Nimm Dir die **Zeit**

Betrieblicher Gesundheitsschutz

Hauptsache Gesundheit

Tarif- und betriebspolitisches Drehbuch zum Arbeits- und Gesundheitsschutz

ver.di

Tarifpolitische Grundsatzabteilung

Vereinte Dienstleistungs-gewerkschaft

Nimm Dir die **Zeit**

Betrieblicher Gesundheitsschutz

Hauptsache Gesundheit

Tarif- und betriebspolitisches Drehbuch zum Arbeits- und Gesundheitsschutz

Tarifpolitische Grundsatzabteilung

Vereinte Dienstleistungs-gewerkschaft

Hauptsache Gesundheit

Tarif- und betriebspolitisches Drehbuch zum Arbeits- und Gesundheitsschutz

Tarifpolitische Grundsatzabteilung

Vereinte Dienstleistungs-gewerkschaft

Weitere Infos:
http://arbeitszeit.verdi.de

Jetzt Ansprüche sichern und
online Mitglied werden:
www.mitgliedwerden.verdi.de

Herausgeberin:
ver.di – Vereinte Dienstleistungsgewerkschaft
Bundesverwaltung, Ressort 2
Tarifpolitische Grundsatzabteilung
Paula-Thiede-Ufer 10, 10179 Berlin

v.i.S.d.P.:
Margret Mönig-Raane
stellvertretende ver.di-Vorsitzende

Beiträge:
Sylvia Skrabs, Tarifpolitische Grundsatzabteilung
Dr. Karina Becker, Thomas Engel,
Friedrich-Schiller-Universität Jena, Institut für Soziologie
Prof. Dr. Ulrich Brinkmann, Universität Trier, Soziologie
Tatjana Fuchs, Internationales Institut für
Empirische Sozialökonomie gGmbH INIFES

Redaktion/Bearbeitung:
Sylvia Skrabs
Kontakt: sylvia.skrabs@verdi.de

Konzeption/Gestaltung/Fotos:
gfp-kommunikation/Köln

Druck:
Farbo, Köln

W-2852-13-0610

Stand: Juni 2010

5 Margret Mönig-Raane:
Die Aktualität des Arbeits- und Gesundheitsschutzes

8 **WISSEN:**
Gute Gründe – Arbeitswissenschaftliche Empfehlungen – Rechtliche Rahmenbedingungen

10 *Arbeits- und Gesundheitsschutz:*
Die betriebspolitische Aktualität

11 Die Kluft zwischen Anspruch und Wirklichkeit

15 Die Argumente der Arbeitgeber kennen – und widerlegen

22 Arbeitswissenschaftliche Erkenntnisse: Der gesetzliche Auftrag

35 Schwarz auf weiß:
Der DGB-Index „Gute Arbeit“

45 Der Schlüssel: Betriebsöffentlichkeit, Mitbestimmung und Beteiligung

48 *Arbeits- und Gesundheitsschutz:*
Der gesetzliche Rahmen

49 Die europäische Ebene

52 Der bundesrepublikanische Rahmen

60 Zentrales Instrument:
Die Gefährdungsbeurteilung

63 Die Interessenvertretungen

68 **HANDELN:**
Tarifvertragliche und/oder betriebliche Umsetzung

70 *Der Tarifvertrag:*
Das wollen wir festschreiben

71 Die Präambel

74 Der Geltungsbereich

75 Bereitstellung von Informationsquellen

76 Die Gefährdungsbeurteilung

79 Einrichtung einer Steuerungsgruppe

82 Einrichtung von Gesundheitszirkeln

83 Koordinierungs- und Anlaufstellen

83 Beteiligung der Beschäftigten

86 Weiterbildung / Sachkunde

87 Mitbestimmung der betrieblichen Interessenvertretungen

88 Betriebliches Eingliederungsmanagement (BEM)

96 Maßnahmen

99 Dokumentation

101 Überprüfung

102 Unterstützende Instrumente

104 *Die betriebliche Umsetzung: Gefährdungsbeurteilung*

106 Idealtypischer Ablauf: Gefährdungsbeurteilung von unten

136 Hürden überwinden: Was tun, wenn die Geschäftsleitung blockiert?

150 **KÖNNEN: Das Handwerkszeug zum betrieblichen Gesundheitsschutz**

152 *Glossar:* Rechtliche Grundlagen im Überblick

158 *Checkliste:* Betriebliche Organisation und Arbeitsschutz

159 *Checkliste:* Gefährdungsbeurteilung physische Belastungen

160 *Checkliste:* Gefährdungsbeurteilung: psychische Belastungen

162 *Vorschlag:* Verschwiegenheitsvereinbarung

164 *Die Macher/-innen*

166 *Im Überblick:* Literatur- und Linkliste

170 *Bestellen:* Aktuelle Materialien

Die Aktualität des Arbeits- und Gesundheitsschutzes

Vorwort: Margret Mönig-Raane

Liebe Kolleginnen und Kollegen,

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

Die ersten Auswertungen erregten in der Öffentlichkeit große Aufmerksamkeit. Der Zuspruch war groß, wurden doch die sich verschärfenden Arbeitsbedingungen systematisch unter die Lupe genommen. Die Ablehnung der Arbeitgeber folgte auf dem Fuße. Sie stellten die Erhebungsmethode in Frage, wollten sie doch nicht, dass die Situation auch noch wissenschaftlich belegt öffentlich gemacht wird und eine intensive Diskussion hervorruft.

Das hat uns zu weiteren Untersuchungen angespornt. Denn Ziel dieser gewerkschaftlichen Initiative ist es, die Urteile und Ansprüche der Beschäftigten an *Gute Arbeit* periodisch zu erheben und die Ergebnisse für die Verbesserung der Arbeitsbedingungen öffentlich aufzuzeigen. Der DGB-Index „Gute Arbeit" stellt eine Art Seismograf dar, der die Ausschläge sowohl in Richtung *Guter Arbeit* als auch in Richtung Handlungsbedarf aufzeigt. Damit werden über Branchen hinweg Tendenzen erkennbar. Der DGB-Index ermöglicht es aber auch, eine Branche konkreter auf gute Arbeitsbedingungen hin zu beleuchten.

Auf dieser Basis hat ver.di die Initiative ergriffen und rückt damit die betriebliche Alltagsgestaltung der Arbeitsbedingungen ins Zentrum gewerkschaftlicher Arbeit. Der DGB Index „Gute Arbeit" eignet sich sowohl für Branchenvergleiche als auch für die

Betrachtung einer einzelnen Branche. Die gesamte Befragung kann zudem auch auf die Betriebsebene heruntergebrochen werden, um ganz konkrete Handlungsbedarfe zu ermitteln.

ver.di will gute Arbeit erfolgreich in der betrieblichen Praxis umsetzen und Erfolge sowie gute Beispiele verbreiten, damit sie Schule machen.

Die Fakten sind bekannt. Doch wie fängt man es an? Nun geht es ans Handeln. Jetzt werden Instrumente, Mitbestimmungsmöglichkeiten und Beteiligungsrechte der Beschäftigten und ihrer Interessenvertretungen gebraucht.

Dabei bilden Gesetze, wie z. B. das Arbeitsschutzgesetz, die Betriebsverfassung und das Personalvertretungsrecht, eine wichtige Grundlage.

Doch neben den betrieblichen Möglichkeiten bietet Tarifpolitik einen nicht zu unterschätzenden Beitrag. Tarifverträge zum Arbeits- und Gesundheitsschutz oder Gesundheitsmanagement zielen darauf ab, die Arbeitsschutzgesetze wirkungsvoll unter einer aktiven Beteiligung der Beschäftigten und ihrer Interessenvertretungen umzusetzen.

Tarifverträge schaffen „Spielregeln", die eine effektive Umsetzung des Arbeitsschutzgesetzes ermöglichen. Durch diese Rahmensetzung werden für die betrieblichen Akteure Mittel und Kräfte für die inhaltliche Bearbeitung und Auseinandersetzung frei. Darüber hinaus ist nicht zu unterschätzen, welche Mobilisierungsmöglichkeiten tarifliche Auseinandersetzungen für *Gute Arbeit* hervorbringen können.

Mit dieser Broschüre wollen wir die Diskussion zur tariflichen Gestaltung des Arbeits- und Gesundheitsschutzes anstoßen und in eine produktive Richtung lenken.

Hierbei geht es uns zum einen um das „Rüstzeug": die Widerlegung typischer Arbeitgeberargumente, die Kenntnisse der gesetzlichen Grundlagen und um unsere Vorstellung einer tarifpolitischen Gestaltung. Zum anderen geht es aber auch um Vorschläge für ganz konkrete betriebliche Handlungsschritte und -möglichkeiten.

Diese Broschüre soll den Akteuren Mut machen, ein komplexes Thema tarifpolitisch und betriebspolitisch anzupacken.

- Denn gerade mit der Aufdeckung der Ursachen physischer und psychischer Belastungen geraten Arbeitsorganisation und Arbeitszeit, aber auch Fragen der Investitionslenkung und Personalbemessung in den Verantwortungsbereich gesetzlich geregelter Mitbestimmung. Arbeits- und Gesundheitsschutz wird damit zu einem Türöffner für weitere Felder der Interessenvertretung. Mit einer engen tarifpolitischen Verzahnung kommen wir an Themen heran, die sonst dem Zugriff der tarifpolitischen Gestaltung eher versperrt bleiben.

Eine intensive Auseinandersetzung mit der Thematik lohnt sich also in jedem Fall. Auf unsere Unterstützung könnt ihr dabei zählen.

Eure

Margret Mönig-Rahne

WISSEN:

Gute Gründe – Arbeitswissenschaftliche Empfehlungen – Rechtliche Rahmenbedingungen

Die betriebspolitische Aktualität.
Der gesetzliche Rahmen.

- Wer auf der Suche nach guten Argumenten, arbeitswissenschaftlichen Grundlagen und rechtlichen Rahmenbedingungen für die betriebliche Umsetzung des Arbeitsschutzes und für die Gesundheitsförderung ist, findet diese in den nächsten beiden Kapiteln.

- Wir stellen die Basis-Werkzeuge und Basis-Erkenntnisse vor, die Gewerkschafter/-innen brauchen, die sich auf diesem Feld engagieren wollen – sei es betrieblich oder tarifpolitisch.

Arbeits- und Gesundheitsschutz: Die betriebspolitische Aktualität

Wissen

Den Arbeits- und Gesundheitsschutz (AGS) tarifvertraglich zu verhandeln, ist bislang eher die Ausnahme. Denn es gibt seit 1996 ein gutes Arbeitsschutzgesetz, das die durchzuführenden Maßnahmen bündelt, eine ganzheitliche Gefährdungsbeurteilung für jeden einzelnen Arbeitsplatz vorschreibt und den Belegschaften und ihren Vertretungen weitgehende Mitbestimmungsrechte einräumt. Also alles prima? Von wegen! Die betriebliche Wirklichkeit hat in der Regel wenig bis nichts mit dem gesetzlichen Anspruch zu tun. Eine Bestandsaufnahme:

Die Kluft zwischen Anspruch und Wirklichkeit

Beispielhaft sei hier auf die öffentlichkeitswirksamen Auseinandersetzungen im Sozial- und Erziehungsdienst – der sogenannte „KiTa-Streik" – verwiesen, durch die für das Thema Gesundheit am Arbeitsplatz ein Tarifvertrag abgeschlossen werden konnte. Diese Auseinandersetzung war notwendig, weil in diesem Bereich gesetzliche Normen und betriebliche Wirklichkeiten weit auseinanderklafften. Erst mit dem neuen Tarifvertrag erhalten die Beschäftigten dieser Branche eine Perspektive auf die Verbesserung ihrer Arbeitsbedingungen. Es ist zu hoffen, dass sich der Schwung der tarifpolitischen Thematisierung auch im betrieblichen Alltag niederschlagen wird.

Was für den Sozial- und Erziehungsdienst gilt, trifft auch auf die meisten anderen Bereiche zu.

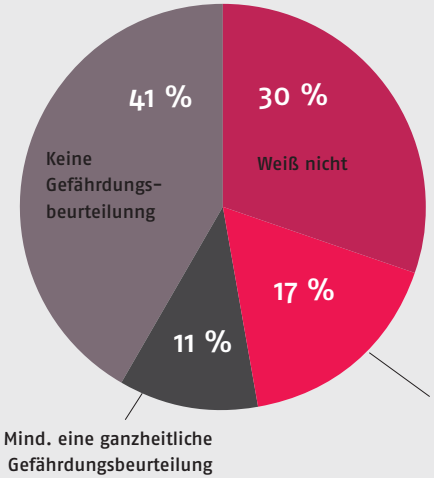
Gefährdungsbeurteilungen: Fehlanzeige

Gefährdungsbeurteilungen werden in der Mehrzahl der Betriebe gar nicht oder nur höchst unzureichend durchgeführt: Mal werden nur einzelne Bereiche untersucht, während andere außen vor bleiben. Oft werden keine konkreten Maßnahmen abgeleitet, wie es das Gesetz vorsieht. Selten findet eine nachträgliche Bewertung von Veränderungsmaßnahmen statt.

