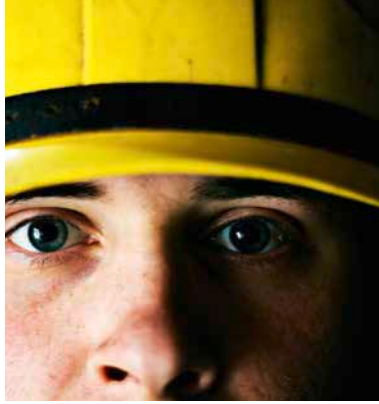




Die ganzheitliche Gefährdungs- beurteilung

Inhalt, Ablauf und die Rolle
der Arbeitnehmervertretungen



gGmbH Rheinland-Pfalz



Rheinland-Pfalz

MINISTERIUM FÜR SOZIALES,
ARBEIT, GESUNDHEIT
UND DEMOGRAPHIE

Impressum

Herausgeber: TBS gGmbH Rheinland-Pfalz

Autorinnen: Melanie Sandmann, Dipl. Soziologin, Fachkraft für Arbeitssicherheit;
Anna Gabler, M. Sc. Umweltorientierte Energietechnik, Sicherheitsingenieurin

Gestaltung: www.grafikbuero.com

Druck: RMG | Druck Hofheim

Fotos: Photocase: Titel oben steffne, Titel unten + S. 39 complize, S. 22 Maria Vaorin | Fotolia: S. 4 + 5 alfa27, S. 7 Ingo Bartussek, S. 9 VRD, S. 17 Gina Sanders, S. 18 Bobo Ling, S. 40 www.hiped.com, S. 44 + 45 Thomas Söllner, S. 47 li. Nareck, S. 47 re. by-studio | Thinkstock: S. 23 gpointstudio, S. 31 + 36 Rawpixel | Rest: TBS oder privat

Mainz, Juli 2018

1. Einleitung	4
2. Arbeitsschutzrechtliche Grundlagen	6
3. Schritte der Gefährdungsbeurteilung	12
4. Das Ziel: Die ganzheitliche Gefährdungsbeurteilung	20
5. Umsetzung von Gefährdungsbeurteilungen	25
6. Rechte und Rolle der Arbeitnehmervertretungen bei der Gefährdungsbeurteilung	31
7. Handlungsbedarfe	41
8. Unterstützung bei der Gefährdungsbeurteilung durch die TBS	48
9. Literaturverzeichnis und Anlaufstellen	50
10. Lesetipps	51
Abbildung 1: Maßnahmenhierarchie	16
Abbildung 2: Ganzheitliche Gefährdungsbeurteilung	20
Abbildung 3: Arbeitssystem	21
Abbildung 4: Gefährdungsfaktoren	23
Abbildung 5: Umsetzungsquoten	27

1. Einleitung



Seit 1996 verpflichtet das Arbeitsschutzgesetz Arbeitgeber zur Durchführung von Gefährdungsbeurteilungen. Sie ermöglichen, Gefährdungen für Leben und Gesundheit der Beschäftigten zu erkennen, bevor diese zu einer Schädigung führen können. Nur wer die Gefährdungen und deren Schwere kennt, kann anschließend passende und wirksame Maßnahmen zum Schutz der Beschäftigten entwickeln und umsetzen sowie die Arbeitsbedingungen verbessern. Die Gefährdungsbeurteilung ist also gewissermaßen das „Herzstück“ des Arbeitsschutzes. Sie bildet die Basis für eine funktionierende Arbeitsschutzorganisation, für Arbeitsschutzmaßnahmen sowie weitere Aktivitäten wie beispielsweise Maßnahmen der Gesundheitsförderung.

Bei der Beratung und Qualifizierung von Arbeitnehmervertretungen, wie Betriebsräten, Personalräten oder auch Mitarbeitervertretungen, treffen wir als TBS in Betrieben und Dienststellen auf Gefährdungsbeurteilungen mit unterschiedlicher Qualität. Während einige das Instrument professionell im oben beschriebenen Sinne nutzen, sind andere Gefährdungsbeurteilungen nicht aktuell, nicht vollständig oder gar nicht erst vorhanden.

Ebenso unterschiedlich fällt die praktische Rolle der Arbeitnehmervertretungen in diesem Zusammenhang aus: Nicht wenige Arbeitnehmervertretungen werden bei der Gefährdungsbeurteilung überhaupt nicht beteiligt, bekommen teilweise nicht einmal Einblick in die dazugehörigen Unterlagen. Demgegenüber stehen am anderen Ende der Spannweite Arbeitnehmervertretungen, die bei allen Schritten der Gefährdungsbeurteilung aktiv eingebunden sind: von der Planung bis hin zur Wirksamkeitskontrolle der Arbeitsschutzmaßnahmen.

Ziel muss es aus unserer Sicht sein, in allen Unternehmen eine Gefährdungsbeurteilung zu etablieren, die den rechtlichen Anforderungen entspricht und professionell genutzt wird. Um die Interessen der Beschäftigten zu schützen, sollte die Arbeitnehmervertretung dabei eine möglichst aktive Rolle einnehmen.

Wir geben in dieser Broschüre einen Einblick in wichtige Grundlagen der Gefährdungsbeurteilung. Zudem stellen wir die Aufgaben und Rechte der Arbeitnehmervertretungen vor und geben Anregungen, wie diese die Gefährdungsbeurteilung in ihren Firmen aktiv begleiten können. Dabei richten wir uns an Arbeitnehmervertretungen und Beschäftigte, die Aktiven im Arbeits- und Gesundheitsschutz sowie die Verantwortlichen in den Personalabteilungen und Geschäftsführungen.

Selbstverständlich besteht die Möglichkeit, das Thema in Workshops oder Seminaren zu vertiefen und die praktische Umsetzung vor Ort beratend zu begleiten.

2. Arbeitsschutzrechtliche Grundlagen

Die wichtigste rechtliche Grundlage für die Gefährdungsbeurteilung bildet § 5 des Arbeitsschutzgesetzes (ArbSchG). Darin geregelt werden allgemeine Eckpunkte zur Gefährdungsbeurteilung.

§ 5 Beurteilung der Arbeitsbedingungen

- (1) Der Arbeitgeber hat durch eine Beurteilung der für die Beschäftigten mit ihrer Arbeit verbundenen Gefährdungen zu ermitteln, welche Maßnahmen des Arbeitsschutzes erforderlich sind.
- (2) Der Arbeitgeber hat die Beurteilung je nach Art der Tätigkeiten vorzunehmen. Bei gleichartigen Arbeitsbedingungen ist die Beurteilung eines Arbeitsplatzes oder einer Tätigkeit ausreichend.
- (3) 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,
 6. psychische Belastungen bei der Arbeit.

Daraus ergibt sich, dass die Gefährdungsbeurteilung zwingende Pflicht und Aufgabe des Arbeitgebers ist. Der Arbeitgeber trägt somit die Hauptverantwortung. In den wenigsten Betrieben und Verwaltungen wird die Gefährdungsbeurteilung jedoch vom Arbeitgeber selbst durchgeführt. Viel häufiger kommen stattdessen die folgenden Konstellationen vor:

- a) Der Arbeitgeber delegiert einzelne Aufgaben auf andere fachkundige Personen. Dabei trägt er weiterhin die Hauptverantwortung.
- b) Deutlich davon abzugrenzen ist die Übertragung gemäß § 13 (2) ArbSchG: Dabei werden Arbeitgeberpflichten schriftlich auf fachkundige und zuverlässige Personen übertragen. Zwar ist der Arbeitgeber weiterhin verantwortlich, zu kontrollieren, ob diese Aufgaben ordnungsgemäß erfüllt werden und für die Ressourcen, die den Personen zur Verfügung gestellt werden. Die Aufgaben selbst – bspw. die Gefährdungsbeurteilung – wird jedoch in eigener Verantwortung wahrgenommen.

In der Praxis treffen wir die Übertragung auf Führungskräfte nach § 13 (2) ArbSchG am häufigsten an. Dies mag zunächst verwundern, da Personalverantwortung nicht automatisch in Zusammenhang mit der Fachkunde für die Beurteilung von Arbeitsbedingungen steht. Dazu braucht es in erster Linie arbeitssicherheitstechnische bzw. arbeitsmedizinische Fachkunde, wie sie bei Fachkräften für Arbeitssicherheit (Sifas) und Betriebsärzten vorzufinden ist. Tatsächlich hat der Gesetzgeber für Sifas und Betriebsärzte aber eine beratende und keine verantwortlich durchführende Funktion bei der Gefährdungsbeurteilung vorgesehen (siehe auch § 3 Abs. 1 Nr. 1g und § 6 Nr. 1e).

Wird die Durchführung von Gefährdungsbeurteilungen also an andere Personen delegiert oder schriftlich übertragen, muss dafür gesorgt werden, dass für diese Personen die Beratung durch Sifa und den Betriebsarzt im erforderlichen Umfang zur Verfügung steht. Auch müssen die Personen die Möglichkeiten zur Aneignung der Fachkunde, bspw. durch Qualifizierung, erhalten.



Zum Thema Fachkunde ist zudem zu beachten, dass bei besonderen Gefährdungen ein gesonderter Nachweis über die Fachkunde erbracht werden muss (siehe bspw. § 20 SprengG, § 18a RöV). Bei anderen Gefährdungen wie bspw. psychischen Belastungen kann es dagegen notwendig sein, konkret im Betrieb zu vereinbaren, über welche Fachkunde jemand zur Durchführung einer Befragung oder zur Moderation von Workshops mit den Beschäftigten verfügen muss.

Es geht bei der Gefährdungsbeurteilung um Gefährdungen, die mit der Arbeit verbunden sind. Dagegen ist es nicht Ziel, das individuelle Gesundheitsverhalten, wie bspw. Ess- oder Bewegungsgewohnheiten, zu betrachten und zu beeinflussen. Zwar ist es im Sinne eines ganzheitlichen Gesundheitsmanagements durchaus sinnvoll, hierzu Angebote im Betrieb zu machen. Um arbeitsbedingten Schädigungen wirksam vorzubeugen, müssen jedoch zuerst die Verhältnisse, unter denen die Beschäftigten arbeiten, betrachtet und optimiert werden. Ergänzend zum hier genannten § 5 ArbSchG hat der Gesetzgeber diese Rangfolge in § 4 ArbSchG fixiert. Daraus ergibt sich die sogenannte Maßnahmenhierarchie, welche in Kapitel 3 genauer beschrieben wird.

An dieser Stelle müssen wir noch eine weitere begriffliche Differenzierung vornehmen: Der Begriff der Gefährdung ist nicht mit dem Begriff der Gefahr gleichzusetzen. Eine Gefahr ist ein Zustand oder Ereignis, bei dem ein nicht akzeptables Risiko eines Schadenseintritts besteht. Der Schaden tritt mit an Sicherheit grenzender Wahrscheinlichkeit ein. Eine Gefährdung bezeichnet dagegen die Möglichkeit eines Schadens oder einer gesundheitlichen Beeinträchtigung, ohne dass bestimmte Anforderungen an Ausmaß oder Eintrittswahrscheinlichkeit gestellt werden [beide Definitionen (BAuA, 2016 a)]. Wie der Name schon sagt, geht es bei der Gefährdungsbeurteilung nicht nur um vorhandene Gefahren, sondern um mögliche Schäden und Beeinträchtigungen.

Es müssen nicht zwangsläufig sämtliche Tätigkeiten und Arbeitsplätze einzeln beurteilt werden. Stattdessen besteht die Möglichkeit, Tätigkeiten und Arbeitsplätze zu Beurteilungseinheiten zusammenzufassen, sofern deren Arbeitsbedingungen „gleichartig“ sind (siehe § 5 Abs. 2 ArbSchG). Dahinter steht die Annahme, dass bei gleichartigen Arbeitsbedingungen auch eine gleichartige Gefährdungssituation vorliegt. Sämtliche Faktoren, die sich auf die Gesundheit der Beschäftigten auswirken können sowie deren Zusammenwirken sind dabei zu betrachten.

Nehmen wir bspw. an, die Beleuchtung ist für mehrere Büroarbeitsplätze gleichartig. Die Beschäftigten im Büro üben jedoch unterschiedliche Tätigkeiten aus. Eine Beleuchtungsstärke von 300 lx ist für Ablege- und Kopiertätigkeiten nach der Arbeitsstättenregel ASR A3 ausreichend. Dieselbe Beleuchtungsstärke ist jedoch für Schreib- und Lesetätigkeiten im Büro zu niedrig. Es sind dort 500 lx erforderlich. Diese Arbeitsplätze können demnach (in Bezug auf die Beleuchtung) nicht zu einer Beurteilungseinheit zusammengefasst werden.

