicht, können folgende Fragen zur Abstimmung gestellt werden:

Basisabstimmung: die Fragestellung

„Wollt ihr, dass die Arbeitsbedingungen in euren Abteilungen einer ganzheitlichen Gefährdungsbeurteilung, einschließlich der psychischen Belastungen, unterzogen werden?“

Auf Basis dieser ganzheitlichen Analyse sollen arbeitsbezogene Maßnahmen der Gesundheitsförderung ergriffen werden.“

mögliche Konkretisierung: die Fragestellung

„Folgende Aspekte sollen in jedem Fall in die ganzheitliche Gefährdungsbeurteilung einbezogen werden:

- Arbeitsablauf (Organisation, Menge, Schnittstelle)
- Zielvereinbarungsprozess
- Kommunikation und Informationsfluss
- Technik-/Softwareinsatz
- soziale und organisatorische Unterstützung“

Beteiligung erwünscht: die Fragestellung

„Ich kann mir vorstellen, an der Verbesserung der Arbeitsbedingungen in meiner Abteilung mitzuarbeiten, zum Beispiel:

- Veränderungsvorschläge einbringen
- in einer zeitlich befristeten Arbeitsgruppe mitarbeiten“

Checkliste/Beispiel einer Betriebsvereinbarung

Mit der folgenden Checkliste geben wir den Betriebsräten eine Hilfestellung für die Erstellung einer individuellen Betriebsvereinbarung. Über die verschiedenen Fragestellungen werden Anregungen zu den einzelnen Regelungspunkten gegeben, die je nach betrieblicher Gegebenheit beantwortet und in der Betriebsvereinbarung ausgestaltet werden müssen.

1. Grundsätze¹

- Ziele und Grundsätze der Betriebsvereinbarung**
- Kontinuierliche Verbesserung der Arbeitssicherheit, des Arbeits- und Gesundheitsschutzes
- Schutz der Beschäftigten vor Gesundheitsgefährdung, hin zu einer menschengerechten Gestaltung der Arbeit
- Präventiver Ansatz im Bereich des Arbeits- und Gesundheitsschutzes
- Ganzheitliche, systematische und kontinuierliche Beurteilung der Arbeitsumwelt
- Wirksamer Arbeits- und Gesundheitsschutz auch im wirtschaftlichen Interesse des Arbeitgebers, da Qualität

verbessert wird, Leistungsfähigkeit und Motivation der Beschäftigten steigt und die Kosten gesenkt werden

- Vorrang des Gesundheitsschutzes vor wirtschaftlichen Interessen

2. Geltungsbereich

- Für welche räumlichen Bereiche soll die Regelung zur Gefährdungsbeurteilung gelten?**
- Geltung für den gesamten Betrieb/ Geltung für einzelne, bestimmte Abteilungen/für bestimmte Arten von Arbeitsplätzen²
- Geltung für interne/externe Arbeitsplätze (Außendienst, Home-Office usw.)
- Für wen persönlich soll die Regelung gelten und für wen nicht?**
- Alle Beschäftigten des gesamten Betriebes, einschließlich der Auszubildenden, ausgenommen der leitenden Angestellten gem. § 5 Abs. 3
- Eventuell auch nur die Beschäftigten einer Abteilung oder mit bestimmten Tätigkeiten (zum Beispiel wenn die GeBu nur für Bildschirmarbeitsplätze durchgeführt werden soll)
- Klarstellung: Arbeitnehmer/-innen, Beamte, Auszubildende, Beschäftigte anderer Unternehmen, die in Räumen

¹ § 1 Abs. 1 S. 1 ArbSchG: Dieses Gesetz dient dazu, Sicherheit und Gesundheitsschutz der Beschäftigten bei der Arbeit durch Maßnahmen des Arbeitsschutzes zu sichern und zu verbessern.

² Zum Beispiel können Bildschirmarbeitsplätze als ganz eigener Bereich berücksichtigt werden.



bzw. an Arbeitsplätzen des Betriebes eingesetzt werden, vgl. § 8 ArbSchG³

- Welche Faktoren sollen sachlich von der Vereinbarung erfasst werden?
- Beurteilung der physikalisch-technischen Faktoren und/oder
- Beurteilung der psychischen Faktoren, vgl. § 5 Abs. 3 ArbSchG⁴

3. Organisation der Gefährdungsbeurteilung/Analyseteam

- Wer führt die Gefährdungsbeurteilung durch?
- Einrichtung einer betrieblich besetzten paritätischen Stelle (Analyseteam)!
- Beauftragung Externer?

- Wer hat welche Funktion, welche Aufgabe und welche Befugnisse im Zusammenhang mit der Gefährdungsbeurteilung?
- Welche konkreten Aufgaben usw. übernimmt das Analyseteam?
- Welche Aufgaben usw. werden von anderen wahrgenommen?

- Zusammenfassung von gleichartigen Arbeitsbedingungen, vgl. § 5 Abs. 2 S. 2 ArbSchG
- Definition/Kriterien, wann gleichartige Arbeitsbedingungen vorliegen
- Wer beurteilt die Gleichartigkeit? (Ggf. hierzu eine Konfliktregelung)

- Welche fachlichen Anforderungen werden an die jeweiligen Beteiligten (unter Berücksichtigung ihrer Funktion/ihrer Aufgabe/ihrer Befugnisse) gestellt?

- Welche Maßnahmen sind zu treffen, damit die Beteiligten die erforderliche Qualifikation erwerben, wenn sie noch nicht vorhanden ist?

- Wer soll aus den Reihen des Betriebsrats bzw. für den Betriebsrat in das Analyseteam?

- Wer soll auf Seiten des Arbeitgebers in das Analyseteam? (Achtung: Personalverantwortliche?)

- Wer überwacht die Durchführung der Gefährdungsbeurteilung („Controlling“)?