GRAFIK 1*

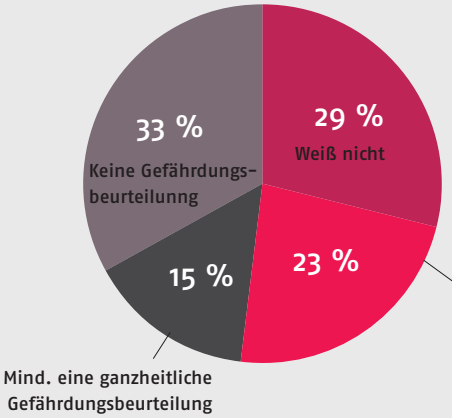
WIRKLICHKEIT: Betriebliche Gefährdungsanalyse

Alle Beschäftigten in Betrieben ohne Betriebs-/Personalrat



FRAGE 1: Wurde an Ihrem Arbeitsplatz eine Gefährdungsanalyse durchgeführt? **D. h. wurden Sie nach möglichen Gesundheitsbelastungen gefragt oder wurde Ihr Arbeitsplatz nach möglichen Gefahrenquellen untersucht?**

Alle Beschäftigten in Betrieben mit Betriebs-/Personalrat



FRAGE 2: Wurden Sie im Rahmen dieser Gefährdungsanalyse nach möglichen Belastungen z. B. durch problematische Arbeitsabläufe, Arbeitszeiten oder unzureichende Zusammenarbeit gefragt?

** DGB Index-Erhebung, Berechnung: T. Fuchs INFES*

ZUR ERLÄUTERUNG:

Im Jahr 2008 wurden 6.835 Beschäftigte im Rahmen der repräsentativen DGB-Index-Erhebung gefragt, ob an Ihrem Arbeitsplatz eine Gefährdungsanalyse durchgeführt wurde. Lediglich 28% bejahten diese Frage. Ein noch geringerer Anteil, nämlich nur 17%, gab an, dass im Rahmen dieser Gefährdungsanalyse auch der Arbeitsablauf, die Arbeitszeit oder die Zusammenarbeit – d. h. klassische Felder psychischer Belastungen – in den Blick genommen wurden. Beschäftigte, die in Betrieben mit Betriebs- oder Personalrat arbeiten, geben immerhin zu 23% an, dass ihr Arbeitsplatz ganzheitlich nach möglichen Gesundheitsgefährdungen untersucht wurde.

Psychische Belastungen: Fehlanzeige

Es ist zwar gesetzlich vorgeschrieben, auch die psychischen Belastungen systematisch zu erfassen. Meist unterbleibt dies aber aus ganz unterschiedlichen Gründen: Arbeitgeber fürchten oft die Nachfolgekosten, Sicherheitsfachkräfte fühlen sich dem neuen Thema nicht gewachsen und Beschäftigte haben häufig Angst vor Benachteiligung, Spott und Stigmatisierung, wenn sie diese Belastungen anführen.

Zuständigkeiten: Fehlanzeige

Arbeits- und Gesundheitsschutz ist leider erst in wenigen Betrieben ein Querschnittsthema geworden. In der Regel wird es an eine Person im Betrieb „wegdelegiert" und damit als erledigt abgehakt. Selbst wenn sich diese Experten/-innen dann mühen, kämpfen sie allein auf weiter Flur, fehlt ihnen doch der Beistand der zahlreichen Betroffenen. Bei der Verteilung der Verantwortung und Aufgaben des Arbeits- und Gesundheitsschutzes wird meistens nicht darauf geachtet, auch

die Beschäftigten an den wichtigen Prozessen zu beteiligen.

Kostenargument: Immer präsent

Von allen angeführten Gegenargumenten ist das der Kosten die zentrale Hürde, die engagierte Gesundheitsschützer in vielen Unternehmen überwinden müssen. Gesundheitsschutz wird immer noch oft als Wettbewerbsnachteil bezeichnet. Und dies keineswegs nur in der Krise, sondern auch in Boomzeiten. Selbst dann heißt es allzu oft: „Für dieses Thema haben wir momentan keine Zeit!"

Dass die Kosten oft das entscheidende Hemmnis darstellen, ist auch der Politik bekannt. Leider reagiert man hier nicht mit einer Regulierung, die alle Unternehmen betreffen und damit das Argument des Wettbewerbsnachteils außer Kraft setzen würde. Stattdessen setzt man oft auf das „Prinzip Freiwilligkeit", greift lieber zum Zuckerbrot als zur Peitsche. So sehen beispielsweise die Steuergesetze zur „Erhöhung der Bereitschaft des Arbeitgebers" eine Steuerbefreiung von Investitionen in betriebliche Gesundheitsförderung bis zur Größenordnung von mehreren hundert Euro im Kalenderjahr pro Beschäftigten vor. Allerdings zeigt die Erfahrung, dass materielle Anreize nur selten einen Umschwung zu mehr Arbeits- und Gesundheitsschutz herbeiführen, wenn die betriebliche Gesundheitsförderung den Betrieben zusätzliche Kosten verursachen.

- Entscheidend ist und bleibt, dass sich eine betriebliche Debatte über dieses Thema entzündet, die nachhaltig von den verantwortlichen Experten/-innen, den Betriebs- und Personalräten aber auch von den Beschäftigten selbst befeuert wird.

Die Argumente der Arbeitgeber kennen – und widerlegen

Der Kampf um die Meinungsführerschaft im Betrieb hat sich als notwendiger erster Schritt erwiesen. Das Ergebnis dieses Kampfes bestimmt maßgeblich darüber, welcher Stellenwert der Gesundheit eingeräumt wird. Womit werden Interessenvertretungen* also hauptsächlich konfrontiert, wenn sie sich aktiv für die Umsetzung des Arbeitsschutzgesetzes einsetzen?

Dazu einige Beispiele typischer Arbeitgeberargumente. Die Textpassagen sind wörtlich aus den aktuellen Arbeitgeber-Informationsbroschüren *argumente* vom Juli 2009 und *kompakt* vom Mai 2009 entnommen.

Arbeitgeber zeigen falsche Alternativen auf

So wird in der Broschüre *argumente* beispielsweise kritisiert, dass der *DGB-Index „Gute Arbeit"* ignoriere, *„dass Arbeitsbedingungen immer auch mit den jeweiligen wirtschaftlichen Erfolgsvoraussetzungen, wie z. B. der Berücksichtigung von Kundenwünschen oder der Beachtung von Qualitätsstandards, in Einklang gebracht werden müssen."*

Natürlich ignoriert niemand, dass die Berücksichtigung von Kundenwünschen und die Beachtung von Qualitätsstandards für erfolgreiche Unternehmen wichtig sind. Es ist barer Unsinn, den betrieblichen Arbeits- und Gesundheitsschutz gegen diese Themen auszuspielen – und es verdeckt nur den Kern des Arguments, den der BDA sich zu nennen scheut: Arbeits- und Gesundheitsschutz kann Kosten verursachen und damit das wirtschaftliche Ergebnis und/oder den Profit schmälern. Es ist nicht verwunderlich, dass sich Arbeitgeber mit dem Gedanken nur ungern anfreunden

* Der Einfachheit halber heißt es immer „betriebliche Interessenvertretung", wenn wir Betriebs- bzw. Personalrat und die Mitarbeitervertretung meinen.

möchten. Aber für sie gilt wie für alle anderen die verbindliche EU-Richtlinie 89/391/EWG über die Durchführung von Maßnahmen zur Verbesserung der Sicherheit und des Gesundheitsschutzes der Arbeitnehmer bei der Arbeit, die besagt:

- *„Die Verbesserung von Sicherheit, Arbeitshygiene und Gesundheitsschutz der Arbeitnehmer am Arbeitsplatz stellen Zielsetzungen dar, die keinen rein wirtschaftlichen Überlegungen untergeordnet werden dürfen."*

Arbeitgeber setzen falsche Priorität

Heikel sind auch die Überlegungen der *kompakt*-Broschüre zum Thema wirtschaftliche Vorteile bei gesunder Belegschaft. Da heißt es: *„Eine zunehmende Rolle spielt (…) die psychische Gesundheit im Betrieb als ein bedeutender Faktor für den wirtschaftlichen Erfolg."*

Dieses Argument ähnelt dem oben angeführten, weil es den Gesundheitsschutz ebenfalls an den ökonomischen Erfolg koppelt – nur hier verkleidet als ökonomischer Vorteil. Sie verweisen auf die Gefahr des *„Produktivitätsrisikos Psyche"*, denn: *„Für Unternehmen bedeutet dies im Ergebnis eine verringerte Produktivität und schlechtere Wettbewerbsfähigkeit."*

Auch wenn hier scheinbar für Gesundheitsschutz plädiert wird, so befindet sich doch auf dem Holzweg, wer sich darauf einlässt. Denn: Was passiert, wenn die Praxis des Gesundheitsschutzes Kosten nach sich zieht und damit die Wettbewerbsfähigkeit (kurzfristig gedacht) schwächt? Wir fragen: Soll dann die Gesundheit dem Wettbewerb geopfert werden? Dieses Argument behauptet daher eine Win-Win-Situation, die oftmals nur für das „schöne Wetter" einer stabilen Auftragslage und ausreichend vorhandener Investitionsmittel gilt. Ein Betrieb kann es sich jedoch genauso wenig in schlechten Zeiten leisten, auf Produktivität und Wettbewerbsfähigkeit zu verzichten. Das heißt:

- *Gesundheit erhaltende Arbeitsbedingungen und Gesundheitsschutz muss es immer geben, ganz unabhängig von Marktschwankungen und Wirtschaftslage des Unternehmens.*

Arbeitgeber: Mal was fürs Stammbuch

Die gängigen Gesundheitsdefinitionen sehen daher davon ab, Gesundheit als Konkurrenzvorteil zu definieren. Das Recht auf den Erhalt der Gesundheit ist weltweit das soziale Grundrecht, das am wenigsten umstritten ist und das keineswegs daran gebunden ist, dass es Gewinnvorteile erbringt. Die Definition der Weltgesundheitsorganisation (WHO) von 1986 ist eindeutig:

- *„Gesundheitsförderung zielt auf einen Prozess, allen Menschen ein höheres Maß an Selbstbestimmung über ihre Lebensumstände und Umwelt zu ermöglichen und sie damit zur Stärkung ihrer Gesundheit zu befähigen … Menschen können ihr Gesundheitspotenzial nur dann entfalten, wenn sie auf die Faktoren, die ihre Gesundheit beeinflussen, auch Einfluss nehmen können … Die Art und Weise, wie eine Gesellschaft die Arbeit und die Arbeitsbedingungen organisiert, sollte eine Quelle der Gesundheit und nicht der Krankheit sein. Gesundheitsförderung schafft sichere, anregende, befriedigende und angenehme Arbeits- und Lebensbedingungen."*

Arbeitgeber ignorieren die Realität

Grundsätzlich kann man froh sein, wenn das Thema der psychischen Belastungen überhaupt eine Erwähnung findet. In der Arbeitgeberbroschüre *argumente* zum Beispiel findet sich dazu kein Sterbenswörtchen. Beim Thema psychische Belastungen gehen die Arbeitgeber auf Tauchstation. Auch daraus folgende Erkrankungen werden nicht erwähnt. Dies verwundert nicht weiter. Im Gegenteil: Das Thema psychische Belastungen wird insbesondere auch in der betrieblichen Praxis zumeist von vielen Managern/-innen und Arbeitgebern kleingeredet, obwohl die signifikante Bedeutung psychischer Belastungen im betrieblichen Alltag seit Jahrzehnten bekannt ist.

Es ist schwarz auf weiß belegt, dass insbesondere im Bereich der sogenannten „Emotionsarbeit" psychische Belastungen erwiesenermaßen besonders stark ausgeprägt sind. Das gilt gerade für personenbezogene Dienstleistungen, bei denen emotionale Belastungen ein zentrales Merkmal sind, da hier die ständige Anforderung besteht, positive Emotionen bei anderen auszulösen oder aufrechtzuerhalten, die wiederum bei den „Dienstleistern" ebenfalls positive Gefühle voraussetzen. Wenn die eigene emotionale Situation dieser Anforderung nicht entspricht – z. B. aufgrund problematischer Arbeitsorganisation oder schlechter Arbeitszeiten –, ist zur angemessenen Aufgabenerfüllung eine starke Emotionsregulation erforderlich, die zu erheblichen Belastungen führt.