Die Erstellung einer einzigen Gefährdungsbeurteilung macht also nur Sinn, wenn alle Arbeitsbedingungen gleichartig sind (Kohte, Faber & Feldhoff, 2014). Sind die Arbeitsbedingungen dagegen nur teilweise gleichartig, bietet es sich in der Praxis an, mit einer Art „Bausteinsystem“ zu arbeiten. Dabei können Bausteine für gleichartige Faktoren – wenn möglich – übertragen werden. An anderen Stellen müssen dagegen notwendige Differenzierungen vorgenommen werden.

Die Aufzählung der verschiedenen Gefährdungsfaktoren im Gesetzestext ist nicht vollständig. Sie gibt stattdessen Hinweise, woraus sich Gefährdungen insbesondere ergeben können. Für die Gefährdungsbeurteilung im einzelnen Betrieb können also durchaus auch weitere oder andere Gefährdungsfaktoren relevant sein.

In der Praxis wird von Arbeitsschutzexperten meist eine etwas ausführlichere Darstellungsweise der Gefährdungsfaktoren verwendet. Dabei werden die im Gesetzestext genannten Oberbegriffe, wie bspw. physikalische oder psychische Belastungen, in weitere „Unterarten“ aufgeteilt. Zur genaueren Information empfehlen wir einschlägige Werke der Unfallversicherungsträger und der Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin (BAuA, 2016 b). Eine Übersicht von zusammenfassenden Kategorien kann Kapitel 4 entnommen werden.

Demgegenüber ist die Darstellung im Gesetzestext (§ 4 ArbSchG) für Arbeitnehmervertretungen besonders interessant, da hier Faktoren hervorgehoben werden, die in vielen Betrieben kein Bestandteil der Gefährdungsbeurteilungen sind: die Gestaltung von Arbeits- und Fertigungsverfahren, Arbeitsabläufen und Arbeitszeit und deren Zusammenwirken sowie die unzureichende Qualifikation und Unterweisung der Beschäftigten.



Ergänzend zu den Vorschriften des § 5 ArbSchG regelt § 6 ArbSchG die Dokumentation der Gefährdungsbeurteilung:

§ 6 Dokumentation

- (1) Der Arbeitgeber muss über die je nach Art der Tätigkeiten und der Zahl der Beschäftigten erforderlichen Unterlagen verfügen, aus denen das Ergebnis der Gefährdungsbeurteilung, die von ihm festgelegten Maßnahmen des Arbeitsschutzes und das Ergebnis ihrer Überprüfung ersichtlich sind. Bei gleichartiger Gefährdungssituation ist es ausreichend, wenn die Unterlagen zusammengefasste Angaben enthalten.
- (2) [...]

Die Regelung des Arbeitsschutzgesetzes konzentriert sich also zunächst auf das generelle Vorhandensein einer Dokumentation und die Inhalte, die diese mindestens haben soll. Um die Dokumentation im Betrieb wirklich sinnvoll nutzen zu können, sollten darin nicht nur die im Gesetz genannten Eckpunkte enthalten sein, sondern darüber hinaus auch ergänzende Unterlagen, wie bspw. Protokolle von Begehungen und Messungen sowie methodische Hinweise und vor allem die Bewertungsgrundlage.

Die Dokumentation der Gefährdungsbeurteilung eignet sich zu weit mehr als dem Nachweis der rechtlichen Pflichten gegenüber den Aufsichtsbehörden. Vielmehr kann eine „gute“ Dokumentation als Arbeitsgrundlage im Betrieb eingesetzt werden: zur Planung anstehender Gefährdungsbeurteilungen, bei der Beschaffung von Arbeitsmitteln, bei der Wirksamkeitskontrolle der Gefährdungsbeurteilung, aber auch zur Information von Beschäftigten und Führungskräften. Sprich, um die Arbeitsbedingungen nachhaltig zu verbessern.

Für Arbeitnehmervertretungen ist der Zugang zur Dokumentation der Gefährdungsbeurteilung Voraussetzung, um prüfen zu können, ob der Arbeitgeber seine rechtlichen Pflichten erfüllt und ob es diesbezüglichen Handlungsbedarf gibt.

Neben den genannten Paragraphen des Arbeitsschutzgesetzes befassen sich weitere Vorschriften mit der Gefährdungsbeurteilung. Dies sind insbesondere staatliche Verordnungen, die Details zu besonderen Gefährdungsfaktoren regeln und die allgemeine Regelungen des Arbeitsschutzgesetzes ergänzen und konkretisieren.

Darüber hinaus dürfen im deutschen Arbeitsschutzrecht auch die Unfallversicherungsträger – also Berufsgenossenschaften und Unfallkassen – DGUV-Vorschriften (auch: Unfallverhütungsvorschriften) als autonomes Recht erlassen. Zudem finden sich auch in DGUV-Regeln und Informationen, Vorgaben, Empfehlungen und Handlungsanleitungen zur Gefährdungsbeurteilung.

Folgend eine nicht abschließende Aufzählung einiger dieser rechtlichen Vorgaben:

Beispiele für rechtliche Grundlagen und Hinweise zur Gefährdungsbeurteilung	
Staatliches Recht	Recht der Unfallversicherungsträger
▶ Arbeitsschutzgesetz (ArbSchG) ▶ Arbeitssicherheitsgesetz (ASiG)	▶ DGUV Vorschrift 1 ▶ DGUV Vorschrift 2
▶ Arbeitsstättenverordnung (ArbStättV) ▶ Betriebssicherheitsverordnung (BetrSichV) ▶ Biostoffverordnung (BioStoffV) ▶ Gefahrstoffverordnung (GefStoffV) ▶ Jugendarbeitsschutzgesetz (JArbSchG) ▶ Lärm- und Vibrations-Arbeitschutzverordnung (LärmVibrationsArbSchV) ▶ Verordnung zur arbeitsmedizinischen Vorsorge (ArbMedVV) ...	▶ DGUV Information 207-022: Bewegen von Menschen im Gesundheitsdienst und in der Wohlfahrtspflege – Hilfestellung zur Gefährdungsbeurteilung nach der Lastenhandhabungsverordnung ▶ DGUV Information 213-701: BG/BGI-A-Empfehlung für die Gefährdungsbeurteilung nach der Gefahrstoffverordnung – Allgemeiner Teil ▶ DGUV Information 213-855: Gefährdungsbeurteilung im Labor (Merkblatt T 034 der Reihe Sichere Technik) ...

3. Schritte der Gefährdungsbeurteilung

Neben den rechtlichen Grundlagen zur Gefährdungsbeurteilung möchten wir Euch zudem über den praktischen Ablauf der Gefährdungsbeurteilung informieren. Im Folgenden skizzieren wir, welche Schritte bei der Gefährdungsbeurteilung durchlaufen werden und was dabei zu tun ist.



Schritt 1: Vorbereitung, Organisation

Im ersten Schritt der Gefährdungsbeurteilung gilt es, sich einen Überblick zu verschaffen und die Durchführung der Gefährdungsbeurteilung systematisch zu planen. Folgende Fragen werden dabei geklärt:

- ▶ Was genau soll beurteilt werden (bspw. Arbeitsplätze, Tätigkeiten, Bereiche, Personengruppen)? Welche Gefährdungen liegen voraussichtlich vor? Können Tätigkeiten oder Arbeitsplätze bei gleichartigen Arbeitsbedingungen zu Beurteilungseinheiten zusammengefasst werden?
- ▶ Wer führt die Gefährdungsbeurteilung durch? Welche Fachkunde wird dazu benötigt? Wer ist zu beteiligen (bspw. Beschäftigte, Führungskräfte, Sicherheitsbeauftragte, etc.)? Wie werden die Beteiligten im Vorfeld informiert?
- ▶ Welche Methoden sollen angewendet werden?
- ▶ Welche Informationen werden im Vorfeld benötigt? Dies können bspw. sein: Vorhandene Gefährdungsbeurteilungen, Informationen von Herstellern und Lieferanten, Sicherheitsdatenblätter, Betriebsanweisungen, Statistiken zu Unfällen und Beinahe-Unfällen, Begehungsprotokolle, Qualifizierungspläne, etc.

Schritt 2: Gefährdungen erfassen

Je nachdem, welche Gefährdungen vorliegen, kommen hier sehr unterschiedliche Methoden in Betracht. Einige Gefährdungen können bereits durch die Auswertung schriftlicher Informationen erfasst werden (wie bspw. Arbeitsanweisungen, Betriebsanweisungen, Sicherheitsdatenblätter, Verfahrensanweisungen). Andere Gefährdungen lassen sich am besten durch Begehungen oder Beobachtungen direkt vor Ort erfassen. Zudem können Messungen genaueren Aufschluss über Gefährdungsfaktoren geben. Bei wieder anderen Gefährdungen, wie bspw. psychischen Belastungen, ist es erforderlich, diese z. B. durch Befragungen oder Workshops zu erheben.

Neben den genannten können natürlich noch viele weitere Methoden zur Erfassung von Gefährdungen verwendet werden. In jedem Fall muss die Methode geeignet sein und sauber angewendet werden. So gibt es bspw. bei Messungen definierte Anforderungen an Messgeräte und Messpunkte, die eingehalten werden müssen.

Die Einbindung der Beschäftigten als „Experten ihrer eigenen Arbeit“ hat sich bei der Ermittlung von Gefährdungen als besonders wertvoll erwiesen. Häufig kennen sie ihren Arbeitsplatz und ihre Tätigkeit am besten und können bei der Ermittlung von Gefährdungen wichtige Hinweise geben.

Schritt 3: Gefährdungen beurteilen

Nach der Erfassung der verschiedenen Gefährdungen ergibt eine Beurteilung, wie ausgeprägt die Gefährdungen sind sowie ob und mit welcher Priorität Handlungsbedarf zur Optimierung der Gefährdungen und Belastungen besteht. Auch hier kommen je nach Gefährdung sehr verschiedene Methoden in Betracht.

In vielen Betrieben sind Matrizen zur Risikobewertung bspw. nach Nohl allgegenwärtig. Dabei wird die mögliche Schadensschwere mit der Eintrittswahrscheinlichkeit des Schadens multipliziert. Das Ergebnis ergibt einen Wert im grünen, gelben oder roten Bereich und dementsprechend keinen direkten, mittleren oder dringenden Handlungsbedarf. Tatsächlich sind solche Methoden zur Risikobewertung wie Nohl erst dann in Betracht zu ziehen, wenn andere Methoden nicht in Frage kommen.

Erst jedoch ist zu prüfen, ob ein Abgleich der betrieblichen Werte mit rechtlichen Vorgaben und Grenzwerten vorgenommen werden kann. Bspw. kann bei der Beurteilung des Gefährdungsfaktors Lärm auf Auslösewerte und Schutzmaßnahmen der LärmVibrationsArbSchV zurückgegriffen werden. Andere Vorgaben finden sich in Gesetzen, Verordnungen, Technischen Regeln und in den Vorschriften, Regeln und Informationen der DGUV oder in Normen und Richtlinien privater Organisationen (wie bspw. DIN).

Finden sich keine rechtlichen Vorgaben oder Grenzwerte kann auf Methoden zurückgegriffen werden, die eine Beurteilung beinhalten, wie bspw. die Leitmerkmalmethode zur Beurteilung physischer Belastungen oder bestimmte Fragebögen zur Beurteilung psychischer Belastungen. Auch der Vergleich mit gesicherten arbeitswissenschaftlichen Erkenntnissen oder bewährten praktischen Lösungen und Maßnahmen bietet eine gute Beurteilungsgrundlage.

Erst wenn diese beschriebenen Möglichkeiten zur Beurteilung nicht in Betracht kommen, werden andere Methoden zur Risikobewertung wie bspw. die Risikomatrix nach Nohl eingesetzt. Es kann sich im Betrieb durchaus lohnen, zu hinterfragen, welche Methoden bei der Beurteilung von Gefährdungen zum Einsatz kommen und warum.

Auch die Beurteilung von Gefährdungen bietet Möglichkeiten, die Beschäftigten, die am betroffenen Arbeitsplatz tätig sind, aktiv zu beteiligen. Häufig benötigt es gerade deren Einschätzungen und Erfahrungen, um zu einer sicheren Beurteilung zu kommen.