³ § 8 ArbSchG: Zusammenarbeit mehrerer Arbeitgeber

- (1) Werden Beschäftigte mehrerer Arbeitgeber an einem Arbeitsplatz tätig, sind die Arbeitgeber verpflichtet, bei der Durchführung der Sicherheits- und Gesundheitsschutzbestimmungen zusammenzuarbeiten. Soweit dies für die Sicherheit und den Gesundheitsschutz der Beschäftigten bei der Arbeit erforderlich ist, haben die Arbeitgeber je nach Art der Tätigkeit insbesondere sich gegenseitig und ihre Beschäftigten über die mit den Arbeiten verbundenen Gefahren für Sicherheit und Gesundheit der Beschäftigten zu unterrichten und Maßnahmen zur Verhütung dieser Gefahren abzustimmen.
- (2) Der Arbeitgeber muss sich je nach Art der Tätigkeit vergewissern, dass die Beschäftigten anderer Arbeitgeber, die in seinem Betrieb tätig werden, hinsichtlich der Gefahren für ihre Sicherheit und Gesundheit während ihrer Tätigkeit in seinem Betrieb angemessene Anweisungen erhalten haben.

⁴ § 5 ArbSchG: Beurteilung der Arbeitsbedingungen

4. die Gestaltung von Arbeits- und Fertigungsverfahren, Arbeitsabläufen und Arbeitszeit und deren Zusammenwirken, unzureichende Qualifikation und Unterweisung der Beschäftigten.

Checkliste

- Welche Rolle sollen Betriebsärzte, Fachkraft für Arbeitssicherheit usw. spielen?

Achtung: nicht auf die Person, sondern auf die Funktion ausgerichtet denken. Personen kommen und gehen!

- Es ist zu gewährleisten, dass für die Wahrnehmung der Aufgaben im Zusammenhang mit der Gefährdungsbeurteilung genügend Freiraum vorhanden ist. Entlastung von der eigentlichen Arbeit?

Können Sozialberater bei Bedarf einbezogen werden?

4. Beteiligung der Beschäftigten

- Alle an der Durchführung der GeBu Beteiligten, auch die Beschäftigten, müssen bereits im Vorfeld ausreichend informiert und qualifiziert werden

- Es ist zu gewährleisten, dass für die Wahrnehmung der Aufgaben im Zusammenhang mit der Gefährdungsbeurteilung genügend Freiraum vorhanden ist (Entlastung von der „normalen“ Arbeit)!

- In welcher Weise werden die Beschäftigten in Fragen der Gefährdungsbeurteilung bzw. des Arbeits- und Gesundheitsschutzes mit einbezogen werden?

- Welche Rechte sollen die Beschäftigten in diesem Zusammenhang haben?

- Wie sollen Beschäftigte vor möglichen Maßregelungen oder Nachteilen geschützt werden?

- Information der Beschäftigten über:

- Bedeutung und Verfahren der Gefährdungsbeurteilung inklusive betrieblicher Belastungen und ihrer Gefährdungen
- die Betriebsvereinbarung und die Rechte, die sich aus dieser Regelung ergeben
- die Ergebnisse der Gefährdungsbeurteilung
- die Maßnahmen in der Folge der Gefährdungsbeurteilung

- Die Information hat während der Arbeitszeit stattzufinden

- Soll die Unterweisung in der Vereinbarung zur GeBu oder gesondert geregelt werden?

- Berechtigung der Beschäftigten, jederzeit Vorschläge zu allen Fragen des Arbeitsschutzes (vgl. § 2 Abs. 1 ArbSchG) zu machen



- Vorschläge sind ausdrücklich erwünscht
 - Soll hier ein Anreizsystem geschaffen werden?
 - Beteiligung bei der Erarbeitung von Maßnahmen in der Folge der Ergebnisse der durchgeführten Gefährdungsbeurteilung
 - Stellen, an die sich die Beschäftigten mit ihren Vorschlägen wenden können
 - Umgang mit den Vorschlägen der Beschäftigten
 - Unterrichtung der Beschäftigten über die weitere Behandlung ihres Vorschlags
 - Recht zur Einsicht in die Dokumentation des jeweiligen Arbeitsplatzes
- 5. Anlass für Gefährdungsbeurteilungen**
- Wann soll(en) die Gefährdungsbeurteilung(en) durchgeführt werden?
 - Erstbeurteilung:** Festlegung, bis wann die Gefährdungsbeurteilung für alle erfassten Arbeitsplätze durchgeführt wird oder bis wann die Erstbeurteilung abgeschlossen sein muss
 - Regelmäßige Wiederholungsprüfung**
 - In welchem festgelegten Rhythmus – unabhängig von konkreten Anlässen – soll die Gefährdungsbeurteilung auf Grundlage der Betriebsvereinbarung durchgeführt werden?
 - Soll bei dem Wiederholungsrhythmus zwischen den physikalisch-technischen Gefährdungs- und Belastungsfaktoren einerseits und den psychischen Gefährdungs-, Belastungs- und Anforderungsfaktoren andererseits unterschieden werden?
 - Die GeBu wurde bereits durchgeführt:** Der Betriebsrat fordert seine Beteiligungsrechte ein und fordert den Niederlassungsleiter auf, mit ihm eine Betriebsvereinbarung über das zukünftige Verfahren abzuschließen
 - Anlassbezogen**

Wann sollte eine erneute Durchführung der Gefährdungsbeurteilung stattfinden? Zum Beispiel:

 - rechtzeitig vor Aufnahme der Tätigkeit eines Beschäftigten an einem neu eingerichteten Arbeitsplatz (hiervon werden auch Änderungen des Arbeitsplatzes umfasst)
 - bei Änderungen der Arbeitsmittel, Arbeits- und Fertigungsverfahren, der Arbeitsabläufe, der Arbeitszeit und von deren Zusammenwirken
 - nach dem gehäuften Auftreten von Arbeitsunfällen, Beinaheunfällen und arbeitsbedingten Erkrankungen oder Überfällen

Checkliste

- bei tätigkeitsrelevanten wesentlichen Veränderungen des Standes der Technik, Arbeitsmedizin und Hygiene sowie sonstiger gesicherter arbeitswissenschaftlicher Erkenntnisse
- bei Einführung neuer und Änderung bestehender tätigkeitsrelevanter Arbeitsschutzvorschriften
- bei Auftreten von Beschwerden, die auf die Arbeit zurückgeführt werden können
- auf Antrag von Beschäftigten
- Zeitpunkt festlegen, bis wann nach dieser BV die GeBu erstmals durchgeführt werden muss
- Das regelmäßige Vorgehen in einem vereinbarten Zeitplan mit dem Arbeitgeber festlegen
- Bei Nichteinigung zwischen Niederlassungsleitung und BR im Konfliktfall, Entscheidung über die Einigungsstelle

6. Umfang und Durchführung der Gefährdungsbeurteilungen

- Was soll die Gefährdungsbeurteilung umfassen?
- Arbeitsstätte und alle Arbeitsplätze; Regelung für den Fall, dass eine Beurteilung wegen Abwesenheit des betreffenden Beschäftigten nicht durchgeführt werden kann
- Arbeitsmittel, Arbeitsverfahren, Umgebungsbedingungen (Zugluft, Belüftung, Licht, Temperatur usw.)
- Berücksichtigung der Belange besonders geschützter Personengruppen:

Jugendliche, ältere Beschäftigte, Schwangere, Frauen usw.