Da viele Arbeitgeber das ignorieren, ist es nicht verwunderlich, wenn die andere hier bereits zitierte aktuelle Arbeitgeberbroschüre bewusst verniedlichend titelt: *„Überzeichneter Anstieg von psychischen Störungen"* und selbst nicht davor zurückschreckt, den Anstieg mit der wachsenden Zahl von Psychotherapeuten zu begründen: *„Seit 1999 ist die Zahl der Fachärzte für Psychiatrie und Psychotherapie um rund 85% gestiegen – Folge sind mehr Krankschreibungen."*

- *Eine haarsträubende Argumentation. Sie erinnert nicht ohne Grund an den alten Sponti-Scherz, dass nicht die eingeleiteten Chemikalien für die Verschmutzung der Flüsse verantwortlich wären, sondern die vielen toten Fische, die darin schwimmen. In jedem Fall hat der aktuelle Widerstand der Arbeitgeber gegen einen aktiven Gesundheitsschutz viel gemein mit dem Widerstand der Arbeitgeber in der Vergangenheit gegen strengere Umweltauflagen.*

Arbeitgeber verneinen wissenschaftliche Erkenntnisse

Der Kampf um die Meinungsführerschaft geht also auch hier weiter: Wissenschaftlich unbestritten ist die wachsende Bedeutung von Erkrankungen, die aus psychischen Belastungen herrühren und die auf einem breiten Spektrum von Rückenleiden bis zu Burn-out angesiedelt sind.

Allerdings: Wenn man deren Existenz eingesteht, muss man auch nach den Ursachen suchen – dies kann kostenträchtige Veränderungsprozesse im Unternehmen nach sich ziehen. Wenn man daher auf diese Ursachenforschung verzichten möchte, um Kosten zu sparen, muss man die Existenz psychischer Belastungen bestreiten oder verschweigen. Oder man behauptet, dass die Ursachen im Privatleben zu suchen seien.

Dabei ist wissenschaftlich belegt: Die Ursachen vieler psychischer Erkrankungen liegen in schlechter Bezahlung oder schlechten Arbeitsbedingungen, wie problematischen Arbeitszeiten und Zeitdruck, fehlenden Entwicklungsmöglichkeiten, monotonen Tätigkeiten, widersprüchlichen Anforderungen, Angst vor Entlassung und Arbeitslosigkeit oder auch ständiger Unternehmensreorganisation.

- *Die Stressreaktionen sind meist offenkundig und treten in der Regel gehäuft auf: hoher Blutdruck, Muskelverspannungen, Angstzustände oder auch Schlafstörungen. Auch auf der Unternehmensebene sind die Stressreaktionen messbar: Krankenstand, geringe Arbeitszufriedenheit, geringe Motivation – aber eben auch eine geschwächte Kreativität und Innovationsbereitschaft.*

Arbeitgeber reden häufig nur schön

Hört man Arbeitgeber- und Managerreden, so ist ohnehin weitgehend eitler Sonnenschein: *„Arbeitssicherheit hat ein hohes Niveau (…) Arbeit hält fit (…) Unternehmen, Berufsgenossenschaften und Krankenkassen ergreifen zahlreiche Maßnahmen, um die Gesundheit der Beschäftigten zu erhalten und zu fördern."*

Vergleicht man die betriebliche Wirklichkeit mit den Vorgaben des Gesetzes, dann wird mit diesen Sprüchen die größtenteils mangelhafte Praxis schöngeredet. Nur in seltenen Fällen findet

man ein gesetzeskonformes Vorgehen, also die systematische und alle Arbeitsplätze umfassende Gefährdungsbeurteilung unter Berücksichtigung psychischer und physischer Belastungen und unter Mitwirkung der Beschäftigten. Dazu gehört ebenfalls zwingend eine Ableitung und Durchführung notwendiger Maßnahmen, deren Kontrolle nach einer gewissen Zeit sowie der nächste Durchlauf des Gefährdungsbeurteilungsprozesses nach einigen Jahren: Nur in einem solchen Fall kann tatsächlich von einem hohen Niveau des Arbeits- und Gesundheitsschutzes gesprochen werden.

Statt sich an die Brust zu schlagen und das mangelhafte Niveau in Rechnung zu stellen, wird den Gewerkschaften vorgeworfen, dass sie *„zur Legitimation der eigenen Forderungen bewusst eine negativ verzerrende Darstellung der Arbeitsbedingungen in Deutschland"* wählten. Um das zu untermauern, wird der Überbringer der Nachricht anstelle des Verursachers gescholten: *„Unternehmen tun viel, um die Gesundheit der Beschäftigten zu fördern. Die Beschäftigten sind aber in erster Linie selbst für ihre Gesundheit verantwortlich."*

- *Starker Tobak. Was hier als Eigenverantwortung bezeichnet wird, ist für viele Arbeitgeber oft der erste und einzige „Lösungsansatz". Wie die betriebliche Praxis immer wieder zeigt, wird darauf verwiesen, dass die Beschäftigten letztlich selbst schuld seien, wenn sie psychisch und physisch erkranken, denn an den Arbeitsbedingungen könne es ja nicht liegen, da diese bereits bestens seien (siehe oben).*

Arbeitgeber sind meist auf einem Auge blind

Was steckt also hinter dieser – zynischen – Verdrehung von Ursache und Wirkung? Die Arbeitgeber verweisen vor allem auf die v*erhaltensbezogenen Veränderungen* im Arbeits- und Gesundheitsschutz. Blind zeigen sie sich gegenüber den *verhältnisbezogenen Veränderungen*.

Verhaltensbezogene Maßnahmen zielen darauf, das Verhalten des/der Einzelnen zu verändern, während v*erhältnisbezogene Maßnahmen* das ganze Unternehmen, die Arbeitsorganisation, die Arbeitsabläufe und das individuelle Verhalten gesundheitsförderlich gestalten wollen.

Wissenschaftliche Untersuchungen haben in den letzten Jahren gezeigt, dass es vor allem die *verhältnisbezogenen Interventionen* sind, die das höchste Präventionspotenzial haben. Sprich: Veränderungen der Unternehmens- und Arbeitsorganisationen dürfen auf keinen Fall unter den Tisch fallen, denn eine Rückenschule als preiswertes Angebot wirkt möglicherweise kurzfristig bei Beschwerden, beseitigt aber nicht die Ursachen: Die Symptome kehren bald wieder zurück. Mittel- und langfristig helfen dagegen grundsätzliche Veränderungen im Unternehmen.

- *Nur wenn man, wie in vielen Unternehmen üblich, die Ursache vor allem im Fehlverhalten der Beschäftigten sieht, kann man auch die „Fehlerbeseitigung" dort vornehmen und sich kostenintensivere Maßnahmen im Unternehmen sparen. Der Hinweis auf die existierenden Beratungsangebote zu „Sucht, Rauchen, Ernährung über Entspannungstraining" (Broschüre argumente) kann sinnvoll für tatsächlich verhaltensbedingte Probleme sein, nicht jedoch nachhaltig die verhältnisbezogenen Ursachen beseitigen.*

Arbeitswissenschaftliche Erkenntnisse: Der gesetzliche Auftrag

In den gesetzlichen und rechtlichen Grundlagen des betrieblichen Arbeits- und Gesundheitsschutzes (Seiten 48 bis 67) wird immer wieder auf die Bedeutung der *„arbeitswissenschaftlichen Erkenntnisse“* verwiesen. Um diese rechtlichen Grundlagen sinnvoll auf der betrieblichen Ebene anwenden zu können, ist es notwendig, zumindest einen groben Überblick über diese Forschung zu bekommen: So schreibt z. B. das Arbeitsschutzgesetz (ArbSchG) seit 1996 den Arbeitgebern vor, auf der Basis von *„gesicherten arbeitswissenschaftlichen Erkenntnissen“* Maßnahmen zur Unfallverhütung und zur Verhütung von arbeitsbedingten Gesundheitsgefahren (§2) zu ergreifen. Zum anderen legt das Gesetz dem Arbeitgeber die Pflicht auf, *„Maßnahmen der menschengerechten Gestaltung der Arbeit“* durchzuführen. Die übergeordnete Zielrichtung des Arbeitsschutzgesetzes verpflichtet die Unternehmen dazu, eine kontinuierliche Verbesserung von Sicherheit und Gesundheitsschutz der Beschäftigten anzustreben (§1, §3).

Betriebliche Interessenvertretungen, die für die Anwendung dieser rechtlichen Vorgaben im Sinne der Beschäftigten sorgen wollen, brauchen demnach Basiskenntnisse zu den folgenden Punkten:

- Was bedeutet menschengerechte Gestaltung der Arbeit?
- Was sind arbeitsbedingte Gesundheitsgefahren? Und: Welche die Arbeit beeinflussenden Faktoren sind zur Verhütung von Gesundheitsgefahren und zur Prävention bedeutsam?
- Welchen Einfluss hat die Gestaltung der Arbeit auf das Wohlbefinden der Beschäftigten?

Menschengerechte Gestaltung der Arbeit: Eine Definition

Seit den 1970er-Jahren werden in der arbeitswissenschaftlichen Forschung Modelle entwickelt, die Kriterien menschengerechter Arbeit definieren und Eingang ins Arbeitsschutzgesetz und in die Normung gefunden haben. Ein allgemein akzeptiertes Modell stammt von Ulich (2001), der die vier Eckpfeiler physische und psychische Schädigungslosigkeit, Beeinträchtigungsfreiheit, Persönlichkeitsförderlichkeit und Zumutbarkeit unterscheidet; vgl. Grafik 2.

GRAFIK 2*

MENSCHENGERECHTE ARBEIT: DIE ECKPFEILER

ZUR ERLÄUTERUNG:

Menschengerechte Arbeit

- schädigt die körperliche und psychische Gesundheit der Beschäftigten nicht
- beeinträchtigt das psychosoziale Wohlbefinden nicht – oder allenfalls vorübergehend
- entspricht den Bedürfnissen und Qualifikationen der Beschäftigten, ermöglicht individuelle und/oder kollektive Einflussnahme auf die Arbeitsbedingungen und
- leistet einen Beitrag zur Persönlichkeitsentwicklung im Sinne der Entfaltung ihrer Potenziale und Förderung ihrer Kompetenzen

** nach Ulich, 2001*

- Das erste Kriterium, die **Schädigungslosigkeit**, fragt danach, ob die Arbeit zu körperlichen oder psychischen Schädigungen führt. Schädigungen sind langfristig spürbar. Sie können im Rahmen einer normalen Regenerationszeit in der Regel nicht rückgängig gemacht werden. Beispiele für Schädigungen sind Muskel-Skelett-Erkrankungen in Folge einseitiger Arbeit oder Zwangshaltungen.

- Das zweite Kriterium fragt nach **Beeinträchtigungen des psychosozialen Wohlbefindens,** die sich zum Beispiel in Gereiztheit, Ängstlichkeit oder Erschöpfung ausdrücken. Solche Beeinträchtigungen können langfristig zu psychosomatischen Schädigungen führen.

Die genannten beiden Kriterien entsprechen der Forderung, Arbeit so zu gestalten, dass sie – auch längerfristig – nicht krank macht.

- Das dritte Kriterium, die **Persönlichkeitsförderlichkeit**, geht darüber hinaus und fragt nach Möglichkeiten und Chancen, die die Arbeitstätigkeit für die persönliche Entwicklung des arbeitenden Menschen bietet. Für die Gestaltung persönlichkeitsförderlicher Arbeit wurden sieben Humankriterien definiert, die diese Dimension konkretisieren, vgl. Seiten 25ff.

- Das vierte Kriterium, die **Zumutbarkeit**, betrifft die Frage, ob eine Arbeit den Qualifikationen und dem Anforderungsniveau der arbeitenden Person entspricht. Die Bewertung erfolgt somit im Hinblick auf konkrete Gruppen oder Einzelpersonen, deren aktuelle Qualifikationen und Bedürfnisse.

Die genannten Bewertungskriterien führen zur folgenden Definition humaner Arbeitstätigkeiten:

„Als human werden Arbeitstätigkeiten bezeichnet, die die psychophysische Gesundheit der Arbeitstätigen nicht schädigen, ihr psychosoziales Wohlbefinden nicht – oder allenfalls vorübergehend – beeinträchtigen, ihren Bedürfnissen und Qualifikationen entsprechen, individuelle und/oder kollektive Einflussnahme auf Arbeitsbedingungen und Arbeitssysteme ermöglichen und zur Entwicklung ihrer Persönlichkeit im Sinne der Entfaltung ihrer Potentiale und Förderung ihrer Kompetenzen beizutragen vermögen."
Ulich (2001).