Schritt 4: Arbeitsschutzmaßnahmen umsetzen

Wurde bei der Erfassung und Beurteilung von Gefährdungen Handlungsbedarf festgestellt, müssen Arbeitsschutzmaßnahmen ergriffen werden. Das Arbeitsschutzgesetz definiert diese Maßnahmen in § 2 Abs. 1 näher als Maßnahmen zur Verhütung von Unfällen bei der Arbeit und arbeitsbedingten Gesundheitsgefahren einschließlich Maßnahmen der menschengerechten Gestaltung der Arbeit. Diese Definition macht bereits deutlich, dass Arbeitsschutzmaßnahmen mehr sind als der reine kurzfristige Schutz vor Unfällen. Vielmehr geht es auch darum, längerfristige Gesundheitsgefährdungen zu verhindern und Arbeit förderlich und motivierend zu gestalten.

Damit diesen Zielen entsprochen werden kann, liefert das Arbeitsschutzgesetz in § 4 wichtige Grundsätze, die bei der Entwicklung und Umsetzung von Arbeitsschutzmaßnahmen zu beachten sind.

§ 4 Allgemeine Grundsätze

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

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

Zwei dieser Grundsätze möchten wir wegen ihrer großen Bedeutung in der Praxis an dieser Stelle herausstellen und genauer erläutern: § 4 Nr. 2 und 5 ArbSchG: Gefahren sind an ihrer Quelle zu bekämpfen. Und: Individuelle Schutzmaßnahmen sind nachrangig zu anderen Maßnahmen.

Hinter den beiden Grundsätzen steht der Gedanke, dass es mehr und weniger wirksame Maßnahmen des Arbeitsschutzes gibt. Ziel muss es immer sein, die Maßnahme umzusetzen, die die Beschäftigten am wirksamsten schützt. Um dieses Prinzip für die Praxis so konkret wie möglich zu machen, haben Gesetzgeber und Unfallversicherungsträger die sogenannte Maßnahmenhierarchie entwickelt, also die Reihenfolge, in der Arbeitsschutzmaßnahmen auszuwählen und umzusetzen sind.

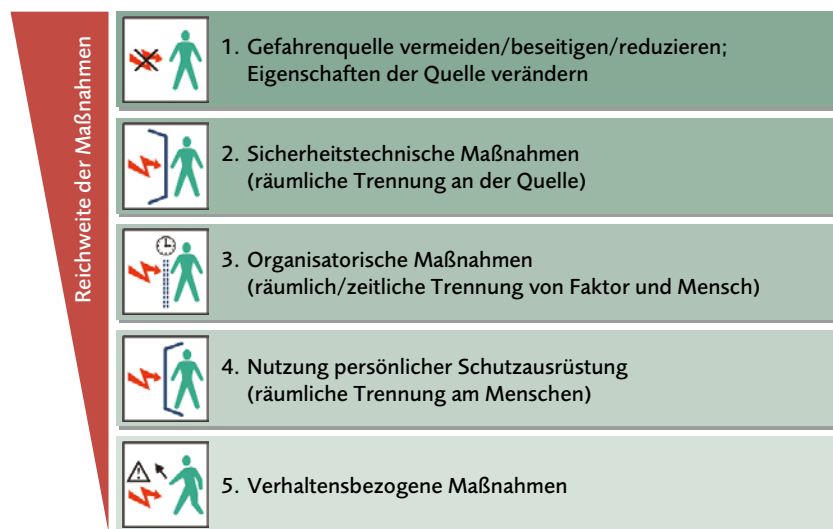


Abbildung 1: Maßnahmenhierarchie

Neben den allgemeinen Grundsätzen, die bei der Entwicklung und Umsetzung von Arbeitsschutzmaßnahmen zu beachten sind, möchten wir an dieser Stelle das Erfahrungswissen und die Einschätzungen der Beschäftigten besonders hervorheben: Gerade sie haben häufig bereits Ideen und Lösungsvorschläge, wie Gefährdungen vermieden bzw. vermindert werden können und sollten eine möglichst aktive Rolle in diesem Schritt der Gefährdungsbeurteilung spielen.



Schritt 5: Wirksamkeitskontrolle

Nachdem die erforderlichen Arbeitsschutzmaßnahmen ermittelt und umgesetzt wurden, müssen diese auf ihre Wirksamkeit hin überprüft und gegebenenfalls angepasst werden. Diese Pflicht des Arbeitgebers wurde in § 3 Abs. 1 ArbSchG fixiert. Die Überprüfung ist erforderlich, da in einem Arbeitsschutzsystem komplexe Zusammenhänge bestehen können, die die Wirksamkeit von Arbeitsschutzmaßnahmen beeinflussen können.

Nehmen wir bspw. an, die Gefährdungsbeurteilung in einem Großraumbüro ergab Handlungsbedarf bezüglich des Schallpegels bzw. der Lärmbelastung. Daraufhin wurde der Raum mit schallschluckenden Materialien ausgestattet. Zudem wurden separate Besprechungsecken eingerichtet und die besonders lauten Kopiergeräte auf den Flur verlagert. Bei der Wirksamkeitskontrolle wäre nun zu überprüfen: Was haben diese Arbeitsschutzmaßnahmen für die Lärmbelastung gebracht? Ist es wirklich leiser? Wie hat sich die Umstrukturierung des Raums auf die Beschäftigten ausgewirkt? Wurde die ursprüngliche Belastung gemindert? Sind neue, andere oder zusätzliche Belastungen entstanden?

Auch in diesem Handlungsschritt kommen verschiedene Methoden in Betracht: von Messungen über Begehungen bis hin zu Befragungen. Und auch in diesem Schritt sollten die Beschäftigten aktiv beteiligt sein. Sie können die Auswirkungen von Maßnahmen in ihrem Arbeitsalltag beobachten und einschätzen, an welchen Stellen weiterer Handlungsbedarf besteht.

Schritt 6: Dokumentation

Neben den bereits erläuterten rechtlichen Grundlagen zur Dokumentation der Gefährdungsbeurteilung sind darüber hinaus vor allem praktische Fragen in den Betrieben zu klären:

- ▶ Wer ist für die Dokumentation zuständig?
- ▶ Wie wird die Gefährdungsbeurteilung dokumentiert? Welche Formulare etc. werden dazu verwendet?
- ▶ Wo wird die Dokumentation abgelegt? Wer erhält welche Zugriffs- bzw. Bearbeitungsrechte?
- ▶ Wie gehen wir mit möglichen personenbezogenen Daten um?
- ▶ Welche Angaben müssen wie lange archiviert werden?
- ▶ Wie soll die Dokumentation der Gefährdungsbeurteilung genutzt werden?
- ▶ Wie können Beschäftigte in ihre Gefährdungsbeurteilung Einsicht erhalten?



Schritt 7: Fortschreibung, Aktualisierung

Die Gefährdungsbeurteilung ist kein einmalig abgeschlossenes Projekt, sondern eine kontinuierliche Aufgabe im betrieblichen Arbeitsschutz.

Zum einen ist sie in regelmäßigen Abständen auf ihre Aktualität zu prüfen und an sich verändernde Rahmenbedingungen anzupassen. Für die nähere Definition des Begriffs „regelmäßig“ gibt es keine allgemeingültige Vorgabe der Aufsichtsbehörden. Da die betrieblichen Rahmenbedingungen sehr unterschiedlich sind, muss der Begriff der Regelmäßigkeit an die betrieblichen Anforderungen angepasst und entsprechend festgelegt werden.

Praktisch bedeutender ist jedoch die Anforderung, die Gefährdungsbeurteilung aus gegebenen Anlässen zu überprüfen und ggf. anzupassen. Diese Anlässe sind insbesondere:

- ▶ vor der Aufnahme von Tätigkeiten
- ▶ bei Änderungen im Betrieb (z. B. Neubeschaffung von Maschinen, Änderung von Arbeitsverfahren, Änderungen der Arbeitsorganisation, Einsatz anderer Arbeitsstoffe)
- ▶ Änderung von Vorschriften, neue arbeitswissenschaftliche Erkenntnisse, Änderung des Stands der Technik, der Arbeitsmedizin und der Hygiene
- ▶ bei Auftreten von Arbeitsunfällen, Beinaheunfällen, Störfällen, Berufskrankheiten und anderen Erkrankungen sowie allgemeinen Erkenntnissen aus der Wirksamkeitsüberprüfung von Schutzmaßnahmen

Die einzelnen Schritte der Gefährdungsbeurteilung sind also umfangreich und erfordern sowohl Fachkenntnisse im Arbeitsschutz als auch betriebspezifisches Wissen. Die Beschäftigten und deren Vertretungen bieten dabei Expertenwissen, um Arbeitsbedingungen zu überprüfen, geeignete Arbeitsschutzmaßnahmen abzuleiten und somit die Arbeitsbedingungen vor Ort zu verbessern. Die Gesamtverantwortung dieses widerkehrenden Prozesses liegt beim Arbeitgeber.

4. Das Ziel:

Die ganzheitliche Gefährdungsbeurteilung

Für das Ziel einer ganzheitlichen Gefährdungsbeurteilung ist es wichtig, dass alle beschriebenen sieben Schritte vollständig durchlaufen werden. Nicht selten enden Gefährdungsbeurteilungen bereits nach der Erfassung von Gefährdungen (Schritt 2) oder der Beurteilung der Gefährdungen (Schritt 3). Um jedoch dem Sinn und Zweck der Gefährdungsbeurteilung zu entsprechen – passende und wirksame Maßnahmen zum Schutz der Beschäftigten umzusetzen – sind die nachfolgenden Schritte umso wichtiger. Sie gehören ebenso zur ganzheitlichen Gefährdungsbeurteilung nach dem ArbSchG.

Betrachtet man die Entstehung arbeitsbedingter Gesundheitsgefährdungen, so wird deutlich, dass nur selten ein Faktor allein die Ursache ist. Meist stößt man dagegen auf ein ganzes Bündel von Faktoren, die dazu beitragen. Da die Gefährdungsbeurteilung darauf abzielt, dass arbeitsbedingte Gesundheitsgefahren gar nicht erst entstehen, ist es erforderlich, dabei viele verschiedene Gesichtspunkte zu betrachten: Ziel ist die Erstellung einer ganzheitlichen Gefährdungsbeurteilung. Im Folgenden stellen wir wichtige Bausteine einer ganzheitlichen Gefährdungsbeurteilung vor.



Abbildung 2: Ganzheitliche Gefährdungsbeurteilung

1 Das gesamte Arbeitssystem wird betrachtet:

Im alltäglichen Arbeitsprozess spielen verschiedenste Elemente zusammen, die – einzeln oder zusammen – Leben und Gesundheit der Beschäftigten gefährden können. Eine Betrachtungsweise, die deutlich macht, welche verschiedenen Elemente und Zusammenhänge bestehen, ist das Arbeitssystem.

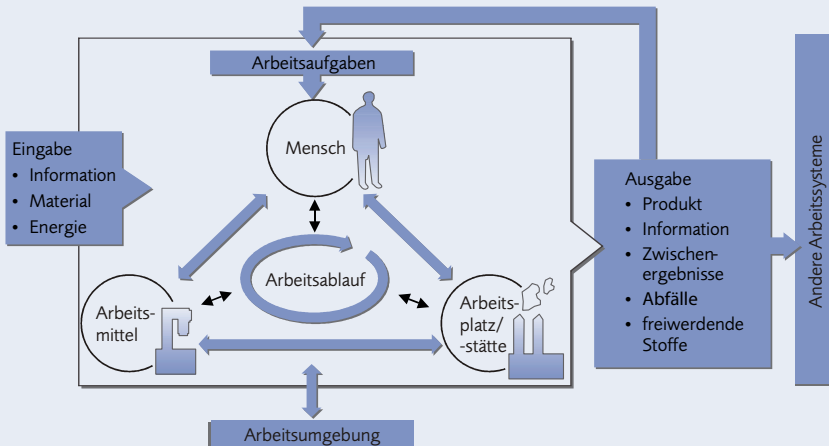


Abbildung 3: Arbeitssystem (Quelle VBG 2016)

In einem Arbeitssystem wirken Mensch und Arbeitsmittel im Arbeitsablauf zusammen, um die Arbeitsaufgabe am Arbeitsplatz / Arbeitsstätte in der Arbeitsumgebung unter den durch die Arbeitsaufgabe gesetzten Bedingungen zu erfüllen. Dazu werden bspw. Informationen oder Material in das Arbeitssystem eingegeben. Als Ausgaben entstehen bspw. Produkte oder Abfälle. Bei Produkten kann es sich sowohl um gefertigte Gegenstände als auch um Dienstleistungen handeln. Von all diesen Bestandteilen und deren Zusammenwirken können Gefährdungen für die Beschäftigten ausgehen. Eine Betrachtung sämtlicher Elemente ist daher im Rahmen der Gefährdungsbeurteilung erforderlich.