- Verabredung darüber, wie die Erfassung aller Tätigkeiten überprüft wird
- Festlegung nach welchem Verfahren die GeBu und eventuelle Feinanalysen durchgeführt werden sollen
- Bei Nichteinigung zwischen Arbeitgeber und BR im Konfliktfall: Entscheidung über die Einigungsstelle

7. Physische Belastung

- Mit Hilfe welches Regelwerkes soll die Vermeidung von physischen Belastungen erreicht werden? (Zum Beispiel neuste arbeitswissenschaftliche Erkenntnisse.)
- Sind alle möglichen Regelungen des Arbeits- und Gesundheitsschutzes bedacht worden, die dazu geeignet sind, physische Belastungen wirksam zu vermeiden?

8. Psychische Gefährdungen

- Festlegung nach welcher Methode die psychische Gefährdung ermittelt werden soll
- Durchführung als Projekt, damit Erfahrungen gesammelt und Verbesserungen erreicht werden können
- Grobanalyse und nach Bedarf eine weitere Feinanalyse durchführen



- In welchem Umfang soll die Grob-analyse in der Niederlassung vorerst durchgeführt werden?
- Wer wird mit der Auswertung beauftragt?
- Bei Nichteinigung entscheidet im Konfliktfall die Einigungsstelle

9. Maßnahmen des Arbeits- und Gesundheitsschutzes

- Bewertung der Ergebnisse der Gefährdungsbeurteilung
- Unverzögliche Umsetzung erforderlicher Maßnahmen
- Berücksichtigung besonderer Personengruppen
- Wer legt die Maßnahmen fest?
- Wer wird bei der Entscheidung über zu treffende Maßnahmen in welcher Weise und innerhalb welches Verfahrens beteiligt?
- Controlling der Maßnahmen
- Beteiligung der Beschäftigten, insbesondere Information und Vorschlagsrecht (siehe Nr. 4)

- Einarbeitung und ggf. Qualifizierung der Beschäftigten ermöglichen; ggf. Anforderungen an die Qualifizierungsmaßnahmen → hier dann § 98 (1) und (2) BetrVG
- Nach welchem Zeitraum wird die Wirkung der Maßnahme kontrolliert?
- Prioritätenliste?
- Konfliktregelung für den Fall unterschiedlicher Bewertung der Ergebnisse

10. Dokumentation

- Was wird dokumentiert? Konkrete Inhalte der Dokumentation⁵
- Wie wird dokumentiert?
- Wer ist für die Dokumentation verantwortlich?
- Fortschreibung der Dokumentation?
- Verbleib alter Ergebnisse usw.?
- Wo wird die Dokumentation aufbewahrt bzw. wie wird sie verfügbar gemacht?

⁵ Zum Beispiel Durchführungszeitpunkt, Name des Beurteilers, Ergebnis der Beurteilung, festgestellte Mängel, Empfehlungen, Verantwortlichkeit für die Durchführung von Maßnahmen, Ergebnis der Überprüfung der Maßnahmen ...

Checkliste

- Wer darf in die Dokumentation Einsicht nehmen?

11. Beteiligungsrechte des Betriebsrats, Schwerbehinderten - vertretung

- Die Mitbestimmungsrechte des Betriebsrats werden nicht durch das Analyseteam abgelöst
- Bei Nichteinigung zwischen AG und BR: Entscheidung über die Einigungsstelle
- Hinzuziehung von Sachverständigen; ggf. obligatorisch im Zusammenhang mit dem Einführungsprozess
- Entsprechende Regelung für die Schwerbehindertenvertretung

12. Datenschutz und Daten - verwendung

- Keine Verhaltens- und/oder Leistungskontrolle; Ausschluss jeglicher Verwertung von Daten bei individual- oder dienstrechtlichen Maßnahmen des Arbeitgebers
- Beachtung/Einbindung bestehender Vereinbarungen zum Datenschutz/ Einsatz datenverarbeitender Systeme

- Besonderer Schutz bei „Kleinsteinheiten“

- Zweckbindung der erhobenen Daten

- Anonymisierung von Daten

- Datenschutzverpflichtung (ggf. auch Dritter)

- Ggf. weitere Datenschutzregelungen wegen Erhebungen u. Ä., die durch Dritte vorgenommen werden

13. Information/Umsetzung

- Wer sorgt dafür, dass die Umsetzung dieser BV ordnungsgemäß und kompetent erfolgt?

- Welche Möglichkeiten haben Beschäftigte, wenn diese BV in ihrem Bereich nicht eingehalten wird oder gegen diese Regelung verstoßen wird?

- Nach welcher Prozedur ist dann zu verfahren?

- Benachteiligung ausschließen, wenn Beschäftigte die Regelungen dieser BV „leben“



14. Schlussbestimmungen

- Gehören Anlagen zu dieser Betriebsvereinbarung?
- Klarstellen, dass die Beteiligungsrechte des BR mit dieser BV nicht eingeschränkt werden
- Zu welchem Zeitpunkt tritt diese BV in Kraft?
- Wie sehen die Kündigungsmodalitäten aus (Kündigungsform, -frist und Nachwirkung)?

Beispiel einer Betriebsvereinbarung

Vorbemerkung zu den nachfolgenden Regelungsbeispielen zur Gefährdungsbeurteilung und Einzelregelungen des Arbeits- und Gesundheitsschutzes

A. Die Arbeitsbedingungen der Beschäftigten sind – selbstverständlich – maßgeblich von den konkreten Verhältnissen vor Ort abhängig. Die konkreten betrieblichen Verhältnisse sind maßgebend dafür, in welcher Weise Gefährdungsbeurteilungen durchzuführen sind und welche Maßnahmen des Arbeits- und Gesundheitsschutzes im Anschluss daran konkret erforderlich sind. Eine Regelung, die für alle Fallgestaltungen passt, ist vor diesem Hintergrund nicht denkbar bzw. wäre unzureichend.