Die sieben Humankriterien

Durch das Arbeitsschutzgesetz und seine Bezugnahme auf eine menschengerechte Arbeitsgestaltung ist die Orientierung an diesem Model zum verbindlichen Auftrag für den betrieblichen Arbeits- und Gesundheitsschutz geworden. Für Bürobeschäftigte mit Bildschirmarbeiten gilt darüber hinaus die **DIN EN ISO 9241-2**, eine Norm, die die ergonomische Gestaltung von Bürotätigkeiten mit Bildschirmgeräten regelt. In dieser Norm sind Leitsätze definiert, die sich zu sieben Humankriterien zusammenfassen lassen und im Wesentlichen die oben genannten Kriterien „Persönlichkeitsförderlichkeit" und „Zumutbarkeit" konkretisieren. Danach sind Arbeitsaufgaben dann menschengerecht gestaltet, wenn:

1. die Erfahrungen und Fähigkeiten der Beschäftigten berücksichtigt werden (Benutzerorientierung)
2. sie die Entfaltung unterschiedlicher Fertigkeiten und Fähigkeiten gestatten (Vielseitigkeit)
3. sie Arbeitsschritte von der Planung bis zur Kontrolle ermöglichen (Ganzheitlichkeit)
4. der/die Arbeitende seinen/ihren Beitrag am Gesamten erkennt (Bedeutsamkeit)
5. angemessener Handlungsspielraum besteht (Handlungsspielraum)
6. ausreichende Rückmeldung erfolgt (Rückmeldung) und
7. vorhandene Fertigkeiten genutzt und neue entwickelt werden können (Entwicklungsmöglichkeiten)

Die **DIN EN ISO 9241-2** ist die am weitesten entwickelte Richtlinie im betrieblichen Arbeits- und Gesundheitsschutz. Ihre konsequente Anwendung könnte die Lebensqualität von Millionen von Beschäftigten, die im Büro oder an Bildschirmarbeitsplätzen arbeiten, nachhaltig verbessern. Durch eine Betriebs- oder Dienstvereinbarung zum betrieblichen Gesundheitsschutz oder durch einen entsprechenden Tarifvertrag lässt sich der Geltungsbereich dieser umfassenden Norm auf weitere Beschäftigtengruppen ausdehnen.

Die rechtliche Ausgangslage

„Menschengerechte Arbeitsgestaltung" ist seit 1996 durch das Arbeitsschutzgesetz und die darin verankerte Forderung nach „Berücksichtigung von gesicherten arbeitswissenschaftlichen Erkenntnissen" eine betriebliche Aufgabe – auch wenn davon in der Praxis noch wenig zu spüren ist. Fakt ist aber, dass betriebliche Interessenvertretungen, die den betrieblichen Gesundheitsschutz voranbringen wollen, ausgesprochen gute gesetzliche und arbeitswissenschaftliche Grundlagen vorfinden:

- Zahlreiche Richtlinien und Verordnungen regeln die Berücksichtigung von Grenzwerten, um Schädigungen und Beeinträchtigungen durch körperliche Arbeitsanforderungen und Umgebungsbedingungen zu vermeiden.

- Einen guten Überblick über diese Richtlinien findet man auf der Internetplattform **www.gefaehrdungsbeurteilung.de**

Einige dieser Richtlinien geben klare Grenzwerte vor – z. B. zum Lärm- und Strahlenschutz, andere sind weniger abschließend formuliert, z. B. Teile der Lastenhandhabungsverordnung und Arbeitsstättenverordnung. In ihnen finden sich Aussagen wie *„angemessen"*, *„ausreichend"* – was bedeutet, dass hier grundsätzlich eine betriebliche Konkretisierung durch eine Betriebs- oder Dienstvereinbarung und/oder die Ermittlung von „Beeinträchtigungen" durch eine Befragung der Beschäftigten notwendig ist. Wichtig ist auch hier: Die Richtschnur dieser Konkretisierungen ist stets die gesetzliche Vorgabe einer menschengerechten, d. h. also schädigungslosen und beeinträchtigungsfreien Arbeitsgestaltung!

Neben den Richtlinien und Verordnungen, die die Gestaltung der körperlichen Arbeitsanforderungen und Umgebungsbedingungen regeln, existieren etliche Vorgaben, die sich auf die Gestaltung der psychischen Arbeitsanforderungen beziehen. In der allgemeingültigen Norm **DIN EN ISO 10075-2** (Ergonomische Grundlagen bezüglich psychischer Arbeitsbelastung) werden Gestaltungsleitsätze mit dem Ziel formuliert, übermäßige psychische Belastungen im Arbeitsalltag zu vermeiden. Dabei geht es insbesondere um die Vermeidung von psychischer Ermüdung, negativem Stress, Monotonie, herabgesetzter Wachsamkeit und psychischer Sättigung.

Die arbeitswissenschaftliche Forschung: Der Ansatz

In der arbeitswissenschaftlichen Forschung werden in diesem Zusammenhang zahlreiche relevante betriebliche Einflussfaktoren ermittelt, die sowohl für die Verursachung von Gesundheitsgefährdungen als auch für die betriebliche Gesundheitsprävention ausgesprochen bedeutsam sind. Diese lassen sich zu fünf Gruppen zusammenfassen; vgl. Grafik nächste Seite. Es handelt sich um Einflüsse:

1. der Arbeitsaufgabe und des Arbeitsinhalts
2. der Arbeitsorganisation und der Arbeitszeit
3. der Arbeitsumgebung und des Arbeitsplatzes
4. der sozialen Beziehungen – sowohl zwischen Beschäftigten und Führungskräften als auch zwischen einzelnen Beschäftigten – und
5. der Gestaltung des Beschäftigungs- und Arbeitsverhältnisses

In diesen fünf Komplexen finden sich zahlreiche Risikofaktoren psychischer Belastungen, die das Befinden und die Gesundheit der Beschäftigten negativ beeinflussen können – und gleichzeitig lassen sich in diesen Feldern auch zahlreiche Ansätze für die Gesundheitsförderung ausmachen. Dazu gibt es einen umfangreichen und gut abgesicherten Forschungsstand, der hier nur kurz umrissen wird.*

* ausführlicher bei Oppolzer, A., Fehlzeitenreport 2010, 18ff.

GRAFIK 3*

MENSCHENGERECHTE ARBEIT: Betriebliche Einflussfaktoren

** Oppolzer, A., Fehlzeitenreport 2010, 18ff.*

Arbeitswissenschaftliche Forschung: Arbeitsaufgabe, Arbeitsinhalt und Tätigkeit

- Das Risiko von psychischen Fehlbeanspruchungen liegt zum einen bei stark routinemäßig durchgeführten, oft gleichförmigen Tätigkeiten, die wenig Anforderungen an die Qualifikation der Beschäftigten stellen, aber durchaus ein hohes Maß an Dauerkonzentration erfordern können.

Die Aufgaben der Beschäftigten bestehen aus wenigen einseitigen Handlungen und bieten weder Abwechslung noch können Fähigkeiten oder Kompetenzen entwickelt werden. Auch die Einflussmöglichkeiten auf den Arbeitsablauf sind in der Regel sehr begrenzt. Aus diesen Bedingungen von qualitativer Unterforderung können erhebliche gesundheitliche Beeinträchtigungen erwachsen, z. B. ermüdungsähnliche Zustände und damit verbunden herabgesetzte Wachsamkeit – was wiederum eine häufige Ursache von Arbeitsunfällen ist.

- Zum anderen kann es zu quantitativer Überforderung kommen, vor allem wenn hohe Anforderungen durch Termin- oder Zeitdruck bzw. ein zu hohes Arbeitspensum mit zu geringen Entscheidungs- oder Handlungsspielräumen einhergehen.

Spielräume hingegen würden den Beschäftigten z. B. ermöglichen, zusätzliche Unterstützung anzufordern oder eine andere Prioritätensetzung vorzunehmen. Wenn das nicht möglich und gleichzeitig das Arbeitspensum sehr hoch ist, dann können dadurch Stresszustände hervorgerufen werden. Ähnliches gilt auch für Überforderungssituationen, die z. B. aus einer fehlenden Balance zwischen den Anforderungen, die an die Fähigkeiten der Beschäftigten gestellt werden, und deren vorhandenen Qualifikation oder Kompetenzen resultiert. Überforderung kann aber auch durch unklare oder fehlende Aufgabenstellungen oder Informationsmangel bzw. Informationsüberflutung entstehen.

Insbesondere im personennahen Dienstleistungsbereich muss ein weiterer Risikokomplex berücksichtigt werden, näm-

lich die emotionalen Anforderungen, die hier zum Arbeitsalltag gehören. Wenn es beispielsweise zur Arbeitsaufgabe gehört, Freundlichkeit, Fürsorge, Trost oder andere Gefühle auszudrücken, dies aber nicht der (momentanen) Gemütslage der arbeitenden Person entspricht, entsteht eine emotionale Diskrepanz – also eine Kluft zwischen den verlangten und den tatsächlichen Gefühlen. Auch dies erhöht das Stressrisiko.

Gerade die Arbeitsaufgaben und die Tätigkeiten bieten jedoch auch zahlreiche Ansatzpunkte für eine gesundheitsförderliche Gestaltung der Arbeit:

- *Die weiter oben zitierten Normen weisen explizit darauf hin, dass Tätigkeiten möglichst vollständige, sinnvolle und durchschaubare Aufgaben beinhalten sollen. Durch eine Aufgabenerweiterung, Abwechslung und Vielfalt kann der Ermüdung wirksam begegnet werden und gleichzeitig kann die Arbeit auf diese Weise dazu beitragen, dass Menschen ihre Fähigkeiten und ihr Können in der Arbeit entwickeln können.*

Arbeitswissenschaftliche Forschung: Arbeitsorganisation und Arbeitszeit

Sowohl Ablauf, Dauer, Lage und Verteilung als auch die Beeinflussbarkeit und Verlässlichkeit der Arbeitszeit sind wichtige Aspekte der Arbeitsgestaltung.

- Von ihnen können Gefährdungen ausgehen oder sie können einen wichtigen Beitrag zum Wohlbefinden leisten. Wenn die Arbeitsorganisation zu wenig Personal für ein steigendes Arbeitspensum vorsieht, steigt das Risiko von Stresszuständen. Das gilt auch für Störungen und Unterbrechungen des Arbeitsablaufes, wenn dadurch die Aufmerksamkeit oder die Konzentration behindert werden.

Ein zentraler Risikofaktor besteht in einer nicht menschengerechten Gestaltung der Arbeitszeit, z. B. in überlangen Arbeitszeiten, fehlenden Pausen, Nacht- und Schichtarbeit sowie variablen, flexiblen Arbeitszeiten, die zu wenig planbar oder beeinflussbar sind.

Das Risiko ist sehr hoch, dass dabei die körpereigenen Rhythmen missachtet und letztlich die für die Gesundheit essenzielle Erholung und Regeneration nicht erreicht werden. Die Folge kann chronische Ermüdung bzw. Erschöpfung sein – ein Zustand, in dem Verausgabung und Erholung nicht mehr in einen Ausgleich gebracht werden können.

Dabei muss berücksichtigt werden, dass die Intensität der Arbeitsanforderungen, die Arbeitsdauer und die zeitliche Verteilung in einem sensiblen Wechselverhältnis stehen: Bei steigenden Anforderungen, z. B. durch ein hohes Arbeitspensum, brauchen Menschen mehr Regenerationszeit, d. h. die Dauer der Arbeitszeit sollte verringert werden. Die Erhöhung von Intensität und Dauer der Arbeitszeit vergrößert das Risiko von Ermüdung exponentiell.

- *Aus diesem Grund sollte die Dauer der Arbeitszeit an die Intensität der Arbeitsbelastung angepasst werden. Dies fordert auch die DIN EN ISO 10075–2. Darüber hinaus existieren auch im Hinblick auf die Arbeitszeitgestaltung zahlreiche Hinweise zu deren menschengerechten Gestaltung – z. B. bei der ver.di- Bundesverwaltung, bei der Tarifpolitischen Grundsatzabteilung und bei der Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin.*

Arbeitswissenschaftliche Forschung: Arbeitsumgebung und Arbeitsplatz

Lärm, eine hohe Geräuschkulisse, unzureichende Beleuchtung, ein schlechtes Raumklima und andere Umgebungsbedingungen können nicht nur körperliche Beeinträchtigungen wie z. B. akustische Schädigungen nach sich ziehen, sie zeitigen in vielen Fällen auch psychische Effekte:

- *Unter diesen Bedingungen ist es erheblich anstrengender, die Konzentration aufrechtzuerhalten. Dies gilt ebenso, wenn der Arbeitsablauf durch nicht ergonomisch gestaltete Arbeitsplätze, störungsanfällige Software oder Technik blockiert wird.*

Arbeitswissenschaftliche Forschung: Soziale Beziehungen

Auch das Führungsverhalten kann zu einer Quelle für psychischen Fehlbelastungen werden – insbesondere wenn es durch unzureichende soziale Unterstützung, mangelnde Beteiligung an Planungs- und Entscheidungsprozessen, überzogene Leistungsziele, mangelnde Information und Kommunikation, hohe Kontrolle oder gar durch einen autoritären Stil geprägt ist.