Während die Betrachtung von Arbeitsmitteln, Material oder Arbeitsstätte in vielen Unternehmen bereits üblich ist, wird der Faktor Mensch dagegen häufig aus der Betrachtung ausgeklammert. Doch gerade weil sich jeder Mensch in seinen körperlichen und geistigen Leistungsvoraussetzungen von anderen unterscheidet, ist der Einbezug der Beschäftigten so wichtig.

Dazu zwei Beispiele:

- 1 In einem Gebäude arbeitet ein Beschäftigter mit einer Hörbehinderung, für den akustische Signale, wie bspw. Feueralarm und Gasalarm, nicht wahrnehmbar sind.
- 2 An ein und demselben Maschinenbedienerarbeitsplatz sind im Schichtbetrieb einer Produktion verschiedene Beschäftigte tätig. Der kleinste Kollege ist 1,56 m groß, der größte Kollege misst 2,02 m.

In beiden Beispielen ist es wenig zielführend, nur die Beschäftigten auf körperliche oder geistige „Schwächen“ zu untersuchen. Wesentlich zielführender sind die übergreifenden Fragen:

- 1 Braucht es weitere Schutzmaßnahmen für besondere bzw. besonders schutzbedürftige Personengruppen? Als besonders schutzbedürftige Personengruppen, die auch gesonderten rechtlichen Regelungen unterliegen, gelten bspw. schwerbehinderte Menschen, Jugendliche unter 18 Jahren oder werdende und stillende Mütter.
- 2 Zudem muss auch der Schutz von Personengruppen wie bspw. Beschäftigten aus Dienstleistungs- und Leiharbeitsunternehmen sowie Besuchern gewährleistet sein.

Wie können die Arbeitsbedingungen an verschiedene Leistungsvoraussetzungen angepasst werden? Am förderlichsten für die Gesundheit der Beschäftigten sind individuell anpassbare Arbeitsbedingungen. Dies kann bspw. die Anpassbarkeit auf verschiedene Körpergrößen am Arbeitsplatz, Sehstärken am Bildschirm, Fußformen bei Sicherheitsschuhen und Kopfformen bei Schutzbrillen, aber auch verschiedene Interessen und Qualifikationen beim Zuschnitt von Arbeitsaufgaben umfassen.





2 Alle relevanten Gefährdungsfaktoren werden betrachtet:

Der Gesetzgeber gibt in § 5 (3) ArbSchG bereits einige Hinweise, welche Gefährdungsfaktoren bei der Gefährdungsbeurteilung berücksichtigt werden sollten, bspw. mechanische Gefährdungen wie sich Stoßen, chemische Gefährdungsfaktoren wie krebserzeugende Gefahrstoffe oder auch elektrische Gefährdungsfaktoren.

 Mechanische Faktoren	 Arbeiten in feuchtem Milieu	 Gefahrstoffe
 Elektrische Faktoren	 Arbeiten in Über- und Unterdruck	 Biologische Arbeitsstoffe
 Thermische Faktoren	 Vibrationen	 Physische Belastung/ Arbeitsschwere
 Klima	 Schall	 Psychische Belastungen
 Beleuchtung	 Strahlungen	 Menschen
 Farbe	 Brände, Explosionen	 Tiere
 Multifaktorielle Gefährdungen		

Abbildung 4: Gefährdungsfaktoren (Quelle VBG 2016)

Entscheidend für die ganzheitliche Gefährdungsbeurteilung ist, dass all die Gefährdungsfaktoren, die in der betrieblichen Realität gegeben sind, erfasst und beurteilt werden. Für eine erste Einschätzung eignen sich Checklisten, die Gefährdungen detailliert auflisten und die Möglichkeit zum Ankreuzen geben.

Während sich bei einigen Gefährdungsfaktoren wie bspw. Gefahrstoffen recht schnell erschließen lässt, ob diese vorhanden sind, ist dies insbesondere bei psychischen Belastungen weniger offensichtlich. In der Vergangenheit argumentierten sogar viele: „Psychische Belastungen gibt es bei uns nicht, also müssen wir auch keine Gefährdungsbeurteilung psychischer Belastungen durchführen.“ Die genormte Definition psychischer Belastungen macht jedoch deutlich, dass diese Argumentation nicht haltbar ist: „Psychische Belastung ist die Gesamtheit aller erfassbaren Einflüsse, die von außen auf den Menschen zukommen und psychisch auf ihn einwirken“ (DIN EN ISO 10075-1). Psychische Belastungen wirken also auf jeden Menschen bei der Arbeit ein. Sie sind demnach in allen Betrieben vorhanden und müssen entsprechend im Rahmen der Gefährdungsbeurteilung auf ihr Ausmaß und das Risiko für die Beschäftigten geprüft werden.

3 Verschiedene Betriebszustände werden berücksichtigt:

Gefährdungen von Leben und Gesundheit der Beschäftigten entstehen besonders häufig, wenn nicht alles „nach Plan“ läuft, sondern Situationen abseits der gewohnten Abläufe auftreten.

Nehmen wir zum Beispiel an, es tritt ein Brandfall ein, eine Maschine ist defekt und muss repariert werden oder ein neues Arbeitsverfahren wird erprobt. Um auch für diese Situationen angemessene Schutzmaßnahmen zu finden, ist es erforderlich, diese im Rahmen der Gefährdungsbeurteilung mit zu betrachten.

4 Alle Schritte der Gefährdungsbeurteilung werden vollständig durchlaufen:

Die in Kapitel 3 beschriebenen sieben Schritte der Gefährdungsbeurteilung werden alle vollständig durchlaufen. Die Gefährdungsbeurteilung hat sich im Unternehmen als kontinuierlicher Prozess etabliert.

5. Umsetzung von Gefährdungsbeurteilungen

Aus Sicht der Statistik

Wie am Anfang dieser Broschüre geschildert, werden Gefährdungsbeurteilungen in den Unternehmen auf sehr unterschiedliche Art und Weise und in sehr unterschiedlichem Umfang umgesetzt. Ein Blick in die Statistik zeigt, wo dabei besonders deutliche Lücken bestehen.

Das umfassendste Zahlenmaterial liefert dazu die Dachevaluation der Gemeinsamen Deutschen Arbeitsschutzstrategie. Die Gemeinsame Deutsche Arbeitsschutzstrategie (GDA) ist die von Bund, Ländern und Unfallversicherungsträgern gemeinsam getragene und bundesweit geltende Strategie im Bereich der Sicherheit und Gesundheit. Im Jahr 2011 wurden im Rahmen der GDA zwei parallele Befragungen durchgeführt: Für die Ende 2014 veröffentlichte Evaluation wurden 6.500 Betriebe und 5.512 Beschäftigte zu Fragen des Arbeitsschutzes interviewt.¹ Die Befragungen thematisierten u. a. den Stand der betrieblichen Arbeitsschutzorganisation, die Durchführung von Gefährdungsbeurteilungen sowie Einschätzungen zu Arbeitsbedingungen und Arbeitsschutzvorschriften. Obwohl das Zahlenmaterial zum Herausgabezeitpunkt dieser Broschüre bereits sechs Jahre alt ist, ist davon auszugehen, dass sich die festgestellten Auffälligkeiten ggf. in ihrem Ausmaß, jedoch nicht grundsätzlich geändert haben:

Die Befragung ergab, dass die Umsetzung der Vorgaben zur Gefährdungsbeurteilung stark von der Betriebsgröße abhängig ist. Während Großbetriebe mit 250 und mehr Beschäftigten zu 98 % angaben, dass sie Gefährdungsbeurteilungen durchführen, so war dies nur bei 41 % der kleinsten Betriebe mit 9 und weniger Beschäftigten der Fall. Insgesamt gaben 50,9 % der befragten 6.500 Betriebe an, Gefährdungsbeurteilungen durchzuführen.

¹ Nähere Informationen zu Datenbasis, Methodik und Ergebnissen unter <http://www.gda-portal.de/de/Evaluation/Evaluation.html>

Bei der Interpretation der Befragungsergebnisse ist zu berücksichtigen, dass es sich hierbei um subjektive, nicht um objektiv geprüfte Aussagen handelt. Entsprechende Abweichungen durch Fehleinschätzungen und -darstellungen können wie bei allen Befragungen nicht ausgeschlossen werden. Um die Befragungsergebnisse zu ergänzen fanden im Rahmen der Evaluation weitere Befragungen bspw. von Arbeitsschutzexperten und Aufsichtsbehörden statt.

Zudem spielt auch die **Branchenzugehörigkeit** des Betriebs eine Rolle. Am häufigsten und vollständigsten durchgeführt werden demnach Gefährdungsbeurteilungen in den Branchengruppen Produktionsgüter, Öffentliche Verwaltung sowie Investitions- und Gebrauchsgüter. Diesen Branchengruppen gehören jedoch nur 8 % der deutschen Betriebe an.

Dagegen gehören denjenigen Branchengruppen, in denen die Gefährdungsbeurteilung am seltensten und unvollständigsten umgesetzt wird, 50 % der Betriebe in Deutschland an: Dienstleistungen überwiegend für Unternehmen, Kommunikations-, Finanz- und sonstige Dienstleistungen sowie Einzelhandel und Gastgewerbe.

Bei der Gefährdungsbeurteilung werden verschiedene **Gefährdungsfaktoren** erhoben. Im Jahr 2013 wurden die psychischen Belastungen explizit in die Auflistung der Faktoren des § 5 ArbSchG aufgenommen, zu erheben waren diese implizit auch schon vor 2013. Im Rahmen der Betriebsbefragung wurde eine Auswahl dieser Gefährdungsfaktoren abgefragt. Dabei zeigte sich, dass eher physikalisch-technische Gefährdungen, wie bspw. durch Arbeitsmittel oder die Arbeitsumgebung am häufigsten einbezogen werden. Eher psychisch wirkende Gefährdungen, wie soziale Beziehungen und Arbeitsdichte, werden wesentlich seltener berücksichtigt. Hierbei können mittlerweile, durch die Aufnahme der psychischen Belastungen in § 5 ArbSchG, die drei Jahre nach der Betriebsbefragung erfolgt ist, Verbesserungen herbeigeführt worden sein.

Die Gefährdungsbeurteilung stellt, wie oben beschrieben, den **Ausgangspunkt** für die Entwicklung und Umsetzung von Arbeitsschutzmaßnahmen dar. Diese müssen wiederum dokumentiert und auf ihre Wirksamkeit hin überprüft werden. Die Betriebsbefragung ergab dazu, dass viele Betriebe diesen Prozess nicht konsequent durchlaufen. Während noch 50,9 % der Betriebe angaben, die Gefährdungsbeurteilung durchzuführen, werden die anschließenden Schritte von weit weniger Betrieben umgesetzt (siehe Abbildung). Den wichtigen Schritt der Wirksamkeitsüberprüfung von Arbeitsschutzmaßnahmen führten nur 15,7 % der befragten Betriebe durch.