Die Regelungsbeispiele müssen daher darauf überprüft werden, ob und wie weit sie für die konkrete betriebliche Situation übernommen werden können. Erforderlichenfalls sind Anpassungen oder auch Ergänzungen vorzunehmen.

- B. Die Anpassung an die konkreten betrieblichen Verhältnisse muss sich aber an Mindeststandards halten bzw. auf Grundlage von Leitlinien vollziehen:
1. Im Rahmen der Gefährdungsbeurteilung sind die Beschäftigten zu beteiligen. Sie sind Know-how-Träger für ihre Arbeitsbedingungen, d. h. für die Gestaltung ihrer Arbeitsplätze, die Arbeitsabläufe, die verursachten gesundheitlichen (physischen und psychischen) Belastungen, die Unfallgefahren usw. Sie müssen auch außerhalb von Befragungen bzw. Begehungen von Arbeitsplätzen jederzeit Gelegenheit haben, sich bei Fragen des Arbeits- und Gesundheitsschutzes zu beteiligen.
 2. Die Gefährdungsbeurteilung ist ein Element eines kontinuierlichen Verbesserungsprozesses im Bereich des Arbeits- und Gesundheitsschutzes, zu dem der Gesetzgeber die Arbeitgeber verpflichtet hat. Maßnahmen des Arbeits- und Gesundheitsschutzes müssen auf ihre Wirksamkeit hin überprüft werden, Gefährdungsbeurteilungen sind regelmäßig zu wiederholen.
 3. Damit der Betriebsrat die Durchführung der Gefährdungsbeurteilung auf Augenhöhe mit der Arbeitgeberin gestalten kann, ist eine paritätisch besetzte Kommission vorzusehen (im Regelungsbeispiel „Analyseteam“ genannt).
 4. Eine Betriebsvereinbarung zur Gefährdungsbeurteilung muss auch die Beurteilung der psychischen Belastungen beinhalten.
 5. Datenschutz und Schutz vor Nachteilen müssen für die Beschäftigten gewährleistet sein.



- C. Außerdem sind die Anforderungen des BAG an eine wirksame Vereinbarung zu beachten:
1. Alle Beschäftigten müssen einbezogen werden,
 2. alle Tätigkeiten müssen geprüft werden,
 3. alle Gefährdungs-MÖGLICHKEITEN sind in die Gefährdungsbeurteilung einzubeziehen,
 4. die Betriebsparteien müssen die Prüfkriterien festlegen,
 5. das Verfahren und die Methoden müssen festgelegt werden.

Nicht ausreichend ist es, einen Rahmen zu bestimmen, innerhalb dessen dann die Arbeitgeberin allein über die Durchführung der Gefährdungsbeurteilung bestimmt.

- D. Die Durchführung der Gefährdungsbeurteilung ist eine komplexe Regelungsmaterie. Die dazu zu treffenden Betriebsvereinbarung sollte sich daher auch nur mit der Gefährdungsbeurteilung befassen.

Regelungsbereiche wie Suchtprophylaxe, BEM und dergleichen sollten in die Vereinbarung nicht aufgenommen werden. Das sind eigenständige Themen/Regelungsgegenstände, die mit einer Gefährdungsbeurteilung nichts zu tun haben und die Verhandlungen über die Gefährdungsbeurteilung belasten, aber nicht befördern können.

- E. Bei der Vereinbarung über die Durchführung der Gefährdungsbeurteilung kann auch in Betracht gezogen werden, die gleichfalls mitbestimmungspflichtige Frage der Unterweisung gem. § 12 ArbSchG zu regeln. Darüber ist angesichts der neusten Entscheidung des BAG mit Bedacht zu entscheiden:

Pressemitteilung Nr. 1/11

Unterweisung zum Arbeitsschutz

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. Einigen sich die Betriebsparteien nicht über Art und Inhalt der Unterweisung, hat das die Einigungsstelle zu regeln. Hierbei hat sie die Erkenntnisse einer Gefährdungsanalyse (§ 5 ArbSchG) zu

Beispiel einer Betriebsvereinbarung

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.

Eine zum Regelungsgegenstand „Umsetzung der Anforderungen des Arbeitsschutzes“ eingesetzte Einigungsstelle hatte durch Teilspruch allgemeine Regelungen zur Unterweisung der Beschäftigten über die Belastungen bei der Arbeit, den richtigen Umgang mit Arbeitsmitteln und die Gestaltung der Arbeitsorganisation getroffen. Eine Gefährdungsbeurteilung lag zum Zeitpunkt der Beschlussfassung nicht vor. Das hat die Arbeitgeberin beanstandet und den Teilspruch angefochten.

Das Landesarbeitsgericht hat die Unwirksamkeit des Teilspruchs festgestellt. Die dagegen gerichtete Rechtsbeschwerde des Betriebsrats hatte keinen Erfolg. Die Einigungsstelle ist ihrem Regelungsauftrag nicht nachgekommen. Ihr Spruch ist unvollständig. Es fehlte an konkreten Anweisungen und Erläuterungen, die eigens auf den Arbeitsplatz oder den Aufgabenbereich der Beschäftigten ausgerichtet waren.

*Bundesarbeitsgericht, Beschluss vom 11.01.2011 – 1 ABR 104/09 –
Vorinstanz: Landesarbeitsgericht Berlin-Brandenburg, Beschluss vom 19.02.2009 –
1 TaBV 1871/08 –*

Bei der Regelung in der nachfolgenden Beispielvereinbarung geht es nicht um die Unterweisung zu konkreten Gesundheitsgefahren, sondern nur um die Beteiligung der Beschäftigten am Prozess der Gefährdungsbeurteilung!