- Derart unangemessenes Führungsverhalten ebenso wie Konflikte unter den Kollegen und Kolleginnen können zentrale Risikofaktoren für Stresszustände sein.

Andererseits ist ein beschäftigtengerechter Führungsstil eine wichtige Quelle von sozialer Unterstützung, positiver Einbindung in Information und Kommunikation, fachlicher Unterstützung, Anerkennung und Wertschätzung. Gesundheitsgerechtes Führungsverhalten kann dabei unterstützen, bestehende Risiken zu reduzieren und Entwicklungspotenziale bei den Beschäftigten zu schaffen und zu entfalten. Führung, die sich als Dienstleistung am Menschen versteht, leistet einen zentralen Beitrag zu menschengerechter Arbeit.

- Um zu überprüfen, ob die konkrete betriebliche Gestaltung der sozialen Beziehungen einen Risikofaktor darstellt oder als Unterstützung erlebt wird, müssen die Betroffenen einbezogen werden – z. B. durch Befragungen. Im Rahmen einer Begehung oder durch beobachtende Experten hingegen lässt sich die Wirkung von Führungsverhalten auf die Beschäftigten kaum ermitteln.

Arbeitswissenschaftliche Forschung: Arbeits- und Beschäftigungsverhältnisse

Auch die arbeits- und sozialrechtliche sowie die tarifvertragliche Ausgestaltung der Beschäftigungsverhältnisse ist für das psychische Belastungsgeschehen von Bedeutung. Obwohl einzelne Unternehmen weder auf die rechtliche

Entwicklung noch auf die wirtschaftlichen Rahmenbedingungen signifikanten Einfluss haben und sich den außerbetrieblichen Wirkungen auch nicht einfach entziehen können, verfügen Unternehmen in der Regel doch über erhebliche Gestaltungsspielräume.

So können die Unternehmensverantwortlichen entscheiden, ob Unsicherheiten direkt an die Beschäftigten weitergegeben werden – z. B. durch Leiharbeit, befristete Arbeitsverhältnisse, Scheinselbstständigkeit – oder aber durch eine längerfristige und nachhaltige Personalpolitik abgefedert werden. Unsichere Beschäftigungsverhältnisse, Arbeitsplatzunsicherheit, hohe Anforderungen an die berufliche Flexibilität ohne entsprechende soziale Unterstützung und Förderung stellen erhebliche Risikofaktoren für Stresszustände dar.

- Damit bezieht sich die betriebliche Umsetzung des Arbeits- und Gesundheitsschutzes auch auf Aspekte wie Beschäftigungs- oder Arbeitsplatzunsicherheit.

Auf der anderen Seite wirkt sich eine partnerschaftliche Unternehmenskultur in aller Regel positiv aus. Sie vermeidet und verringert psychische Fehlbelastungen. Kennzeichen einer solchen Unternehmenskultur ist zum Beispiel die Anerkennung und Förderung von existenzieller Sicherheit statt einer einseitigen Orientierung an unternehmensbezogener Flexibilität.

- *Auch an dieser Stelle wird wieder deutlich, dass die positiven oder negativen Wirkungen der Unternehmenskultur oder der betrieblichen Einstellungs- und Personalpolitik nur unter Einbeziehung der Betroffenen – sprich: der Beschäftigten – ermittelt werden können. Aspekte wie „Unsicherheit" entziehen sich einer ausschließlich externen Beurteilung durch Dritte.*

Arbeitswissenschaftliche Forschung: Ein vorläufiges Fazit

Das Gesetz schreibt die Berücksichtigung von gesicherten arbeitswissenschaftlichen Erkenntnissen im Rahmen

des betrieblichen Arbeits- und Gesundheitsschutzes mit dem Ziel vor, die Arbeit menschengerecht zu gestalten.

Wenn die betriebliche Interessenvertretung den Arbeitgeber an diesen gesetzlichen Auftrag erinnert, kann sie mit Recht darauf verweisen, dass eine reine Reduzierung von schädigenden oder beeinträchtigenden Gefährdungen ein wichtiger Schritt ist, jedoch zur Umsetzung des gesetzlichen Auftrags nicht ausreicht. Arbeit bietet eine Vielzahl von persönlichkeitsförderlichen Potenzialen – und diese müssen entfaltet werden. Arbeitsabläufe und das Arbeitsumfeld sind beeinflussbar und veränderbar. Menschengerechte Arbeit bietet den arbeitenden Menschen Möglichkeiten, Kenntnisse, Fähigkeiten und Kompetenzen sowie gute soziale Beziehungen zu entwickeln – und zu erleben.

Gleichzeitig bleibt ein notwendig kritischer und vor allem erweiterter Blick auf die möglichen Gefährdungen in der Arbeit selbst eine zentrale Aufgabe: Kritisch zu beobachten sind neben unmittelbaren Unfallgefahren und Gefährdungen auch psychische Gefährdungen, die ihre Wurzeln auf nahezu allen betrieblichen Ebenen haben können. Ganzheitlicher Arbeits- und Gesundheitsschutz ist demnach ein weites Feld. Und es bietet den Beschäftigten und deren betrieblicher Interessenvertretung vielfältige Möglichkeiten der Einflussnahme.

- *Der nächste Abschnitt wird an einigen Beispielen zeigen, wie bedeutend eine menschengerechte Arbeitsgestaltung für die Lebensqualität der Beschäftigten ist. Daher sollten wir nicht weiter darauf warten, dass sich die Verantwortlichen in den Unternehmen freiwillig ausreichend engagieren – sondern selbst aktiv werden.*

Schwarz auf weiß: Der DGB-Index „Gute Arbeit“

Seit 2007 führen der deutsche Gewerkschaftsbund (DGB) und seine Einzelgewerkschaften eine regelmäßige Berichterstattung über die Entwicklung der Arbeitsbedingungen aus Sicht der Beschäftigten durch. Diese Berichterstattung bildet eine fundierte Basis, um repräsentativ aus Sicht von Beschäftigten über die Qualität der Arbeit in Deutschland zu informieren und für eine Verbesserung der Arbeitsrealität zu werben.

Im Zentrum dieser Berichterstattung steht der *DGB-Index „Gute Arbeit“*, der eine Maßzahl zur kontinuierlichen Beurteilung der vorhandenen Arbeitsqualität aus der Sicht von abhängig Beschäftigten darstellt. Der DGB-Index wurde in Auseinandersetzung mit dem geschilderten Forschungsstand entwickelt und ist nach drei Teilindizes gegliedert; vgl. Grafik nächste Seite:

- Der **Teilindex Ressourcen** erhebt, ob und in welchem Maße Beschäftigte in der heutigen Arbeitswelt entwicklungsförderliche Ressourcen, d. h. Einfluss- und Entwicklungsmöglichkeiten, Anerkennung und soziale Einbindung bzw. Sicherheit, kreative Potenziale, eine ausgewogene Abforderung ihrer vorhandenen Qualifikationen und Fähigkeiten finden.
- Der **Teilindex Belastungen** erforscht, ob und in welchem Ausmaß und in welchem Bereich Arbeit als subjektiv belastend empfunden wird.
- Der **Teilindex Einkommen und Beschäftigungssicherheit** ermittelt, wie die Beschäftigten ihre Einkommenssituation und ihre Beschäftigungssicherheit beurteilen.

GRAFIK 4*

IM ÜBERBLICK: Aufbau und Dimensionen des DGB-Index „Gute Arbeit“

Für das Jahr 2009 zeigt die DGB-Index-Erhebung (vgl. Grafik nächste Seite), dass lediglich *12%* der befragten Beschäftigten von umfassend gut gestalteten Arbeits- und Einkommensbedingungen berichten. Diese Beschäftigten werden nach eigenen Aussagen nicht mit belastenden Bedingungen konfrontiert, sie verfügen über eine Vielzahl von förderlichen Faktoren bei ihrer Arbeit und sie machen sich keine Sorgen um ihre berufliche Zukunft und ihre finanzielle Situation.

55% berichten von Arbeitsbedingungen, die zwar nicht oder nur selten als belastend erlebt werden, die aber keine ausreichenden Ressourcen (Unterstützungsfaktoren) bieten: Das bedeutet, dass die Führungs- und Betriebskultur als wenig unterstützend oder entwicklungsförderlich wahrgenommen wird. Fehlanzeige auch bei den Qualifizierungsmöglichkeiten. Es fehlen Einfluss- und Gestaltungsmöglichkeiten am Arbeitsplatz und innerhalb des Arbeitsablaufs. Kurz, was Arbeit zu einer Quelle von persönlicher Entwicklung und Wohlbefinden machen könnte, ist nicht gegeben.

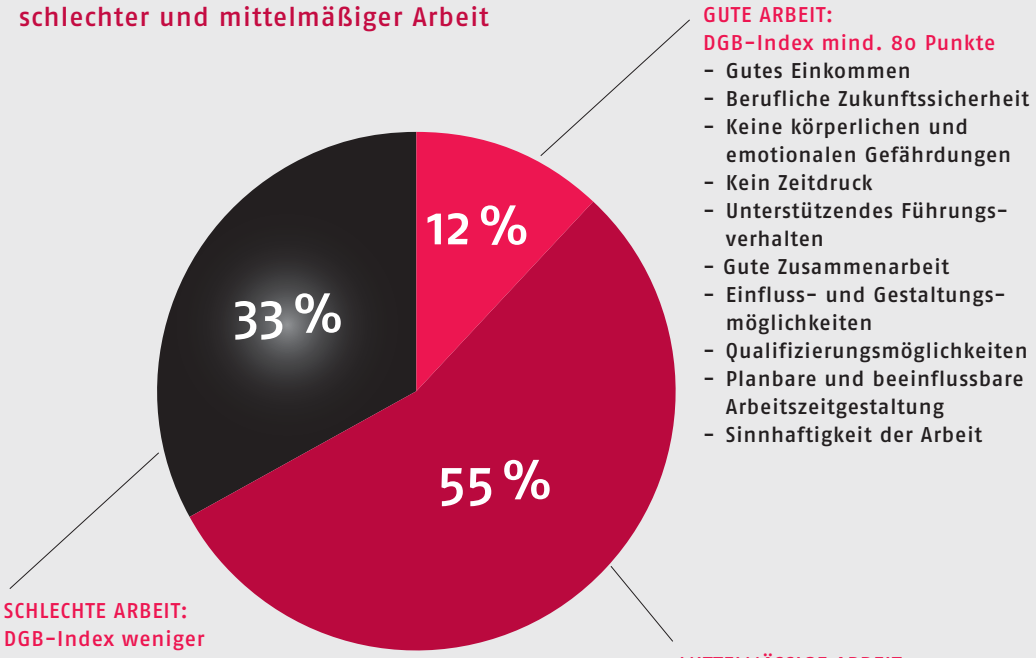
33% berichten sowohl von fehlenden Ressourcen als auch von einer Vielzahl subjektiv belastender Arbeitsbedingungen: hohe Arbeitsintensität, ergonomisch schlecht gestaltete Arbeit und emotionale Belastungen – all das beeinträchtigt diese Beschäftigten ebenso wie die Einkommenssituation und die fehlende berufliche Zukunftssicherheit.