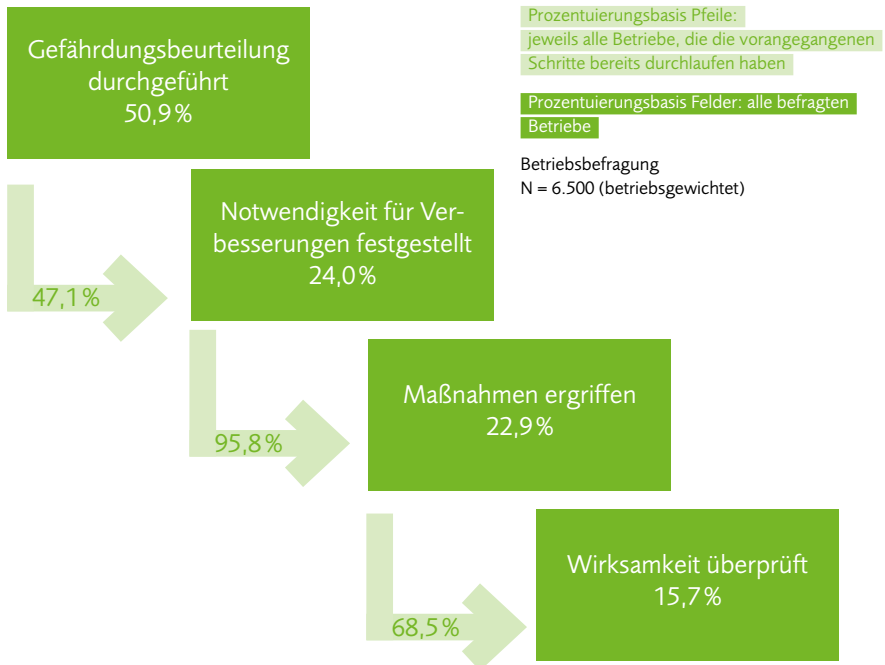


Abbildung 5: Umsetzungsquoten zu allen Schritten der Gefährdungsbeurteilung (Quelle BAuA 2014)

An dieser Stelle sei nochmals darauf hingewiesen, dass alle sieben Schritte der Gefährdungsbeurteilung rechtlich verbindlich sind und somit nicht davon ausgegangen werden kann, dass die Gefährdungsbeurteilung als durchgeführt angesehen werden kann, wenn keine Arbeitsschutzmaßnahmen abgeleitet, umgesetzt und überprüft werden.

Aus Sicht von Arbeitnehmervertretungen – Workshop-bericht (Teil 1)

Anlässlich des 20-jährigen Bestehens des Arbeitsschutzgesetzes und damit auch der Gefährdungsbeurteilung diskutierten 19 Betriebs- und Personalräte aus 11 Unternehmen auf einem Workshop der TBS im September 2016 über ihre Erkenntnisse. Die Veranstaltung richtete sich an Arbeitnehmervertretungen, die bereits umfangreiche Erfahrungen mit dem Thema Gefährdungsbeurteilungen sammeln konnten.

Vor dem Hintergrund dieses erfahrenen Teilnehmerkreises überrascht es nicht, dass die Qualität der Gefährdungsbeurteilungen in den Unternehmen der TeilnehmerInnen etwas besser beurteilt wurde als die allgemeine Statistik. Nichtsdestotrotz zeigten sich auch hier Handlungsbedarfe, die sich bei der breiten Masse der Betriebe wiederfinden.

Das Arbeitsschutzgesetz sieht vor, dass die Gefährdungsbeurteilung je nach Art der Tätigkeit durchgeführt wird. Bei gleichartigen Bedingungen reicht die Beurteilung eines Arbeitsplatzes bzw. einer Tätigkeit, stellvertretend für eine Gruppe gleichartiger Tätigkeiten aus.

Gefährdungsbeurteilungen wurden für alle Arbeitsplätze / Tätigkeiten erstellt.

Stimmt
überhaupt
nicht

teils, teils

stimmt voll
und ganz

Diejenigen Workshopteilnehmer, die hier angaben, dass Gefährdungsbeurteilungen nicht für alle Arbeitsplätze/Tätigkeiten erstellt wurden, machten deutlich, dass in ihren Betrieben Schwerpunkte bei der Gefährdungsbeurteilung gesetzt werden. Im Mittelpunkt stehen dabei natürlich die Arbeitsplätze/Tätigkeiten mit hohem Gefährdungspotenzial. Arbeitsplätze/Tätigkeiten mit vergleichsweise geringerem Gefährdungspotenzial werden dagegen häufiger hinten angestellt. Obwohl eine solche Schwerpunktsetzung im betrieblichen Arbeitsschutzmanagement üblich und sinnvoll sein kann, dürfen dabei keine Arbeitsplätze/Tätigkeiten ganz aus dem Blick geraten. Auch in Bereichen mit vergleichsweise geringerem Gefährdungspotenzial können die Beschäftigten gesundheitliche Schädigungen erleiden. Die Zahlen bspw. zu Erkrankungen des Muskel-Skelett-Systems durch Schreibtischtätigkeiten sprechen hier für sich.



Nach Ansicht der Workshopteilnehmer sind Gefährdungsbeurteilungen in ihren Betrieben zwar größtenteils aktuell, bedürfen jedoch in einigen Bereichen einer Überprüfung bzw. Aktualisierung. Bei den meisten Betrieben, die bei dieser Frage „teils teils“ markierten, waren die physikalisch-technischen Gefährdungsfaktoren zwar aktuell, die psychischen Belastungen jedoch noch nie erfasst worden und demnach auch nicht aktuell.

Die Gefährdungsbeurteilungen sind aktuell.

Stimmt
überhaupt
nicht

teils, teils

stimmt voll
und ganz

Zudem gaben die Teilnehmer zu bedenken, dass mit der Gefährdungsbeurteilung in der betrieblichen Praxis wesentlich früher begonnen werden müsste. Der Gesetzgeber sieht vor, dass schon bei der Beschaffung, bspw. von Maschinen, Anlagen und Geräten mit der Gefährdungsbeurteilung begonnen wird. *„Wenn wir aber erst anfangen, über Arbeitsschutz zu reden, wenn die Maschine schon fertig aufgebaut ist und läuft oder der Gefahrstoff schon verwendet wird, ist das eindeutig zu spät,“* so ein Teilnehmer. Würden die Thematik Arbeitsschutz und deren Akteure bereits bei der Beschaffung und Planung eingebunden, könnten Gefährdungen für die Beschäftigten und nachträgliche Anpassungen wesentlich wirksamer vermieden werden.

Im Rahmen der Gefährdungsbeurteilung werden alle relevanten Gefährdungsfaktoren im Betrieb bearbeitet, was in den meisten Betrieben der Workshopteilnehmer auch so erfolgt. In den Betrieben der Teilnehmer, die hier nur teilweise zustimmten, fehlte es vor allem an der Gefährdungsbeurteilung psychischer Belastungen. Als Gründe für das Fehlen der Gefährdungsbeurteilung psychischer Belastungen wurden vor allem Folgende genannt:

- ▶ Fehlende Sensibilität und fehlende Qualifizierung der betrieblichen Akteure
- ▶ Unsicherheiten bei der Auswahl der passenden Methode und Instrumente
- ▶ Bedenken, dass der finanzielle und zeitliche Aufwand zu groß ist

Alle relevanten Gefährdungsfaktoren sind in der Gefährdungsbeurteilung enthalten.

Stimmt
überhaupt
nicht

teils, teils

stimmt voll
und ganz

Mittlerweile konnten diese genannten Hindernisse in vielen Betrieben über den Workshop hinaus angegangen werden: durch ein Aufgreifen des Themas seitens der Aufsichtsbehörden und der Politik, durch Qualifizierungen der verschiedenen Akteure, durch eine Übersicht verschiedener Methoden und Hilfestellungen bei der Auswahl und nicht zuletzt auch durch Beispiele guter Praxis. Letztere zeigen, dass die Gefährdungsbeurteilung psychischer Belastungen durchaus zeitlich und finanziell handhabbar gestaltet werden kann und die Arbeit entsprechende Früchte trägt.

Erfolgsfaktoren und Hindernisse

Die Diskussion im Rahmen des Workshops zeigte, dass es nicht nur bei der Gefährdungsbeurteilung psychischer Belastungen sowohl Bedenken und Probleme, als auch Lösungen gibt, die die Umsetzung erleichtern.

Als besonders erschwerende Faktoren nannten die Teilnehmenden:

- ✗ Fehlenden Willen der beteiligten Akteure,
- ✗ Hohe Komplexität der Inhalte,
- ✗ Zeitintensität des Themas,
- ✗ Oft fehlende Ressourcen im Unternehmen.

Im Gegensatz dazu erleichtern die folgenden Faktoren aus Sicht der Teilnehmenden die Umsetzung der Gefährdungsbeurteilung besonders:

- ✓ Einigkeit der Akteure,
- ✓ Eine klar definierte Vorgehensweise für alle Bereiche, bspw. in einer Betriebs- oder Dienstvereinbarung festgehalten,
- ✓ Hinzuziehung externen Sachverständs, vor allem bei komplexen Inhalten,
- ✓ Interesse und Verständnis sowie die dadurch mögliche Beteiligung seitens der Beschäftigten,
- ✓ Beteiligung der Arbeitnehmervertretung.

Vor allem auf die Vorteile und Möglichkeiten der Beteiligung der Arbeitnehmervertretung möchten wir in dieser Broschüre noch genauer im folgenden Kapitel 6 eingehen.

6. Rechte und Rolle der Arbeitnehmervertretungen bei der Gefährdungsbeurteilung

Der Gesetzgeber hat Betriebs- und Personalräten² eine wichtige Stellung im Arbeits- und Gesundheitsschutz zugesprochen. Gerade bei einem Schlüsselthema wie der Gefährdungsbeurteilung, durch die ein besserer Schutz der Gesundheit von Beschäftigten erreicht werden soll, ist die aktive Mitwirkung von Arbeitnehmervertretungen aus unserer Sicht von großer Bedeutung.

Um als Gremium die eigene Rolle bei der Gefährdungsbeurteilung zu finden, müssen Arbeitnehmervertretungen die ihnen zur Verfügung stehenden Rechte und Möglichkeiten kennen. Nur auf dieser Basis kann entschieden werden, wie diese Rechte und Möglichkeiten im Betrieb umgesetzt werden sollen.

Im Folgenden stellen wir die wesentlichsten Rechte und Pflichten von Betriebs- und Personalräten im Rahmen der Gefährdungsbeurteilung vor. Diese Darstellung erhebt keinen Anspruch auf Vollständigkeit und muss unbedingt im Zusammenhang mit den rechtlichen Vorgaben zum Arbeits- und Gesundheitsschutz sowie den Rechten und Pflichten der Arbeitnehmervertretungen insgesamt betrachtet werden.



² Wir beschränken uns bei der Darstellung der Rechte von Arbeitnehmervertretungen auf Betriebsräte (BetrVG) und Personalräte (LPersVG Rheinland-Pfalz). Für Personalräte aus anderen Bundesländern und im öffentlichen Dienst des Bundes sowie für andere Formen der Arbeitnehmervertretung stehen wir gerne für Nachfragen und individuelle Beratung zur Verfügung.

Aufgaben der Arbeitnehmervertretungen bei der Gefährdungsbeurteilung

Eine wesentliche Aufgabe der Arbeitnehmervertretungen ist es, die Durchführung der zugunsten der Beschäftigten geltenden Gesetze, Verordnungen, Unfallverhütungsvorschriften, Tarifverträge und Betriebs-/Dienstvereinbarungen, zu überwachen (vgl. § 80 Abs. 1 Nr. 1 BetrVG; § 69 Abs. 1 Nr. 2 LPersVG). Im Zusammenhang mit der Gefährdungsbeurteilung betrifft dies insbesondere die folgenden Gesetze, Verordnungen und DGUV Vorschriften:

- ▶ § 5, 6 ArbSchG: zentrale Regelungen zur Gefährdungsbeurteilung und deren Dokumentation
- ▶ § 3 ArbStättV, § 6 GefStoffV, § 3 BetrSichV: spezielle Regelungen zur Gefährdungsbeurteilung bei besonderen Gefährdungsfaktoren
- ▶ § 3 DGUV Vorschrift 1: zentrale Regelungen zur Gefährdungsbeurteilung

Zudem ist es Aufgabe der Arbeitnehmervertretungen, Maßnahmen des Arbeitsschutzes zu fördern (vgl. § 80 Abs. 1 Nr. 9 BetrVG) bzw. Maßnahmen, die der Dienststelle und den Beschäftigten dienen, zu beantragen (vgl. § 69 Abs. 1 Nr. 1 LPersVG). Die Entwicklung und Umsetzung von Arbeitsschutzmaßnahmen, die die Gefährdungen der Beschäftigten vermeiden bzw. mindern, ist – wie mehrfach dargestellt – nicht nur Ziel, sondern zentraler Bestandteil einer ganzheitlichen Gefährdungsbeurteilung. Die Mitwirkung der Arbeitnehmervertretung ist nicht nur Recht, sondern auch deren Aufgabe.

Mitbestimmungsrechte

Die Arbeitnehmervertretung ist jedoch nicht darauf angewiesen, dass der Arbeitgeber bei der Gefährdungsbeurteilung aktiv wird. Vielmehr verfügen Betriebs- und Personalräte über Mitbestimmungsrechte, die ihnen die Möglichkeit geben, selbst initiativ zu werden.