Beispiel einer Betriebsvereinbarung zur Gefährdungsbeurteilung

Übersicht

- § 1 Grundsätze
- § 2 Geltungsbereich
- § 3 Organisation der Gefährdungsbeurteilung/Analyseteam
- § 4 Beteiligung der Beschäftigten
- § 5 Anlass der Gefährdungsbeurteilung
- § 6 Umfang und Durchführung der Gefährdungsbeurteilung
- § 7 Physische Belastungen
- § 8 Psychische Gefährdungen
- § 9 Maßnahmen des Arbeits- und Gesundheitsschutzes
- § 10 Dokumentation
- § 11 Rechte des Betriebsrats und der Schwerbehindertenvertretung
- § 12 Datenschutz und Datenverwendung
- § 13 Information/Umsetzung
- § 14 Schlussbestimmungen

Beispiel einer Betriebsvereinbarung

§ 1 Grundsätze

- (1) Zur Umsetzung der Gefährdungsbeurteilung nach § 5 ArbSchG einschließlich der Erfassung psychischer Belastungen erfolgt eine ganzheitliche, systematische und kontinuierliche Beurteilung der Arbeitsbedingungen. Gesundheitsgefährdungen an den Arbeitsplätzen sollen ermittelt und bewertet werden, damit geeignete Maßnahmen zur Verbesserung der Arbeitsbedingungen der Beschäftigten getroffen werden können. Grundlage hierfür sind die vom Gesetzgeber vorgegebenen Rahmenvorschriften des Arbeitsschutzgesetzes mit der Leitlinie der menschengerechten Arbeitsgestaltung nach § 2 ArbSchG. Hierzu werden die Beschäftigten an der Durchführung der Gefährdungsbeurteilungen und den daraus resultierenden Maßnahmen beteiligt.
- (2) Wirksamer Arbeits- und Gesundheitsschutz dient auch der Verbesserung der Arbeitszufriedenheit sowie dem Erhalt der Arbeitsfähigkeit. Die Motivation und die Leistungsfähigkeit verbessern sich, die Qualität steigt und Kosten werden gesenkt. Der Arbeits- und Gesundheitsschutz hat vor wirtschaftlichen Interessen immer Vorrang.
- (3) Bei der Durchführung der Gefährdungsbeurteilung sowie der Auswahl der hieraus resultierenden Maßnahmen sind das gesamte Regelwerk des Arbeits- und Gesundheitsschutzes, insbesondere die allgemeinen Regeln der Technik, der Stand der Arbeitsmedizin und -psychologie, die staatlichen Arbeitsschutzvorschriften sowie die Arbeitsschutzvorschriften der zuständigen Berufsgenossenschaft und sonstige gesicherte arbeitswissenschaftliche Erkenntnisse zugrundezulegen.
- (4) Niederlassungsleitung, Vorgesetzte, Betriebsrat, Schwerbehindertenvertretung, Betriebsärzte, Fachkräfte für Arbeitssicherheit, betriebliche Sozialberatung und Gleichstellungsbeauftragte sowie die Jugend- und Auszubildendenvertretung unterstützen diese Ziele gemeinsam.

§ 2 Geltungsbereich

- (1) Diese Betriebsvereinbarung gilt räumlich für alle Arbeitsstätten und Arbeitsplätze der Niederlassung _____ und persönlich für alle ihre Beschäftigten mit Ausnahme der leitenden Angestellten gem. § 5 Abs. 3 BetrVG.
- (2) Die Bezeichnung Beschäftigter erfasst Auszubildende, Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer ebenso wie Beamtinnen und Beamte.



- (3) Sachlich gilt die Betriebsvereinbarung zur Durchführung der Gefährdungsbeurteilung.

§ 3 Organisation der Gefährdungsbeurteilung/Analyseteam

- (1) Zur Durchführung der Gefährdungsbeurteilung wird ein betriebliches Analyseteam gebildet. Es besteht aus zwei Vertretern/Vertreterinnen der Arbeitgeberin, die über keine Personalverantwortung verfügen und auch an Personalentscheidungen nicht beteiligt sind, und zwei Vertretern/Vertreterinnen des Betriebsrats sowie in beratender Funktion der Vertrauensperson der schwerbehinderten Menschen sowie der Fachkraft für Arbeitssicherheit (FASi). Interne oder externe Sachverständige sowie Beschäftigte können bei Bedarf hinzugezogen werden.
- (2) Zu den Aufgaben des Analyseteams gehören insbesondere
- die Feststellung aller im Betrieb vorhandenen Tätigkeiten
 - die Bestimmung der Arbeitsplätze mit gleichartigen Arbeitsbedingungen
 - die Durchführung bzw. Überwachung der Gefährdungsbeurteilung
 - die Bewertung der erhaltenen Ergebnisse
 - die Durchführung von weiteren Untersuchungen, Feinanalysen oder Sofortmaßnahmen
 - die Erarbeitung von Vorschlägen für Maßnahmen des Arbeitsschutzes einschließlich der Prioritäten auf Grundlage der Ergebnisse der Gefährdungsbeurteilung und ggf. weiterer Untersuchungen oder Feinanalysen
 - die Erfolgs- bzw. Wirksamkeitskontrolle der eingeleiteten Maßnahmen
 - die Behandlung von Vorschlägen der Beschäftigten
 - die Klärung von Dokumentationsfragen
- (3) Mitglieder des Analyseteams haben einen individuellen Anspruch auf Freistellung unter Fortzahlung des Entgelts für die Teilnahme an erforderlichen Qualifizierungsmaßnahmen für ihre Tätigkeit im Analyseteam. Etwaige Kosten der Qualifizierung hat die Arbeitgeberin zu tragen. § 37 Abs. 6 BetrVG bleibt unberührt.

§ 4 Beteiligung der Beschäftigten

- (1) Die Zusammenarbeit zwischen Arbeitgeber und Beschäftigten ist für die Verwirklichung des Arbeits- und Gesundheitsschutzes unabdingbar. Die Mitwirkung der Beschäftigten in allen Phasen der Gefährdungsbeurteilung ist eine wesentliche Voraussetzung dafür, dass
- vorhandene Gefährdungen erkannt und realistisch beurteilt werden,
 - effektive Schutzmaßnahmen festgelegt werden,
 - getroffene Maßnahmen von den Beschäftigten akzeptiert und unterstützt werden,
 - die Wirksamkeit der Maßnahmen ermittelt und bewertet wird.