Arbeitsrealität aus Sicht von Beschäftigten – der DGB-Index Gute Arbeit

** DGB-Index Gute Arbeit, Berechnungen: T. Fuchs (INIFES)*

GRAFIK 5*

DGB-INDEX „GUTE ARBEIT“, 2009
Anteile umfassend guter, schlechter und mittelmäßiger Arbeit



** DGB-Index Gute Arbeit, Berechnungen: T. Fuchs (INIFES)*

Der Zusammenhang von Arbeitsbedingungen, gesundheitlichen Beschwerden und Zukunftserwartungen

Für die Beschäftigten gehen diese sehr unterschiedlich erlebten Arbeitsbedingungen mit weitreichenden Konsequenzen einher; vgl. auch die Grafiken auf den folgenden Seiten:

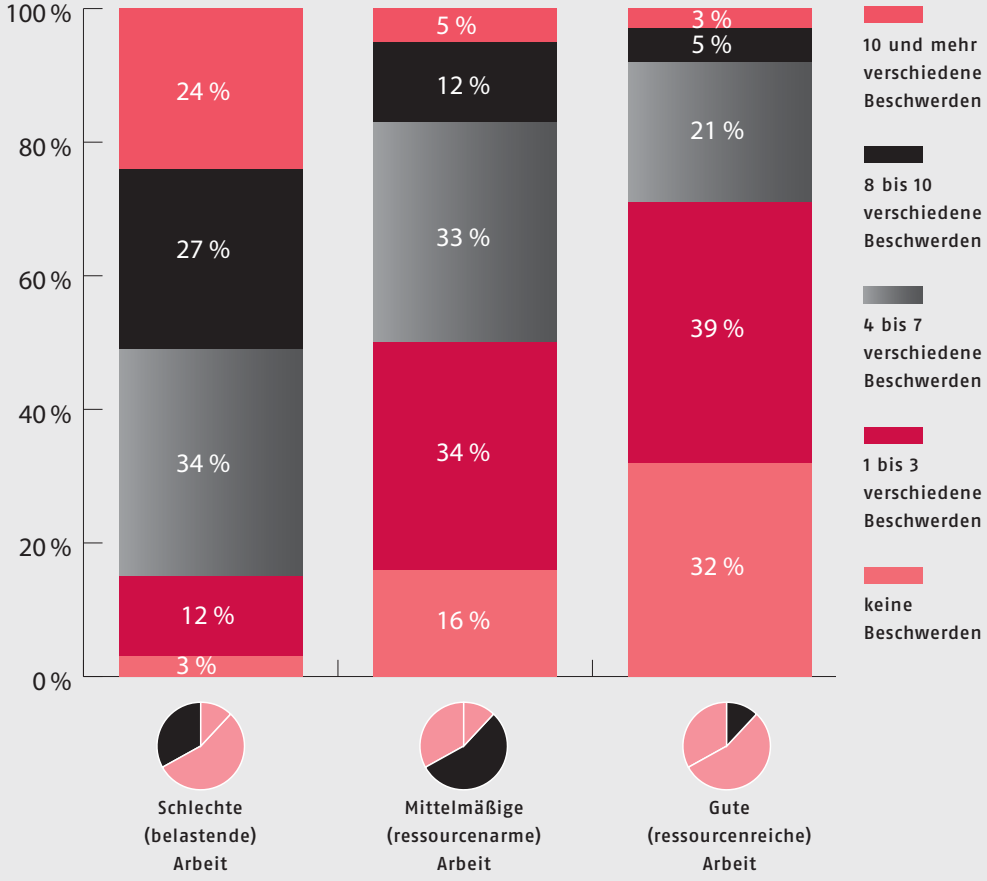
- Beschäftigte, die von gut gestalteten Arbeits- und Einkommensbedingungen berichten, können sich zu rund *78%* sehr wahrscheinlich vorstellen, gesund das Rentenalter zu erreichen. Gesundheitliche Beschwerden treten erheblich seltener bei ihnen auf als in den anderen beiden Gruppen. Zu einer Ballung von Gesundheitsbeschwerden kommt es in dieser Gruppe kaum.

- Ganz anders sieht die Situation für die Beschäftigten aus, die von belastenden und entwicklungsarmen Arbeitsbedingungen berichten: Sie klagen erschreckend häufig über zahlreiche Beschwerden – z. B. haben *82%* mindestens zweimal pro Monat Rückenschmerzen, *83%* berichten von Erschöpfungszuständen, *68%* von ausgeprägter Reizbarkeit und Nervosität und *59%* von nächtlichen Schlafstörungen. Nur *3%* haben keine und *12%* wenige Beschwerden. Dafür berichten *51%* von einer wahrscheinlich sehr schmerzhaften und einschränkenden Mischung von mehr als acht Beschwerden, die mindestens zweimal monatlich auftreten. Dass sich unter diesen Bedingungen nur *25%* der Beschäftigten vorstellen können, gesund das Rentenalter zu erreichen, ist wenig verwunderlich.

GRAFIK 6*

DGB-INDEX „GUTE ARBEIT“, 2009

Häufung von gesundheitlichen Beschwerden und wahrgenommener Arbeitsqualität



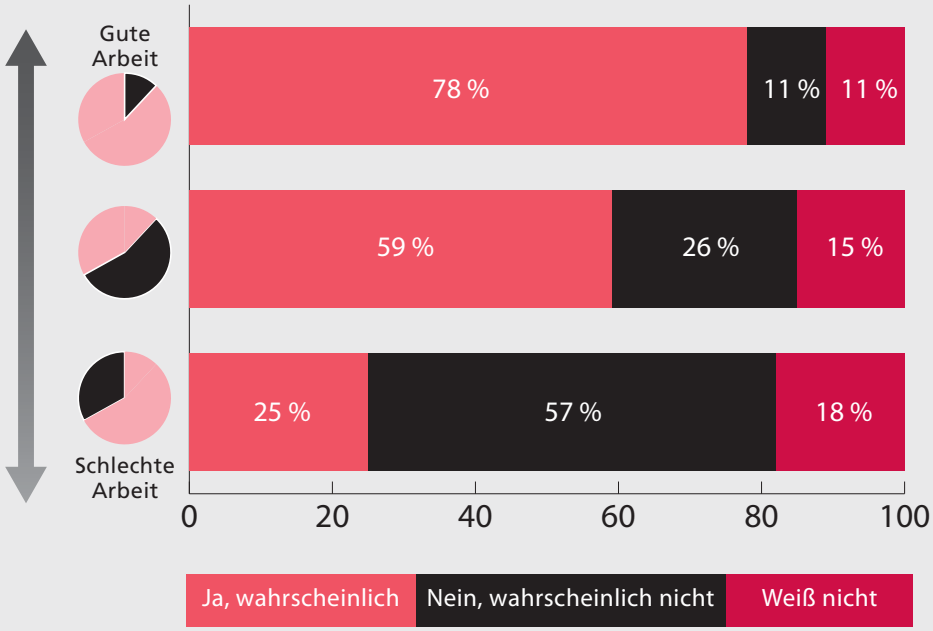
** DGB-Index Gute Arbeit, Berechnungen: T. Fuchs (INIFES)*

GRAFIK 7*

DGB-INDEX „GUTE ARBEIT“, 2009

Derzeitige Arbeitsqualität und Zukunftserwartungen

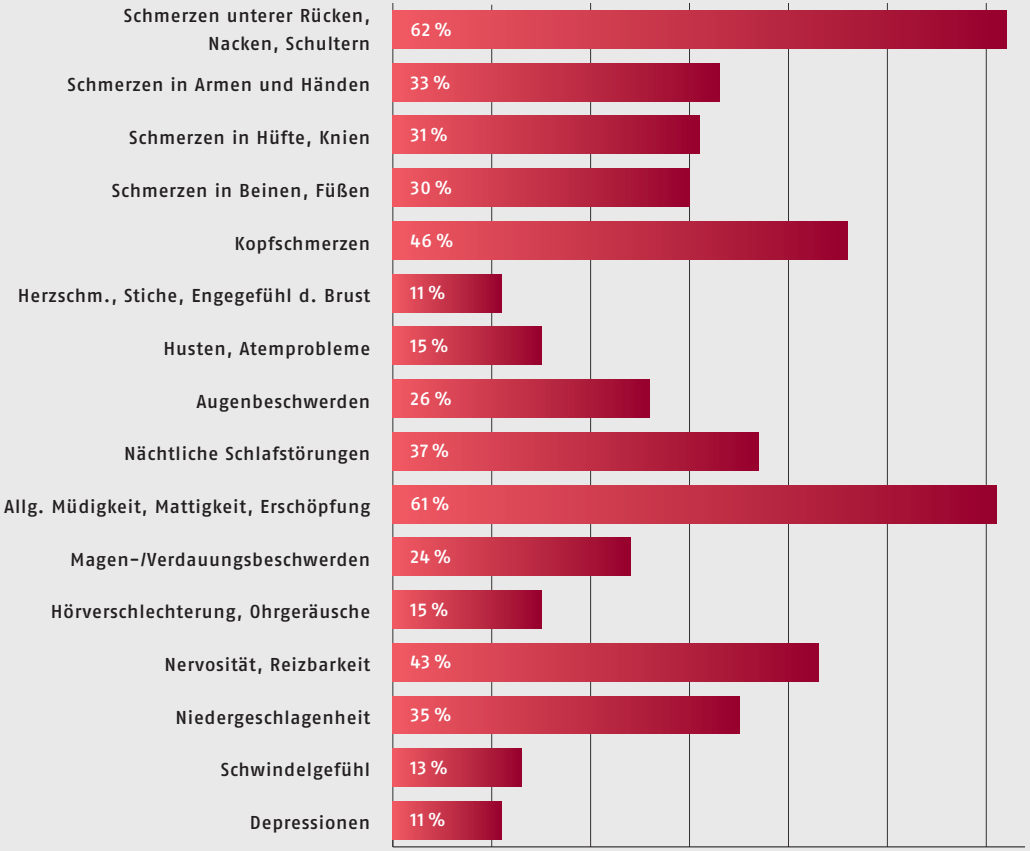
Bitte denken Sie an Ihre Arbeit und an Ihren Gesundheitszustand: Meinen Sie, dass Sie unter den derzeitigen Anforderungen Ihre jetzige Tätigkeit bis zum Rentenalter ausüben können?



** DGB-Index Gute Arbeit, Berechnungen: T. Fuchs (INIFES)*

GRAFIK 8*

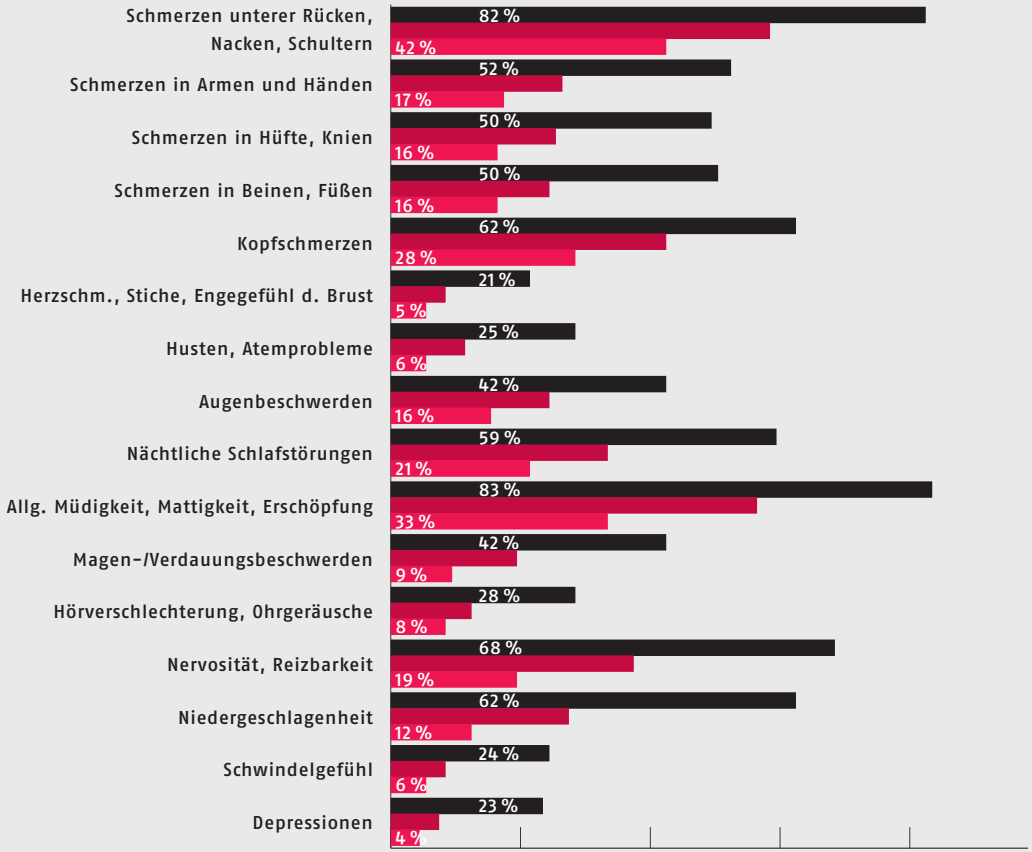
DGB-INDEX „GUTE ARBEIT“, 2009
Beschwerden an Arbeitstagen –
alle Beschäftigte (mindestens zweimal pro Monat)



** DGB-Index Gute Arbeit, Berechnungen: T. Fuchs (INIFES)*

GRAFIK 9*

DGB-INDEX „GUTE ARBEIT“, 2009
Beschwerden an Arbeitstagen –
in Zusammenhang mit der wahrgenommenen Arbeitsqualität



** DGB-Index Gute Arbeit, Berechnungen: T. Fuchs (INIFES)*

DGB-Index „Gute Arbeit“: Ein vorläufiges Fazit

Deutlich wird durch diese kurze Gegenüberstellung die weitreichende Wirkung von Arbeitsgestaltung: Der lange Arm der Arbeit reicht – wie von Arbeitswissenschaftlern/-innen schon Ende der 1960er-Jahre formuliert – bis weit über den Betrieb hinaus.