Das Mitbestimmungsrecht der **Betriebsräte** ergibt sich aus § 87 Abs. 1 Nr. 7 BetrVG: „Regelungen über die Verhütung von Arbeitsunfällen und Berufskrankheiten sowie über den Gesundheitsschutz im Rahmen der gesetzlichen Vorschriften oder der Unfallverhütungsvorschriften.“ Das Mitbestimmungsrecht greift, wenn der Arbeitgeber auf Grund einer rechtlichen Rahmenvorschrift betriebliche Regelungen zu treffen hat, ihm aber bei der Ausgestaltung ein Handlungsspielraum bleibt (siehe dazu bspw. BAG Urteil vom 18.3.2014, 1 ABR 73/12).

Die Regelungen zur Gefährdungsbeurteilung in § 5 ArbSchG ist eine ebensolche ausfüllungsbedürftige Rahmenvorschrift: Der Arbeitgeber hat die Gefährdungsbeurteilung durchzuführen. Bei der Frage, wie genau die Durchführung erfolgt, hat er entsprechenden Handlungsspielraum. Besonderer Handlungsspielraum besteht bei der:

- ▶ Festlegung von Tätigkeiten und Arbeitsplätzen mit gleichartigen Arbeitsbedingungen,
- ▶ Vorgehensweise bei der Gefährdungsbeurteilung,
- ▶ Auswahl der Instrumente und Methoden zur Ermittlung und Beurteilung,
- ▶ Festlegung einer zeitlichen Abfolge im Sinne einer Prioritätensetzung,
- ▶ Auswahl der erforderlichen Schutzmaßnahmen,
- ▶ Organisation der Gefährdungsbeurteilung, bspw. der Frage, ob und in welchem Umfang Externe mit der Durchführung betraut werden und über welche Fachkunde diese verfügen müssen (dazu auch BAG 08.06.2004, 1 ABR 4/03, NZA 2005, 227, 232 und Kohte, Faber & Feldhoff 2014).

Somit sind alle sieben Schritte der Gefährdungsbeurteilung durch den Betriebsrat mitbestimmungspflichtig. Demnach können die genannten Punkte in einer erzwingbaren Betriebsvereinbarung geregelt werden.

Im Vergleich dazu gestaltet sich das Mitbestimmungsrecht der **Personalräte** abweichend. Mitbestimmungspflichtig gemäß § 80 Abs. 2 Nr. 7 LPersVG sind *„Maßnahmen des Arbeits- und Gesundheitsschutzes, einschließlich der Erstellung von Arbeitsschutzprogrammen sowie Einzelregelungen, die, sei es auch mittelbar, der Verhütung von Arbeitsunfällen und Berufskrankheiten sowie dem Gesundheitsschutz dienen“*. Das Bundesverwaltungsgericht (BVerwG) hat jedoch geurteilt, dass die Gefährdungsbeurteilung keine Maßnahme in diesem Sinne, sondern lediglich eine Vorbereitungshandlung sei (vgl. BVerwG Urteil vom 14.10.2002 – 6 P 7/01).

Somit hat der Personalrat keine Mitbestimmung bei der grundsätzlichen Vorgehensweise der Gefährdungsbeurteilung sowie bei der Ermittlung und Beurteilung der Gefährdungen. Die Mitbestimmung des Personalrats setzt an späterer Stelle – bei der Entwicklung und Auswahl der erforderlichen Arbeitsschutzmaßnahmen – ein. Dabei greifen sowohl der bereits erwähnte § 80 Abs. 2 Nr. 7 LPersVG, als auch § 80 Abs. 1 Nr. 6 LPersVG „Gestaltung der Arbeitsplätze“.

Letzterer ist besonders hinsichtlich der Durchsetzbarkeit von großer Bedeutung. Vor allem hat der Personalrat die Möglichkeiten:

- ▶ die Zustimmung zu einer Maßnahme zu verweigern, wenn diese vor dem Hintergrund der Gefährdungsbeurteilung unzureichend ist oder sie auf einer unzureichenden Gefährdungsbeurteilung beruht
- ▶ selbst konkrete Maßnahmen zu beantragen, die Gefährdungen der Beschäftigten vermeiden bzw. mindern

Der Mitbestimmungstatbestand der „Gestaltung von Arbeitsplätzen“ (§ 80 Abs. 1 Nr. 6 LPersVG) könnte etwas proaktiver genutzt werden, um Anforderungen an Arbeitsplätze festzulegen und sichere und gesundheitsfördernde Arbeitsplätze zu gestalten. Somit kann das Ziel der Gefährdungsbeurteilung doch mitgestaltet werden.

Zudem können Personalräte auf freiwilliger Basis bei der Gefährdungsbeurteilung beteiligt werden. In vielen Dienststellen werden so bereits das Wissen und die Position der Personalräte genutzt, um die Gefährdungsbeurteilung bestmöglich zu gestalten. Hier werden vereinzelt auch freiwillige Dienstvereinbarungen abgeschlossen.

Wenn wir allein den Umfang der Mitbestimmungsrechte von Betriebs- und Personalräten betrachten, wird deutlich, dass die Qualität der Gefährdungsbeurteilung von Arbeitnehmervertretungen wesentlich beeinflusst werden kann. Die Qualität der Gefährdungsbeurteilung steht wiederum im direkten Zusammenhang mit der Qualität der Arbeitsbedingungen für die Beschäftigten.

Unterstützung für Arbeitnehmervertretungen: Informationen, Schulungen und Sachverstand

Um die dargestellten Aufgaben und Rechte zu erfüllen, stehen den Arbeitnehmervertretungen verschiedene Unterstützungsmöglichkeiten zur Verfügung.

Zunächst sind Arbeitnehmervertretungen rechtzeitig und umfassend vom Arbeitgeber zu unterrichten (vgl. § 80 Abs. 2 BetrVG, § 69 Abs. 2 LPersVG). Rechtzeitig meint, dass die Information zu einem Zeitpunkt erfolgt, an dem die Arbeitnehmervertretung noch Einfluss auf die Entscheidungen nehmen kann, die unter ihrer Beteiligung zu treffen sind. Die Unterrichtung ist dann umfassend, wenn die Arbeitnehmervertretung alle Informationen erhält, die sie benötigt um das Vorhaben in den Gesamtzusammenhang zu setzen und ggf. Alternativvorschläge zu unterbreiten. Dazu sind ihr die geeigneten Unterlagen zur Verfügung zu stellen.

Für die Gefährdungsbeurteilung ist den Arbeitnehmervertretungen somit Zugang zu sämtlichen Unterlagen zu gewähren. Das betrifft nicht nur die offizielle Dokumentation, sondern auch mitgeltende Unterlagen wie bspw. Begehungs- und Messprotokolle oder Beurteilungsgrundlagen.

Für die Personalräte konkretisiert das LPersVG weiter: *„Die Unterrichtung hat sich auf sämtliche Auswirkungen der von der Dienststelle erwogenen Maßnahme auf die Beschäftigten zu erstrecken, insbesondere auf die Folgen für Arbeitsplätze, Arbeitsbedingungen, Arbeitsinhalte, Arbeitsorganisation und Qualifikationsanforderungen. Auf Verlangen hat die Dienststellenleitung die erwogene Maßnahme mit der Personalvertretung zu beraten.“* (vgl. § 69 Abs. 2 LPersVG).

Um ihre Aufgaben zu erfüllen und ihre Rechte durchzusetzen, können Arbeitnehmervertretungen zudem Sachverständige hinzuziehen (§ 80 Abs. 3 BetrVG, § 69 Abs. 5 LPersVG). Im Rahmen der Gefährdungsbeurteilung kann dies schon bei der Gestaltung einer betrieblichen Regelung erforderlich sein. Eine Betriebs- oder Dienstvereinbarung umfasst meist sowohl organisatorische als auch fachliche Regelungen aus dem Arbeits- und Datenschutz. Die Regelungen sollten unbedingt gemeinsam mit den betrieblichen Akteuren entwickelt werden, um sicherzustellen, dass sie zum/r Betrieb/Dienststelle und seinen/ihren Rahmenbedingungen passen.

Des Weiteren kann das Hinzuziehen eines Sachverständigen bei der Umsetzung des Prozesses erforderlich sein. So kann die Entwicklung von Arbeitsschutzmaßnahmen (bspw. zur Planung einer raumluftechnischen Anlage, zur Gestaltung von Hitzearbeitsplätzen oder zur Entwicklung eines Konzepts zum Umgang mit seelisch belastenden Situationen) ein fachliches Wissen im Arbeitsschutz erfordern, das der durchschnittlichen Arbeitnehmervertretung nicht zur Verfügung steht.

Möchten Arbeitnehmervertretungen die Gefährdungsbeurteilung (aktiv) begleiten, ist es für sie wichtig, über grundlegendes Wissen zu verfügen. Das Recht auf Qualifizierung steht ihnen gemäß § 37 Abs. 6 BetrVG und § 41 Abs. 1 LPersVG zur Verfügung. Für die Begleitung der Gefährdungsbeurteilung bedeutet dies, dass neben grundlegendem Wissen, auch vertiefende Qualifizierungen zu besonderen Gefährdungsfaktoren wie bspw. psychischen Belastungen erforderlich sein kann und ein Recht auf Schulungen besteht.

Zusammenarbeit mit internen Experten

Neben externen Sachverständigen sind interne Experten wesentliche Mitspieler für die Arbeitnehmervertretung. An dieser Stelle möchten wir die Sifa und den Betriebsarzt hervorheben. Beide haben gemäß § 3 Abs. 1 Nr. 1 g ASiG und § 6 Nr. 1 e ASiG die Aufgabe, den Arbeitgeber bei der Beurteilung der Arbeitsbedingungen zu beraten.

Zudem hat der Gesetzgeber ausdrücklich vorgesehen, dass beide bei der Ausübung ihrer Aufgaben ebenfalls mit der Arbeitnehmervertretung zusammenarbeiten (vgl. § 9 Abs. 1, 2 ASiG). Arbeitnehmervertretungen haben dabei Anspruch, von Sifas und Betriebsärzten beraten zu werden.

Möglichkeiten zur Durchsetzung der Rechte

Wie auf den vorangegangenen Seiten deutlich wurde, stehen Arbeitnehmervertretungen bei der Gefährdungsbeurteilung eine ganze Palette an Rechten und Möglichkeiten zur Verfügung. Was davon in einem Betrieb mühelos umgesetzt werden kann, muss dagegen in anderen Betrieben hartnäckig errungen oder auf rechtlichem Weg durchgesetzt werden. Zusätzlich zu den gängigen betrieblichen Verhandlungsprozessen in den Unternehmen, möchten wir Euch hier einen kurzen Überblick über die rechtlichen Möglichkeiten zur Durchsetzung der beschriebenen Rechte geben.