Die Beschäftigten werden

- a) vor Durchführung der Gefährdungsbeurteilung über das Ziel und den Nutzen sowie über die Vorgehensweise und die angewandten Verfahren informiert,
 - b) in die Ermittlung von weiterem Gefährdungsabbau (zum Beispiel durch Mitarbeiterbefragung) mit einbezogen,
 - c) über die Ergebnisse der Gefährdungsbeurteilung informiert und haben Gelegenheit zur Stellungnahme,
 - d) in die Entwicklung geeigneter Schutzmaßnahmen einbezogen und haben Gelegenheit, Vorschläge für ihren Arbeitsplatz bzw. Tätigkeitsbereich zu machen (§ 17 ArbSchG),
 - e) in die Ermittlung und Beurteilung der Wirksamkeit getroffener Maßnahmen des Arbeitsschutzes einbezogen und haben Gelegenheit zur Stellungnahme sowie zu Verbesserungsvorschlägen.
- (2) Die Beschäftigten haben das Recht, sich während ihrer Arbeitszeit an die Arbeitgeberin, das Analyseteam und den Betriebsrat zu wenden und diesen Vorschläge zum Arbeits- und Gesundheitsschutz zu unterbreiten oder auf aus ihrer Sicht bestehende Gefährdungen hinzuweisen.
- (3) Beschäftigte können jederzeit in die für ihren Arbeitsbereich erstellte Dokumentation der Gefährdungsbeurteilung Einsicht nehmen.



§ 5 Anlass der Gefährdungsbeurteilung

- (1) Eine Gefährdungsbeurteilung ist zu erstellen
 - als Erstbeurteilung an bestehenden Arbeitsplätzen,
 - als Erstbeurteilung bei neu eingerichteten Arbeitsplätzen – unverzüglich, innerhalb von maximal drei Monaten –
 - bei Änderungen der Gestaltung des Arbeitsplatzes (Arbeitsumgebung, benutzte Arbeitsmittel), des Arbeitsverfahrens oder der Arbeitsorganisation, unverzüglich – innerhalb von maximal drei Monaten –
 - bei Änderungen von Vorschriften oder des Standes der Arbeitsmedizin oder der gesicherten arbeitswissenschaftlichen Erkenntnisse,
 - unverzüglich nach einem auffälligen Auftreten von Arbeitsunfällen und Beinaheunfällen oder dem auffälligen Auftreten von arbeitsbedingten Erkrankungen oder Überfällen.
- (2) Es ist angestrebt, die Erstbeurteilung aller Arbeitsplätze bis zum __.__.20__ durchzuführen. Die Gefährdungsbeurteilung wird jährlich überprüft und ggf. fortgeschrieben.
- (3) Die Festlegung des Zeitplanes dafür erfolgt jeweils bis zum 31.12. des Vorjahres zwischen dem Arbeitgeber und dem Betriebsrat, erstmals unverzüglich nach Abschluss dieser Vereinbarung.
- (4) Kommt eine Einigung über die in den Abs. 1–3 beschriebenen Grundlagen nicht zustande, so entscheidet die Einigungsstelle.

§ 6 Umfang und Durchführung der Gefährdungsbeurteilung

- (1) Die Gefährdungsbeurteilung erstreckt sich insbesondere auf
 - a) die Arbeitsstätte (einschließlich aller Arbeits-, Lager-, Aufenthalts- und Sanitärräume sowie der Verkehrs- und Rettungswege) und den Arbeitsplatz (zum Beispiel Raumbedarf, Abmessungen),
 - b) die Arbeitsmittel (zum Beispiel Maschinen, Geräte, Anlagen, Werkzeuge) und Arbeitsstoffe,
 - c) die Arbeitsverfahren, die Arbeitsabläufe und die Arbeitsorganisation (Software, Arbeitseinteilung, Arbeitszeit, Pausen, Verantwortung, Führung, Arbeitsmenge, Zeitdruck, Handhabbar-, Verstehbar- und Sinnhaftigkeit, Monotonie, Kommunikation sowie Beschäftigte-Kunden-Beziehung),

Beispiel einer Betriebsvereinbarung

- d) die Arbeitsumgebungsbedingungen (zum Beispiel Klima, Beleuchtung, Lärm, Staub, Schmutz),
 - e) die Qualifikation (Fähigkeiten und Fertigkeiten) im Hinblick auf die zu erfüllenden Arbeitsaufgaben sowie die Unterweisung der Arbeitnehmer im Hinblick auf mögliche Gefährdungen der Sicherheit und Gesundheit.
- (2) Die Gefährdungsbeurteilung kann grundsätzlich nach dem bei der Deutschen Post AG implementierten Verfahren durchgeführt werden. Danach wird/werden in drei Arbeitsblättern jeweils
- die auszuführende Tätigkeit beschrieben und systematisiert (Arbeitsblatt 1),
 - die Tätigkeit auf das Vorhandensein von potentiellen Teilgefährdungen analysiert und ggf. Handlungsbedarf dokumentiert (Arbeitsblatt 2),
 - bei erkannten Gefährdungen Maßnahmen mit Verantwortlichkeiten für Beseitigung, Termin und Wirkkontrolle dokumentiert (Arbeitsblatt 3).

Für die Beurteilung von Tätigkeiten mit Arbeitsmitteln sowie beim Umgang mit Gefahrstoffen sind die in der Mustergefährdungsbeurteilung enthaltenen Arbeitshilfen zu nutzen.

Die entsprechenden Arbeitsblätter (Stand: xx.xx.xxxx) sind als Anlage 1 Bestandteil dieser Betriebsvereinbarung. Eine Änderung ist nur mit Zustimmung des Betriebsrats zulässig.

- (3) Bei der Gefährdungsbeurteilung sind die individuellen Leistungsvoraussetzungen und die Belange der besonders schutzbedürftigen Personen (insbesondere Jugendliche, Schwangere, stillende Mütter, Behinderte, ältere Arbeitnehmer/-innen) mit einzubeziehen.
- (4) Vor Durchführung der Erstbeurteilung wird das Analyseteam alle in der Niederlassung vorhandenen Arbeitsplätze begehen. Dabei ist insbesondere zu überprüfen, ob alle Tätigkeiten erfasst sind; fehlende Tätigkeiten sind zu ergänzen.
- (5) Wird im Rahmen der Gefährdungsbeurteilung die Notwendigkeit der Durchführung von Feinanalysen/weiteren Untersuchungen festgestellt, so sind diese unter Anwendung der jeweils geeigneten Methode durchzuführen. Gleiches gilt, wenn sich auf anderem Wege (zum Beispiel durch Hinweise von Beschäftigten) diese Notwendigkeit ergibt.
- (6) Kommt eine Einigung über die in den Abs. 1–5 beschriebenen Grundlagen und Maßnahmen nicht zustande, so entscheidet die Einigungsstelle.