- *Die Qualität der Arbeitsbedingungen beeinflusst in einem sehr hohen Maße die Lebensqualität der Beschäftigten und entscheidet vielfach darüber, ob Menschen gesund oder mit zahlreichen Gebrechen alt werden. Vor diesem Hintergrund scheint es mehr als notwendig, der Gestaltung der betrieblichen Arbeit eine noch höhere Bedeutung beizumessen.*

Der Schlüssel: Betriebsöffentlichkeit, Mitbestimmung und Beteiligung

Im vorherigen Absatz wurde bereits ausgeführt, dass die gesetzlichen Grundlagen für den betrieblichen Arbeits- und Gesundheitsschutz schon recht weitreichend sind (dazu mehr im folgenden Kapitel). Das gilt auch für den arbeitswissenschaftlichen Forschungsstand. Das ist gut so. Aber erst ein Tarifvertrag ist eine wichtige Hilfe, um Vorgehensweisen, Abläufe und Handlungsfelder zu konkretisieren und damit betriebsübergreifende Standards festzusetzen. Er unterstützt die betriebliche Interessenvertretung, die sich für die Umsetzung gesundheitsförderlicher Arbeitsbedingungen engagiert, indem dieses Handeln zum Branchenmindeststandard für alle erklärt wird. Hinzu kommt: Mit dem Tarifvertrag wird dem „gegeneinander Ausspielen“ in der betreffenden Branche ein Riegel vorgeschoben.

(Betriebs-)Öffentlichkeit herstellen

Die tarifvertragliche Verankerung des Arbeits- und Gesundheitsschutzes erfordert aber auch eine breite Mobilisierung im Rahmen der Tarifrunde. Und genau dies ist erwünscht und wichtig – nicht nur für den Abschluss eines Tarifvertrages, sondern vor allem für die Umsetzung des Arbeits- und Gesundheitsschutzes im Betrieb. Mehr menschengerechte Arbeitsbedingungen wird es nur mit mehr Beteiligung der Beschäftigten geben – und zwar während des gesamten Umsetzungsprozesses! Damit ist vor allem Folgendes gemeint:

- *Von Anfang an: Menschengerechte Arbeit zum gemeinsamen Projekt machen.* Durch Betriebsversammlungen, Aushänge oder andere Informationsmedien das Recht auf gesundheitsförderliche und menschengerechte Arbeit deutlich machen und dafür sensibilisieren.

Die Belegschaften beteiligen

Aus gewerkschaftspolitischer Sicht wäre es ideal, bereits zu Beginn des Projekts ein paar aktivierende betriebliche Aktionen zum Thema durchzuführen, die den Handlungsbedarf aus Sicht der Belegschaft deutlich machen. In jedem Fall ist es wichtig, dass die Belegschaft möglichst frühzeitig über das Vorha-

ben, den geplanten Ablauf und ihre Beteiligungsmöglichkeiten informiert wird; mehr dazu ab Seite 104.

Auch auf europäischer Ebene wird in der *Luxemburger Deklaration zur betrieblichen Gesundheitsförderung in der Europäischen Union (1997)* als zentrale Leitlinie festgehalten: *„Partizipation: Die gesamte Belegschaft muss einbezogen werden."*

- *Menschengerechte Arbeitsgestaltung – das ist keine Eintagsfliege:* Wer die betrieblichen Arbeitsbedingungen nachhaltig verbessern will, muss eine Bestandsaufnahme im Rahmen einer Gefährdungsbeurteilung machen. Dazu gehört auch, Maßnahmen der Gesundheitsförderung abzuleiten und durchzusetzen, diese Veränderungen auszuprobieren und zu einem späteren Zeitpunkt wieder zu überprüfen. Damit wird schon deutlich: Arbeits- und Gesundheitsschutz braucht – wie fast alles, was wirklich gut und wichtig ist – einen langen Atem.
- *Menschengerechte Arbeitsgestaltung braucht jeden klugen Kopf!* Die betriebliche Interessenvertretung ist Motor, Stratege und Organisator – sie kann und soll allerdings nicht die aktive Teilnahme der Beschäftigten ersetzen. Denn nur die Beschäftigten können genau sagen, was sie als belastend erleben, und meist wissen auch die Beschäftigten sehr genau, an welchen Stellschrauben gedreht werden muss, damit es ihnen besser geht.

Das heißt, auch die Entwicklung von Verbesserungsvorschlägen und von geeigneten Maßnahmen ist ein Feld, auf dem die Klugheit und das Expertenwissen der Beschäftigten gefragt sind. Beschäftigte sind vor allem dann für Arbeits- und Gesundheitsschutz zu motivieren, wenn sie selbst die Chance haben, mitzureden und mitzugestalten. Und je stärker Beschäftigte zu Handelnden ihrer (Gesundheits-)Interessen werden, desto nachhaltiger wirkt Gesundheitsschutz. Die Aufgabe von betrieblicher Gewerkschaftspolitik ist es, durch die vorhandenen rechtlichen Mittel und

durch gemeinsames Handeln genau dafür einen möglichst guten Rahmen zu schaffen und dort, wo es darum geht, die Vorschläge der Beschäftigten gegen den Arbeitgeber durchzusetzen, die Belegschaft bestmöglich zu unterstützen.

- *Die (Gesundheits-)Interessen der Beschäftigten ins Zentrum menschengerechter Arbeitsgestaltung rücken:* Die europäische und nationale rechtliche Lage ist eindeutig:

> „Die Verbesserung von Sicherheit, Arbeitshygiene und Gesundheitsschutz der Arbeitnehmer am Arbeitsplatz stellen Zielsetzungen dar, die keinen rein wirtschaftlichen Überlegungen untergeordnet werden dürfen." (Europäische Rahmenrichtlinie Arbeitsschutz)

Doch bis dieser Grundsatz in einer Betriebs- oder Dienstvereinbarung steht oder gar zu einem Grundsatz unternehmerischen Handels wird, bedarf es eines klaren Signals aus betrieblicher Interessenvertretung und Belegschaft, dass man bereit ist, für menschengerechte Arbeitsbedingungen auch Konflikte zu führen: Falls sich die Unternehmensvertretungen weigern, eine als notwendig erachtete Maßnahme durchzuführen, kann es zum Beispiel notwendig sein, dass die betriebliche Interessenvertretung eine Einigungsstelle anruft, in der die Durchsetzungschancen bei dieser Thematik erfahrungsgemäß sehr hoch sind.

Arbeits- und Gesundheitsschutz: Der gesetzliche Rahmen

Wissen

Die Basis für den ganzheitlichen Arbeits- und Gesundheitsschutz bilden Gesetze und Regelwerke staatlicher und selbstverwalteter Organisationen. Dieser Schutz besitzt ein doppeltes Fundament, das nationale und europäische Recht.

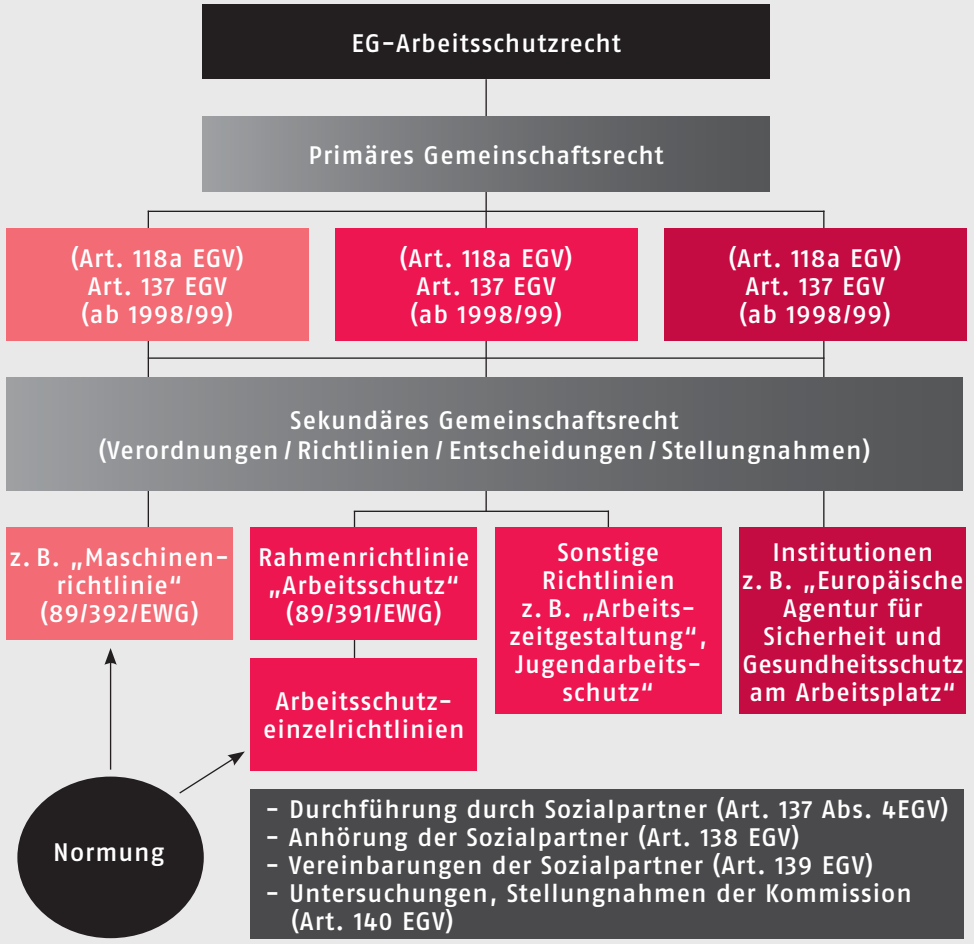
Die europäische Ebene

Auf europäischer Ebene wurde zur Vereinheitlichung des Arbeits- und Gesundheitsschutzes eine Vielzahl von Richtlinien erlassen. Hierzu gehören unter anderem:

- die *Rahmenrichtlinie* zur Durchführung von Maßnahmen zur Verbesserung der Sicherheit und des Gesundheitsschutzes der Arbeitnehmer/-innen bei der Arbeit
- die *Richtlinie* über bestimmte Aspekte der Arbeitszeitgestaltung
- die *Richtlinie* über die Mindestvorschriften bezüglich der Sicherheit und des Gesundheitsschutzes bei der manuellen Handhabung von Lasten, die für die Arbeitnehmer/-innen insbesondere eine Gefährdung der Lendenwirbelsäule mit sich bringt
- die *Richtlinie* über die Mindestvorschriften bezüglich der Sicherheit und des Gesundheitsschutzes an Bildschirmgeräten

GRAFIK 10*

DAS EG-ARBEITSSCHUTZRECHT



** Quelle: Kittner, Michael, und Pieper, Ralf: Arbeitsschutzrecht für die Praxis, Frankfurt/Main, 1999*

Die Bedeutung der EU-Rahmenrichtlinien

Sie sind als allgemeines europäisches Gesetz anzusehen und durch Einzelrichtlinien, die als Mindestvorschriften gelten, zu präzisieren und auszufüllen.

Die Richtlinien sind in nationales Recht umzusetzen. So ist z. B. die Rahmenrichtlinie „Arbeitsschutzrecht“ die Grundlage, auf der das Arbeitsschutzgesetz erlassen wurde. Das Arbeitsschutzgesetz ist durch eine Reihe von Verordnungen konkretisiert worden, die entsprechende europäische Einzelrichtlinien umsetzen.

Durch die Überführung in nationales Recht sind die Arbeitgeber verpflichtet, sich an Gesetze und Verordnungen zum Arbeits- und Gesundheitsschutz zu halten und sie anzuwenden. Allerdings haben Beschäftigte in der Privatwirtschaft nicht die Möglichkeit, sich unmittelbar auf nicht fristgerecht oder unzureichend umgesetzte Richtlinien zu berufen. Die nationalen Gerichte sind jedoch zur richtlinienkonformen Auslegung des nationalen Rechtes verpflichtet.

- Im öffentlichen Dienst wirken die EU-Richtlinien unmittelbar. Das bedeutet, dass sich Beschäftigte des öffentlichen Dienstes unmittelbar auf nicht fristgerecht oder unzureichend umgesetzte EU-Richtlinien berufen können.

- *Auf jeden Fall ist ein Blick in die europäischen Richtlinien nützlich, besonders im öffentlichen Dienst.*

- Um den Arbeits- und Gesundheitsschutz zu fördern, wurde auf der europäischen Ebene eine *Agentur für Sicherheit und Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz* eingerichtet.

Der bundesrepublikanische Rahmen

Auf nationaler Ebene treffen wir arbeits- und gesundheitsschutzrelevante Aspekte in verschiedenen Gesetzen und Regelwerken wieder, die sich unter anderem aus der Umsetzung des europäischen Rechts ergeben.