Rechte des Betriebsrats	Durchsetzungsweg
Mitbestimmung des Betriebsrats gemäß § 87 Abs. 1 Nr. 7 BetrVG	Einigungsstelle gemäß § 87 Abs. 2 BetrVG
Unterrichtung des Betriebsrats gemäß § 80 Abs. 2 BetrVG	Verfahren gemäß § 23 Abs. 3 BetrVG
Sachverstand gemäß § 80 Abs. 3 BetrVG	Verfahren gemäß § 23 Abs. 3 BetrVG
Qualifizierung gemäß § 37 Abs. 6 BetrVG	Es bedarf keiner besonderen Genehmigung des Arbeitgebers. Der Arbeitgeber kann die Einigungsstelle gemäß § 37 Abs. 6 BetrVG anrufen oder ein arbeitsgerichtliches Beschlussverfahren gemäß § 2a ArbGG einleiten, um die Erforderlichkeit zu klären.
Zusammenarbeit mit Sifa und Betriebsarzt gemäß § 9 Abs. 1, 2 ASiG	Bei nachhaltiger Pflichtverletzung Anordnung durch die Aufsichtsbehörde gemäß § 12 Abs. 1 ASiG an den Arbeitgeber, die Zusammenarbeit anzuordnen und durchzusetzen

Rechte des Personalrats	Durchsetzungsweg
Mitbestimmung des Personalrats gemäß § 80 Abs. 2 Nr. 7 LPersVG	Empfehlung der Einigungsstelle an die oberste Dienstbehörde gemäß § 75 Abs. 5 LPersVG
Mitbestimmung des Personalrats gemäß § 80 Abs. 1 Nr. 6 LPersVG	Verbindlicher Beschluss der Einigungsstelle gemäß § 75 Abs. 4 LPersVG
Unterrichtung des Personalrats gemäß § 69 Abs. 2 LPersVG	Verbindlicher Beschluss der Einigungsstelle ohne Durchführung des Stufenverfahrens gemäß § 74 Abs. 4 LPersVG
Sachverstand für den Personalrat gemäß § 69 Abs. 5 LPersVG	Bei Meinungsverschiedenheiten wegen Kosten verbindlicher Beschluss der Einigungsstelle ohne Durchführung des Stufenverfahrens gemäß § 74 Abs. 4 LPersVG
Qualifizierung des Personalrats gemäß § 41 Abs. 1 LPersVG	Verbindlicher Beschluss der Einigungsstelle ohne Durchführung des Stufenverfahrens gemäß § 74 Abs. 4 LPersVG
Zusammenarbeit mit Sifa und Betriebsarzt gemäß § 9 Abs. 1, 2 ASiG	Bei nachhaltiger Pflichtverletzung Anordnung durch die Aufsichtsbehörde gemäß § 12 Abs. 1 ASiG an den Arbeitgeber, die Zusammenarbeit anzuordnen und durchzusetzen



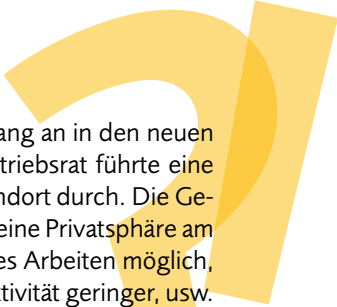
Betriebsrat im Interview



Dieter Weiskircher ist seit über 20 Jahren Personalrat bzw. Betriebsrat bei der Deutschen Telekom AG. Das Betriebsratsgremium hat im Jahre 2012 mit dem Arbeitgeber eine umfassende Betriebsvereinbarung zum Thema Arbeits- und Gesundheitsschutz, in der auch die Gefährdungsbeurteilung konkretisiert wird, abgeschlossen. Insbesondere seit dieser Zeit verfolgt der Betriebsrat intensiv die Umsetzung der ganzheitlichen Gefährdungsbeurteilung, um die Arbeitsbedingungen der Kolleginnen und Kollegen vor Ort positiv zu verändern.

TBS: *Wie konnten Sie den Arbeitgeber überzeugen eine Betriebsvereinbarung zum Thema Gefährdungsbeurteilung abzuschließen? Wie kam es zum Abschluss der Betriebsvereinbarung?*

Dieter: Mit der Einführung der „offenen Bürowelten“ bei der Deutschen Telekom wurde den Beschäftigten von heute auf morgen ein völlig neues Raumkonzept quasi übergestülpt. Der Betriebsrat hatte vor dem Einzug in die neuen Gebäude so gut wie keine Einflussmöglichkeiten auf die Arbeitsplatzgestaltung, weil das Raumkonzept bundesweit bereits an zahlreichen anderen Standorten eingeführt worden war. Der Umzug von kleinen Büroeinheiten an Arbeitsplätze in „Teamräumen“, wo bis zu 60 Bildschirmarbeitsplätze eingerichtet sind,



wirkte wie ein Schock. Die Beschäftigten klagten von Anfang an in den neuen Räumen über Probleme mit Lärm, Luft und Licht. Der Betriebsrat führte eine „Kurzbefragung Büroraum“ mit allen Beschäftigten am Standort durch. Die Gesamtauswertung war ernüchternd: Keine oder so gut wie keine Privatsphäre am Arbeitsplatz, keine Konzentration möglich, kein produktives Arbeiten möglich, schlechtes Raumklima, schlechte Lichtverhältnisse, Produktivität geringer, usw.

Der Betriebsrat konfrontierte den Arbeitgeber mit den aus seiner Sicht völlig unzureichenden Arbeitsbedingungen und forderte ihn auf, eine Betriebsvereinbarung abzuschließen. Es zeigte sich sehr schnell, dass eine Einigung ohne ein Einigungsstellenverfahren nicht möglich war. Mit Abschluss einer Betriebsvereinbarung über das „Verfahren zur Beurteilung der Arbeitsbedingungen, Mindestanforderungen an Arbeitsstätten und Rahmenregelung für Umzüge“ und einer Betriebsvereinbarung zur Einführung mehrfach genutzter Arbeitsplatzsysteme – „BV Desk Sharing“ – wurden die wesentlichen Voraussetzungen geschaffen, die Arbeitsbedingungen zu verbessern. Darüber hinaus wurde eine ständige Einigungsstelle eingerichtet, um diesen Prozess zu begleiten und zu gestalten.

TBS: *Was waren die größten Verbesserungen, die ihr für die Beschäftigten durch eure Beteiligung bei der Gefährdungsbeurteilung erzielen konntet?*

Dieter: Die Checklisten für die Gefährdungsbeurteilung wurden an die Vorgaben der Betriebsvereinbarung „Verfahren zur Beurteilung der Arbeitsbedingungen, Mindestanforderungen an Arbeitsstätten und Rahmenregelung für Umzüge“ angepasst. Somit wurden höhere Standards bei der Überprüfung und Bewertung der Arbeitsbedingungen eingeführt. Wir orientierten uns zunächst an den drei Schwerpunktthemen Lärm, Raumklima und Beleuchtung. Weniger Menschen, die sich gleichzeitig in einem Raum aufhalten, machen weniger Lärm. Der Betriebsrat einigte sich mit dem Arbeitgeber auf eine Mindestfläche

je Arbeitsplatz. Später wurde zusätzlich vereinbart, dass aus jedem Teamraum vier weitere Büroarbeitsplätze entfernt werden. Die Lichtverhältnisse wurden durch den Einbau von Prismengläsern an den Deckenlampen deutlich verbessert. Durch weitere Sitzungen der ständigen Einigungsstelle konnte erzielt werden, dass die Einstellungen der Raumluftechnischenanlage so verändert wurden, dass ein besseres Raumklima erreicht werden konnte. Ein großer Erfolg war die Sensibilisierung der Belegschaft für die Probleme an ihrem Arbeitsplatz. Der Betriebsrat wurde aufgrund dieser Sensibilisierung ständig und bereits zu einem frühen Zeitpunkt über die meisten Auffälligkeiten durch die Beschäftigten informiert und konnte dann zum Schutze der Kollegen agieren.

TBS: *Was sind Stolpersteine bzw. wo siehst du Hürden, die es euch als Arbeitnehmervertretung schwer machen, etwas zu erreichen? Hast du Ideen, wie diese Hürden abgebaut werden könnten?*

Dieter: Eine der größten Hürden war das nicht vorhandene bzw. fehlende sehr spezielle Fachwissen hinsichtlich der Arbeitsplatzbedingungen. Wie stelle ich fest, ob eine Raumluftechnischeanlage den gesetzlichen und den Anforderungen aus einer Betriebsvereinbarung genügt? Welche Parameter sind beim Flächenansatz für einen Arbeitsplatz in einem Großraumbüro zugrunde zu legen? Wie kann ich den Einigungsstellenvorsitzenden mit Sachverstand und Kompetenz von unserer Auffassung überzeugen? Um diese Themen erfolgreich „stemmen“ zu können haben wir die TBS beauftragt, uns als Sachverständige zu beraten und bei den Verhandlungen zu begleiten. Gemeinsam waren wir erfolgreich!



7. Handlungsbedarfe

Da die Gefährdungsbeurteilung gleichzeitig Kernthema im Arbeitsschutz und kontinuierliche Aufgabe im Betrieb bzw. der Dienststelle ist, muss dieses Instrument regelmäßig überprüft und auf Handlungsbedarf hinterfragt werden. Wie wir im Folgenden darstellen, kann dies auf verschiedenen Ebenen erfolgen.

Politischer Handlungsbedarf aus Sicht der Arbeitnehmervertretungen – Workshopbericht (Teil 2)

Im Rahmen des Workshops zum 20-jährigen Bestehen des Arbeitsschutzgesetzes wurde nicht nur rückblickend Bilanz zu vorhandenen Regelungen gezogen, sondern ebenfalls diskutiert, welche Anpassungs- und Regelungsbedarfe für die Zukunft bestehen.

Besonderen Handlungsbedarf sahen die Teilnehmer hinsichtlich der Gestaltung der rechtlichen Rahmenbedingungen durch die Politik:

- ▶ Aus Sicht der Arbeitnehmervertretungen wird die Qualität von Gefährdungsbeurteilungen und des betrieblichen Arbeits- und Gesundheitsschutzes insgesamt zu wenig kontrolliert. Eine Ursache sind fehlende personelle Ressourcen bei den Aufsichtsbehörden. In vielen Betrieben besteht kein oder ein nur sehr sporadischer Kontakt zu diesen. Um die Qualität des Arbeits- und Gesundheitsschutzes weiter zu verbessern, sollte das Personal entsprechend aufgestockt werden.
- ▶ Zudem sind aus Sicht der Teilnehmer eine stärkere Einbeziehung der Schwerbehindertenvertretung und die Stärkung von deren Rechten erforderlich. Die Belange schwerbehinderter Menschen werden bei der Gefährdungsbeurteilung noch nicht ausreichend berücksichtigt. Vor allem in Betrieben mit durchschnittlich älteren Belegschaften ist in Zukunft mit einem erhöhten Anteil schwerbehinderter Beschäftigter und entsprechendem Handlungsbedarf im Arbeitsschutz zu rechnen.

- ▶ Dem Personalrat sollte, analog zum Betriebsrat, ein Mitbestimmungsrecht bei der Gefährdungsbeurteilung insgesamt zustehen. Dafür bedarf es einer Anpassung des Begriffs der „Maßnahme“ in § 80 Abs. 2 Nr. 7 LPersVG bzw. einer entsprechenden Auslegung durch die Rechtsprechung.
- ▶ Der Begriff des „Dienststellenleiters“ bzw. der „Dienststelle“ im LPersVG ist je nach Aufbau der Behörde nicht immer deckungsgleich mit dem Arbeitgeberbegriff des Arbeitsschutzrechtes. Somit sind die Zuständigkeiten nicht eindeutig geklärt und wichtige Schritte werden nicht angegangen, weil sich keine Stelle verantwortlich fühlt.
- ▶ Weiteren Anpassungsbedarf sehen die Arbeitnehmervertretungen bei den rechtlichen Regelungen zum Schutz der Beschäftigten. Diese gilt es, weiter auszubauen bzw. zu konkretisieren.
- ▶ Es bedarf einer stärkeren rechtlichen Verankerung der Barrierefreiheit beim Bau von Arbeits- und Veranstaltungsstätten. Diese sollten von Anfang an barrierefrei gestaltet werden müssen – nicht erst, wenn schwerbehinderte Menschen beschäftigt werden.
- ▶ Für die Arbeit im Homeoffice sowie das mobile Arbeiten bedarf es detaillierter Regelungen, die die fortschreitende Digitalisierung berücksichtigen. Einige Klarstellungen sind dazu mittlerweile durch die neue Arbeitsstättenverordnung erfolgt, die einige Monate nach dem beschriebenen Workshop verabschiedet wurde. Weitere Klarstellungen und Konkretisierungen werden mit einer Technischen Regel für Arbeitsstätten (ASR) erwartet, die die Anforderungen für Bildschirmarbeit näher ausführt. Zudem erfordern neue Arbeitsformen eine Aktualisierung der arbeitszeitrechtlichen Regelungen für eine flexible Gestaltung und gleichzeitigem Schutz der Gesundheit von Beschäftigten.

Handlungsbedarf im Betrieb

Neben den rechtlichen Rahmenbedingungen, die die Grundlage für die Gefährdungsbeurteilung in den Betrieben darstellt, sollte auch die Gefährdungsbeurteilung im Betrieb kontinuierlich hinterfragt und auf Anpassungsbedarf geprüft werden.

Die folgende Checkliste dient dazu, die Qualität der Gefährdungsbeurteilung im eigenen Betrieb einzuschätzen. Sie enthält weder K.O.-Kriterien oder eine abschließende Bewertung, noch ist sie die Grundlage für einen Benchmark. Vielmehr soll sie eine Grundlage für die Diskussion in der Arbeitnehmervertretung oder im Arbeitsschutzausschuss bilden.

Die Checkliste beruht auf der Checkliste „Prozessqualität der Gefährdungsbeurteilung“ der GDA (GDA, 2015), mit Hilfe derer die Aufsichtsbehörden die Qualität von Gefährdungsbeurteilungen prüfen. Sie wurde von uns durch Kriterien, die insbesondere die Rolle der Arbeitnehmervertretungen betreffen, ergänzt.