§ 7 Physische Belastungen

- (1) Physische Belastungen am Arbeitsplatz sind so weit wie möglich zu vermeiden. Ist eine Belastung nicht vermeidbar, so sind das gesamte Regelwerk zum Arbeitsschutz, insbesondere die allgemeinen Regeln der Technik, der Stand der Arbeitsmedizin, die staatlichen Arbeitsschutzvorschriften sowie die Arbeitsschutzvorschriften der zuständigen Berufsgenossenschaft sowie sonstige gesicherte arbeitswissenschaftliche Erkenntnisse zu beachten.
- (2) Die Gefährdungsbeurteilung dient auch der Ermittlung notwendiger Arbeits- und Gesundheitsschutzmaßnahmen im Bereich der physischen Belastungen. Konkrete Festlegungen werden daher im Wesentlichen vorbehaltlich der Ergebnisse dieser Beurteilung getroffen.

§ 8 Psychische Gefährdungen

- (1) Über den Einsatz eines entsprechenden Fragebogens im Bereich orientierender Verfahren muss je nach betrieblichen Gegebenheiten entschieden werden. Dieses Erhebungsinstrument muss entsprechend den örtlichen Gegebenheiten und Anforderungen angepasst werden. Die Teilnahme an der Befragung erfolgt freiwillig, in schriftlicher Form und anonym ohne Angaben zur Person.
- (2) Die statistische Auswertung der Befragung erfolgt durch eine externe Firma und nur das Ergebnis wird dem Betrieb, in anonymisierter Form, zur Verfügung gestellt. Bei einer weitergehenden statistischen Auswertung nach betrieblichen Teilbereichen, Tätigkeiten, Abteilungen oder ähnlichen arbeitsbezogenen Merkmalen ist bei der Auswertung im oben genannten Sinn sicherzustellen, dass die Auswertungseinheiten so gewählt werden, dass kein Rückbezug auf Personen möglich ist. Ggf. sind hierzu Auswertungseinheiten mit einer geringen Anzahl Befragter zu größeren Einheiten zusammenzufassen.
- (3) Mit dem Fragebogen soll eine umfassende Grobanalyse erreicht werden. Über anschließend durchzuführende Feinalysen (Einzel- oder Gruppenbefragungen, Beobachtungsstudien, Interviews, Einzelgespräche, Vor-Ort-Analysen, Workshops u. Ä.) entscheidet das Analyseteam. Generell werden die Ergebnisse der Befragungen in ausgewählten Bereichen im Rahmen einer Vor-Ort-Analyse überprüft. Deren Ergebnisse werden entsprechend ausgewertet und dokumentiert.

Beispiel einer Betriebsvereinbarung

- (4) Kommt eine Einigung über die in den Abs. 1–3 beschriebenen Grundlagen und Maßnahmen nicht zustande, so entscheidet die Einigungsstelle.

§ 9 Maßnahmen des Arbeits- und Gesundheitsschutzes

- (1) Das Analyseteam wird dem Arbeitgeber bei erkannten Gefährdungen Vorschläge für Maßnahmen des Arbeits- und Gesundheitsschutzes machen.
- (2) Verantwortlichkeiten für die Beseitigung von Gefährdungen einschließlich Termin- und Wirkkontrolle sind zu dokumentieren. Das Analyseteam ist über die getroffenen Maßnahmen laufend zu unterrichten.
- (3) Maßnahmen des Arbeits- und Gesundheitsschutzes unterliegen dem Mitbestimmungsrecht des Betriebsrats. Kommt eine Einigung nicht zustande, so entscheidet die Einigungsstelle.

§ 10 Dokumentation

- (1) Die Ergebnisse der Gefährdungsbeurteilung, die festgelegten Maßnahmen des Arbeits- und Gesundheitsschutzes und das Ergebnis der Umsetzung und der Überprüfung der Wirksamkeit der Maßnahmen werden dokumentiert (§ 6 ArbSchG). Bei gleichartiger Gefährdungssituation ist es ausreichend, wenn die Unterlagen zusammengefasste Angaben enthalten.
- (2) Die fertiggestellten Originalunterlagen werden dem Betriebsrat zur Verfügung gestellt und den Beschäftigten zugänglich gemacht. Soweit rechtlich zulässig, reicht auch eine Aufbewahrung in elektronischem Format und mit elektronischer Signatur gem. Signaturgesetz aus.

§ 11 Rechte des Betriebsrats und der Schwerbehindertenvertretung

- (1) Durch die Tätigkeit des Analyseteams werden Beteiligungs- und Mitbestimmungsrechte des Betriebsrats nicht berührt.
- (2) Die Niederlassungsleitung beteiligt den Betriebsrat auf Grundlage der vom Analyseteam abgeleiteten Vorschläge sowie bei allen anderen Maßnahmen des Arbeits-



und Gesundheitsschutzes. Kann eine Einigung über Maßnahmen des Arbeits- und Gesundheitsschutzes nicht erzielt werden, so entscheidet die Einigungsstelle.

- (3) Die Mitbestimmung des Betriebsrats bei der Durchführung von Qualifizierungsmaßnahmen im Rahmen des Arbeits- und Gesundheitsschutzes richtet sich nach § 98 BetrVG.
- (4) Der Betriebsrat ist zur Erfüllung seiner Aufgaben aus dieser Betriebsvereinbarung berechtigt ohne vorherige Vereinbarung mit der Arbeitgeberin auch externe Sachverständige seiner Wahl hinzuzuziehen. Die Kosten der Tätigkeit externer Sachverständiger trägt die Arbeitgeberin.
- (5) Die vorstehenden Regelungen gelten für die Beteiligung der Schwerbehindertenvertretung entsprechend.

§ 12 Datenschutz und Datenverwendung

- (1) Die im Zusammenhang mit der Durchführung dieser Betriebsvereinbarung erhobenen Daten dürfen nur unter Einhaltung der datenschutzrechtlichen Bestimmungen, insbesondere des Zweckbindungsgrundsatzes und der sonstigen kollektivrechtlichen Vereinbarungen über den Umgang mit personenbezogenen Daten, verwendet werden.
- (2) Daten, die unter Verletzung der Regelungen dieser Betriebsvereinbarung erhoben, gewonnen oder gespeichert werden, unterliegen einem Verwertungsverbot. Arbeits- oder dienstrechtliche Maßnahmen dürfen auf diese Daten nicht gestützt werden.
- (3) Auswertungen für Organisationseinheiten oder Teile von ihnen mit weniger als zehn Beschäftigten sind unzulässig. Entsprechendes gilt, wenn weniger als zehn Beschäftigte geantwortet haben.
- (4) Persönliche Angaben von Beschäftigten dürfen nicht zu negativen Folgen für sie führen. Persönliche Angaben sind vertraulich zu behandeln und dürfen nur in anonymisierter Form, die keinen Rückschluss auf einzelne Beschäftigte zulassen, weitergegeben werden. Die an dem Verfahren zur Gefährdungsbeurteilung beteiligten Personen sind, soweit nicht bereits eine entsprechende Erklärung vorliegt, zur Verschwiegenheit zu verpflichten. Beschäftigte des betriebsärztlichen Dienstes sind sowohl von der Erhebung als auch von der Auswertung nicht anonymisierter Daten ausgeschlossen.

Beispiel einer Betriebsvereinbarung

§ 13 Information/Umsetzung

- (1) Die Niederlassungsleitung sorgt dafür, dass die für die Umsetzung der Betriebsvereinbarung verantwortlichen Personen ausreichend Kenntnisse über den neusten Stand der Technik und der wissenschaftlichen Erkenntnisse über die menschengerechte Gestaltung der Arbeit unter Berücksichtigung der im Unternehmen vorkommenden Gefährdungen und Risiken besitzen bzw. erwerben.
- (2) Beschwerden von Beschäftigten, die sich auf eine Missachtung dieser Vereinbarung stützen, ist unverzüglich nachzugehen. Beschwerden sind an _____ zu richten. Die Beschäftigten bekommen auf ihre Beschwerde eine schriftliche Antwort durch _____. Das Beschwerderecht gem. §§ 84 und 85 BetrVG bleibt davon unberührt.
- (3) Den Beschäftigten dürfen keine Nachteile entstehen, wenn sie Rechte aus dieser Betriebsvereinbarung wahrnehmen.

§ 14 Schlussbestimmungen

- (1) Die Anlagen _____ sind Bestandteil der Betriebsvereinbarung.
- (2) Die Beteiligungsrechte des Betriebsrats bleiben durch die vorliegende Betriebsvereinbarung unberührt, soweit diese keine abschließende Regelung beinhaltet. Insbesondere bleiben die Beteiligungsrechte des Betriebsrats gem. §§ 98, 99 BetrVG unberührt.
- (3) Diese Betriebsvereinbarung tritt am __.__.20__ in Kraft. Sie kann frühestens zum __.__.20__ mit einer Frist von drei Monaten zum Quartalsende schriftlich gekündigt werden und wirkt nach.

Datum

Datum

Betriebsrat

Niederlassungsleitung



Rechtliche Grundlagen im Überblick

Zum Arbeits- und Gesundheitsschutz allgemein

- Arbeitsschutzgesetz – ArbSchG
 - Arbeitssicherheitsgesetz – ASiG
 - Arbeitszeitgesetz – ArbZG
 - Arbeitsstättenverordnung – ArbStättV
 - Betriebsverfassungsgesetz/Personalvertretungsgesetze – BetrVG/BPersVG/LPersVG
 - Betriebssicherheitsverordnung – BetrSichV
 - Biostoffverordnung – BioStoffV
 - Bildschirmarbeitsverordnung – BildschirmarbeitsVO
 - Bundesnichtraucherschutzgesetz – BNichtrSchG
 - Gefahrstoffverordnung – GefStoffV
 - Infektionsschutzgesetz – Anforderungen an Gemeinschaftseinrichtungen
 - Jugendarbeitsschutzgesetz – JArbSchG
 - Lärm- und Vibrationsarbeitsschutz - verordnung – LärmVibrationsArbSchV
 - Lastenhandhabungsverordnung – LasthandhabVO
 - Mutterschutzgesetz/Mutterschutz - arbeitsverordnung – MuSchG/ MuSchArbV
 - Schwerbehindertengesetz – SchwbG
 - Sozialgesetzbücher: Kranken-, Unfallversicherung, Rehabilitation und Teilhabe behinderter Menschen – SGB V; VII; IX
 - Tarifverträge
- Unfallverhütungsvorschriften der Unfallversicherung
 - Verordnung über Sicherheit und Gesundheitsschutz bei der Benutzung persönlicher Schutzausrüstungen – PSA-BV
 - Verordnung zur medizinischen Vorsorge – ArbMedVV

Über diese allgemein geltenden Gesetze und Verordnungen hinaus gibt es Verordnungen und Gesetze, die für bestimmte Berufsgruppen gelten.

Internet-Links

ver.di: „Gute Arbeit“

www.dgb-index-gute-arbeit.de und

http://www.dgb-index-gute-arbeit.de/betriebliche_anwendungen

Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin (BAuA)

<http://www.baua.de>

Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin (BAuA) zur Leitmerkmalmethode

[http://www.baua.de/de/Themen-von-A-Z/Physische-Belastung/
Gefahrungsbeurteilung.html](http://www.baua.de/de/Themen-von-A-Z/Physische-Belastung/Gefahrungsbeurteilung.html)

Initiative Neue Qualität der Arbeit

<http://www.inqua.de>

Friedrich-Ebert-Stiftung

www.fes.de/aktuell/focus_gute_arbeit/index.htm

Unfallkasse Post und Telekom

<http://www.ukpt.de/pages/publikationen/asm.php>

Netzwerk Arbeit und Zukunft e.V.

<http://www.arbeitundzukunft.de/index.html>

Gute Arbeit bekommst Du nicht geschenkt!

Dein Handeln ist der erste Schritt.

Gemeinsam aktiv sein. Zusammen sind wir stark!