Fragen zur Vorbereitung und Steuerung der Gefährdungsbeurteilung

Arbeitgeber und Führungskräfte

- Nimmt die Leitungsebene ihre Verantwortung wahr? Wenn ja, wie?
- Wurden Aufgaben des Arbeitgebers delegiert oder schriftlich nach § 13 Abs. 2 ArbSchG übertragen? Sind sich die Akteure ihrer Verantwortung bewusst?
- Unterstützt die Führungsebene den Prozess der Gefährdungsbeurteilung? Wenn ja, wie?
- Wer hat darüber hinaus die Umsetzung der Gefährdungsbeurteilung unterstützt?

Planung

- Wurde die Durchführung der Gefährdungsbeurteilung systematisch geplant?
- Wer war mit der Planung der Durchführung beauftragt?
- Wurden sinnvolle Beurteilungseinheiten gebildet, sodass alle Tätigkeiten angemessen abgebildet und berücksichtigt werden?
- War die Auswahl der Vorgehensweise und der Instrumente angemessen?
- Gab es klare Regeln für die Durchführung der Gefährdungsbeurteilung?
- War die betriebliche und / oder externe Expertise ausreichend?

Fragen zur Durchführung der Gefährdungsbeurteilung

Beteiligung von Führungskräften

- In welcher Weise wurden die Führungsebenen über die Durchführung der Gefährdungsbeurteilung informiert?
- Wie wurden sie bei der Ermittlung der Gefährdungen und der Beurteilung in ihrem Verantwortungsbereich beteiligt?

Beteiligung von Beschäftigten

- Wie und in welcher Phase der Gefährdungsbeurteilung wurden die Beschäftigten informiert?
- Wurden sie an den Ermittlungen und der Beurteilung der Gefährdungen beteiligt?

Vollständigkeit

- Wurden alle Arbeitsbereiche und Tätigkeiten bei der Durchführung der Gefährdungsbeurteilung berücksichtigt?
- Wurden alle relevanten Gefährdungen in den Arbeitsbereichen/bei den Tätigkeiten erfasst?
- Wurden Prioritäten gesetzt? Wurden Bereiche ausgelassen? Welche Gründe gab es dafür? Wann werden diese Bereiche beurteilt?



Fragen zur Maßnahmenableitung und -umsetzung

Maßnahmenfestlegung

- Waren Arbeitsschutzmaßnahmen erforderlich?
- Wurden Maßnahmen zur Vermeidung bzw. Minimierung der Belastungen entwickelt und festgelegt?
- Waren die Arbeitsschutzmaßnahmen angemessen? Wird die Maßnahmenhierarchie eingehalten?
- Wurden Beschäftigte und Führungskräfte an der Erarbeitung und Festlegung dieser Maßnahmen beteiligt?

Maßnahmenumsetzung

- Wie ist der Stand der Maßnahmenumsetzung?
- Wurden die Verantwortlichkeiten für die Umsetzung der Maßnahmen festgelegt?
- Ist der Zeitplan für die Umsetzung der Maßnahmen angemessen?
- Wer kontrolliert die Einhaltung des Plans?



Fragen zur Kontrolle und Dokumentation der Gefährdungsbeurteilung

Wirksamkeit

- Wird die Wirksamkeit der Maßnahmen überprüft? Auf welche Weise erfolgt dies?
- Werden die Beschäftigten und Führungskräfte bei der Wirksamkeitskontrolle beteiligt?
- Wer ist für die Überprüfung der Wirksamkeit verantwortlich?

Dokumentation

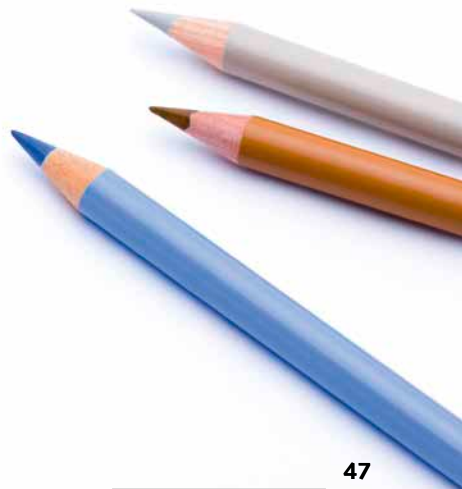
- Ist die Gefährdungsbeurteilung angemessen dokumentiert?
- Sind die relevanten Aspekte der Durchführung der Gefährdungsbeurteilung nachvollziehbar dokumentiert?
- Wurden die festgelegten Maßnahmen dokumentiert?
- Wurde die Umsetzung der Maßnahmen dokumentiert?
- Ist geregelt, wo und in welcher Form die Dokumentation aufbewahrt wird und wer darauf zugreifen kann?

Fortführung

- Wird die Gefährdungsbeurteilung in angemessenen Zeiträumen aktualisiert bzw. bei veränderten Gegebenheiten angepasst?
- Wie wird sichergestellt, dass bei Veränderungen von Arbeitsbedingungen die Gefährdungsbeurteilung überprüft bzw. aktualisiert wird?
- Ist der Prozess der Erstellung der Gefährdungsbeurteilung angemessen in die betriebliche Organisation eingebettet?

Fragen zur Rolle der Arbeitnehmervertretung bei der Gefährdungsbeurteilung

- Ist die Arbeitnehmervertretung über die Aktivitäten im Rahmen der Gefährdungsbeurteilung informiert?
- Hat die Arbeitnehmervertretung Zugang zu allen Unterlagen der Gefährdungsbeurteilung?
- Nimmt die Arbeitnehmervertretung an Aktivitäten im Rahmen der Gefährdungsbeurteilung teil?
- Gestaltet die Arbeitnehmervertretung die Gefährdungsbeurteilung aktiv mit?
- Gibt es eine Betriebs- oder Dienstvereinbarung zur Gefährdungsbeurteilung?
- Regelt die Betriebs- oder Dienstvereinbarung die erforderlichen Inhalte? Werden die Regelungen in der Praxis gelebt?
- Werden Schwerbehindertenvertretung sowie Jugend- und Auszubildendenvertretung in die Gefährdungsbeurteilung einbezogen, wenn ihre Klientel betroffen ist?



8. Unterstützung bei der Gefährdungsbeurteilung durch die TBS

Um Arbeitnehmervertretungen, aber auch Unternehmen, bei der betrieblichen Ausgestaltung und Umsetzung der Gefährdungsbeurteilung zu unterstützen, bietet die TBS verschiedene Leistungen aus unserem Beratungs- und Qualifizierungsspektrum an. Hier geben wir Euch einen kurzen Überblick:

- ▶ Informationen zum Thema: diese Broschüre, Broschüre zu psychischen Belastungen
- ▶ Qualifizierung für verschiedene Zielgruppen in den Unternehmen: bspw. Arbeitnehmervertretungen (Betriebsräte, Personalräte, Mitarbeitervertretungen und andere sowie Schwerbehindertenvertretungen, Jugend- und Auszubildendenvertretungen), Beschäftigte, Führungskräfte, Beauftragte im betrieblichen Arbeitsschutz
- ▶ Entwicklung und Verhandlung von Betriebs- und Dienstvereinbarungen zur Gestaltung der Gefährdungsbeurteilung
- ▶ Unterstützung der betrieblichen Öffentlichkeitsarbeit: Vorträge bspw. auf Betriebsversammlungen, Diskussionsrunden, Begehungen, inhaltliche Gestaltung von Flyern, Plakaten, Infobriefen u. ä.
- ▶ Unterstützung bei der systematischen Planung der Gefährdungsbeurteilung bspw. in Steuerkreisen, Lenkungsgruppen, u. ä. als Sachverständiger für die Arbeitnehmervertretung oder im Auftrag des Unternehmens
- ▶ Unterstützung bei der Durchführung der Gefährdungsbeurteilung als Sachverständiger für die Arbeitnehmervertretung oder im Auftrag des Unternehmens: Durchführung von Beschäftigtenbefragungen, Workshops, Begehungen, Begleitung von Messungen, Entwicklung von Arbeitsschutzmaßnahmen, u. ä.
- ▶ Beisitzer in Einigungsstellen

Für genauere Informationen und spezifische Angebote stehen wir Euch gerne zur Verfügung.

Kontaktdaten TBS

TBS gGmbH

Kaiserstraße 26-30

55116 Mainz

Tel. 06131/28 835-0

Fax: 06131/22 61 02

E-Mail: info@tbs-rlp.de

Ansprechpartnerinnen und Ansprechpartner können der Homepage entnommen werden: **www.tbs-rlp.de**

Anlaufstellen

- ▶ Zuständige Berufsgenossenschaften und Unfallkassen
- ▶ Gewerbeaufsicht bzw. Arbeitsschutzämter
- ▶ Zuständige Gewerkschaften und der Deutsche Gewerkschaftsbund

9. Literaturverzeichnis

BAuA. (2014). *Sicherheit und Gesundheit bei der Arbeit 2013 – Unfallverhütungsbericht Arbeit*. Abgerufen am 17. 10 2017 von https://www.baua.de/DE/Angebote/Publicationen/Berichte/Suga-2013.pdf?__blob=publicationFile&v=3

BAuA. (2016 a). *Ratgeber zur Gefährdungsbeurteilung – Handbuch für Arbeitsschutzfachleute, Praxishilfen* (Bd. 1 Hinweise zur Vorbereitung und Durchführung der Gefährdungsbeurteilung). Dortmund.

BAuA. (2016 b). *Ratgeber zur Gefährdungsbeurteilung – Handbuch für Arbeitsschutzfachleute* (Bd. 2 Gefährdungsfaktoren). Dortmund.

Deutsches Institut für Normung e.V. *Ergonomische Grundlagen bezüglich psychischer Arbeitsbelastung* – Teil 1: DIN EN ISO 10075-1

GDA. (2015). *GDA-Portal*. Abgerufen am 09.08.2017 von Leitlinie Beratung und Überwachung bei psychischer Belastung am Arbeitsplatz: https://www.gda-portal.de/de/pdf/Leitlinie-Psych-Belastung.pdf?__blob=publicationFile&v=10

Kohte, P. D., Faber, R., & Feldhoff, P. (2014). *Kommentar Gesamtes Arbeitsschutzrecht*. Baden-Baden: Nomos Verlagsgesellschaft.

10. Lesetipps

BAuA https://www.baua.de/DE/Themen/Arbeitsgestaltung-im-Betrieb/Gefaehrdungsbeurteilung/_functions/BereichsPublikationssuche_Formular.html?nn=8706934

Ergo Online <http://www.ergo-online.de/site.aspx?url=html/gefaehrungsbeurteilung/titel.htm>

GDA Leitlinie *Gefährdungsbeurteilung und Dokumentation* <http://www.gda-portal.de/de/Betreuung/Leitlinie-Gefaehrdungsbeurteilung.html>

GDA Psyche http://www.gda-psyche.de/DE/Home/home_node.html

GDA Leitlinie *Beratung und Überwachung bei psychischer Belastung am Arbeitsplatz* <http://www.gda-portal.de/de/Betreuung/Leitlinie-PsychBelastung.html>

Hans Böckler Stiftung, Regine Romahn (2013): *Gefährdungsbeurteilungen – Betriebs- und Dienstvereinbarungen, Analyse und Handlungsempfehlungen.* Frankfurt am Main: Bundverlag, 2. aktualisierte Auflage. https://www.boeckler.de/pdf/mbf_bvd_gefaehrungsbeurteilungen.pdf

Mediathek für Arbeitsschutz und Gesundheitsförderung <http://www.arbeitsschutzfilm.de/mediathek/browse-gefaehrungsbeurteilung-videos-1-date.html>

TBS Broschüre *Psychische Belastungen in der Arbeitswelt* http://www.tbs-rheinlandpfalz.de/publikation/downloads/Broschuere_Psychische_Belastung_arbeitswelt_2015.pdf

Ver.di Online *Handlungshilfe zur Gefährdungsbeurteilung* <http://www.verdi-gefaehrungsbeurteilung.de/meldung.php?k1=main&k2=index&k3=&k4=&view=&lang=&si=>



TBS gGmbH Rheinland-Pfalz

Kaiserstraße 26-30
55116 Mainz

Tel.: 06131/28 835-0
Fax: 06131/22 61 02

info@tbs-rlp.de
www.tbs-rlp.de