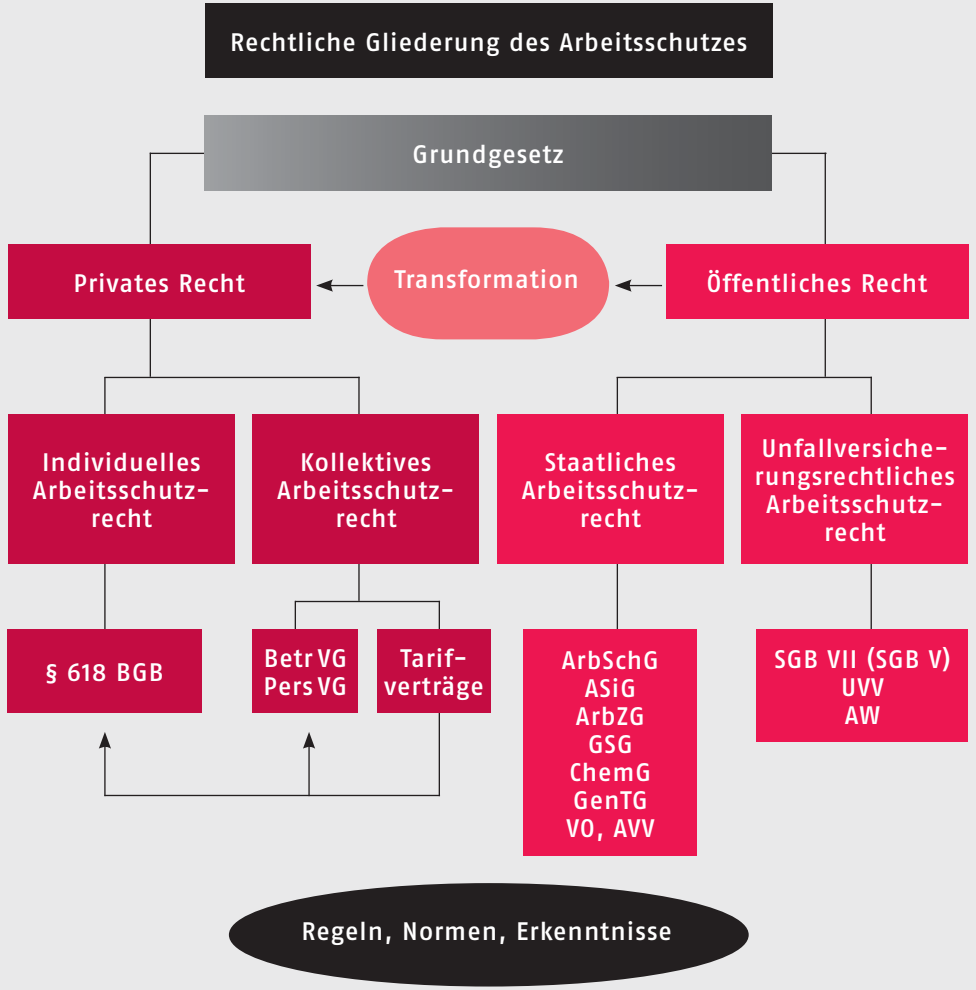
Ausgangspunkt ist das Grundgesetz mit seinem verbürgten Recht auf Leben und körperliche Unversehrtheit. Damit wird der Gesetzgeber verpflichtet, Arbeitsschutzvorschriften zu erlassen. Dabei hat er internationales Recht, soweit er einzelne Abkommen ratifiziert hat, zu berücksichtigen und europäisches Recht in nationales Recht umzusetzen; vgl. Grafik nächste Seite.

Die Grundlagen für die Ausgestaltung und Umsetzung von Regeln zur Erhaltung der Gesundheit und Erwerbsfähigkeit der Beschäftigten bilden das Arbeitsschutzgesetz, das hauptsächlich Pflichten des Arbeitgebers regelt, und das Arbeitssicherheitsgesetz, in dem unter anderem die Bestellung und die Aufgaben von Betriebsärzten/-innen und Fachkräften für Arbeitssicherheit sowie die Einrichtung von Arbeitsschutzausschüssen geregelt ist.

Neben diesen Gesetzen existieren weitere, die sich auf spezifische Personengruppen beziehen. Dazu zählen u. a. das Mutterschutzgesetz, Jugendschutzgesetz, Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz, Arbeitnehmerüberlassungsgesetz.

GRAFIK 11*

RECHTLICHE GLIEDERUNG DES ARBEITSSCHUTZES



** Quelle: Kittner, Michael, und Pieper, Ralf: Arbeitsschutzrecht für die Praxis, Frankfurt/Main, 1999*

Darüber hinaus werden vom Gesetzgeber Verordnungen erlassen, z. B. die Arbeitsstättenverordnung, die Biostoffverordnung, die Gefahrstoffverordnung, die Bildschirmarbeitsverordnung, die Lastenhandhabungsverordnung (vgl. nächste Seite, weitere Erläuterungen im Glossar, Seite 152)

Bessere Zusammenarbeit nötig

Bund, Länder und Unfallversicherungsträger wollen zukünftig im Bereich der Prävention in engerer Abstimmung und auf der Grundlage gemeinsam festgelegter Arbeitsschutzziele handeln.

Die aus der Zusammenarbeit entstandene bundesweit geltende *Gemeinsame Deutsche Arbeitsschutzstrategie (GDA)* hat das Ziel, Sicherheit und Gesundheit der Beschäftigten durch einen abgestimmten und systematisch wahrgenommenen Arbeitsschutz zu erhalten, zu verbessern und zu fördern – ergänzt durch Maßnahmen der betrieblichen Gesundheitsförderung.

- *Die dort gesteckten Ziele und die geplanten Maßnahmen können ein guter Ansatzpunkt für eine Verzahnung mit betrieblichen Aktivitäten sein und die betrieblichen Zielsetzungen unterstützen.*

RECHTLICHE GRUNDLAGEN IM ÜBERBLICK

- Arbeitsschutzgesetz – ArbSchG
- Arbeitssicherheitsgesetz – ASiG
- Arbeitszeitgesetz – ArbZG
- Arbeitsstättenverordnung – ArbStättV
- Betriebsverfassungsgesetz Personalvertretungsgesetze – BetrVG/ BPersVG/ LPersVG
- Betriebssicherheitsverordnung – BetrSichV
- Biostoffverordnung – BioStoffV
- Bildschirmarbeitsverordnung – BildschirmarbeitsVO
- Gefahrstoffverordnung – GefStoffV
- Infektionsschutzgesetz – Anforderungen an Gemeinschaftseinrichtungen – IfSG
- Jugendarbeitsschutzgesetz – JArbSchG
- Lärm- und Vibrationsschutzverordnung – LärmVibrationsArbSchV
- Lastenhandhabungsverordnung – LasthandhabVO
- Mutterschutzgesetz/ Mutterschutzarbeitsverordnung – MuSchG/MuSchArbV
- 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. Diese sind den jeweiligen Unfallversicherungsträgern und den jeweiligen ver.di Fachbereichen bekannt.

Die Sozialversicherungen

Weitere Akteure im Arbeits- und Gesundheitsschutz sind die *selbstverwalteten Sozialversicherungsträger*, deren Aufgaben in den einzelnen Sozialgesetzen verankert sind.

Ausgehend von den jeweiligen Aufträgen der Sozialversicherungsträger sind sie wichtige Ansprechpartner für die betrieblichen Interessenvertretungen und Arbeitgeber. Sie können bei der Entwicklung von Präventionsangeboten und Maßnahmen unterstützend wirken, indem sie ihr Erfahrungs- und Expertenwissen einbringen und so den Prozess der Gestaltung gesundheitsförderlicher Arbeitsbedingungen insgesamt begleiten.

SGB VII – Unfallversicherung (Berufsgenossenschaften, Unfallkassen): Den gesetzlichen Rahmen für die Unfallversicherung bildet das Sozialgesetzbuch VII. Dort ist ihr als Aufgabe zugewiesen, „mit allen geeigneten Mitteln Arbeitsunfälle und Berufskrankheiten sowie arbeitsbedingte Gesundheitsgefahren zu verhüten und – sofern dies nicht gelungen ist – nach Eintritt von Arbeitsunfällen und Berufskrankheiten die Gesundheit und die Leistungsfähigkeit der Versicherten mit allen geeigneten Mitteln wiederherzustellen (…). Hierzu gehört auch Präventionsarbeit und die Berufung von Sicherheitsbeauftragten. Die konkrete Umsetzung des gesetzlichen Auftrages wird durch Arbeitgeber und Versicherte eigenständig und gemeinsam geregelt. Sie erlassen Unfallverhütungsvorschriften, die entsprechend bei der Gestaltung der Arbeitsbedingungen zu berücksichtigen sind und Ziele des Arbeitsschutzgesetzes unterstützen."

SGB IX – Rehabilitation und Teilhabe behinderter Menschen: In dieses Gesetz wurde das Schwerbehindertenrecht integriert. Darüber hinaus greift das Gesetz auch für Beschäftigte, die länger als sechs Wochen im Jahr krank sind. Daher ist es im Rahmen des Arbeits- und Gesundheitsschutzes zu berücksichtigen. Dabei spielen folgende Regelungen eine wesentliche Rolle:

- der Vorrang der Prävention
- der Vorrang von Leistungen zur Teilhabe
- das Zusammenwirken der Leistungen und die Zusammenarbeit der Rehabilitationsträger
- gemeinsame Servicestellen
- die stufenweise Wiedereingliederung
- die Teilhabe am Arbeitsleben und
- das betriebliche Eingliederungsmanagement

SGB V – Gesetzliche Krankenversicherung: Ziel der gesetzlichen Krankenversicherung ist die Erhaltung der Gesundheit der Versicherten. Zur Versichertengruppe gehören mit einem nicht unerheblichen Prozentsatz Beschäftigte und Ruheständler/-innen, deren Krankheitsverlauf auch auf das frühere Arbeitsleben zurückzuführen ist. Daher enthält das Gesetz auch Regelungen, die sich konkret auf die Gesundheit am Arbeitsplatz beziehen, um frühzeitig Krankheitsrisiken zu minimieren. Hierzu zählen:

- Prävention und Selbsthilfe
- betriebliche Gesundheitsförderung
- Prävention bezogen auf arbeitsbedingte Gesundheitsgefahren und
- Förderung der Selbsthilfe und Leistungen medizinischer Rehabilitation

SGB VI – Gesetzliche Rentenversicherung: Eine der Regelungen dieses Gesetzes ist die Absicherung der Beschäftigten gegen Einschränkungen oder den Verlust der Erwerbsfähigkeit. Daher soll die Rentenversicherung alle Mittel für die Rehabilitation nutzen, damit Beschäftigte z. B. nicht in die Erwerbsminderungsrente fallen. Zu ihren Aufgaben gehören:

- Leistungen medizinischer Rehabilitation
- Leistungen zur Teilhabe am Arbeitsleben und
- Leistungen, die den Auswirkungen von Krankheit oder körperlicher, geistiger oder seelischer Behinderung entgegenwirken, sie zu überwinden helfen und dazu beitragen, ein vorzeitiges Ausscheiden aus dem Erwerbsleben zu verhindern

Das Arbeitsschutzgesetz

Ausgangspunkt für die weitere Betrachtung ist das Arbeitsschutzgesetz, auf das hier konkreter eingegangen werden soll.

Das Arbeitsschutzgesetzt hat zum Ziel:

- vor gesundheitlichen Gefährdungen bei der Arbeit und durch die Arbeit zu schützen
- Unfälle zu verhüten und Berufskrankheiten und arbeitsbedingte Erkrankungen zu vermeiden
- Arbeit menschengerecht zu gestalten und die Arbeitsbedingungen den Menschen anzupassen

Im Gesetz ist festgelegt, was unter Maßnahmen im Sinne des Arbeitsschutzes zu verstehen ist. Hierzu gehören entsprechend der Zielsetzung Maßnahmen zur menschengerechten Gestaltung, d. h. sie richten sich nach dem Maßstab Mensch, was bedeutet, dass die tägliche Arbeit den Bedingungen, Bedürfnissen und Interessen der jeweiligen Beschäftigten gerecht werden muss. Ziel ist eine allgemeine Verbesserung der Verhältnisse, unter denen die Arbeit zu erbringen ist.

Bei der Entwicklung der Maßnahmen sind die aktuellen Erkenntnisse der Arbeitswissenschaft zu berücksichtigen. Diese beziehen sich sowohl auf Umwelteinflüsse (z. B. Ergonomie und die Gestaltung der Arbeitsumgebung) als auch auf soziale Aspekte wie Motivation, Führungsstrukturen und Kommunikation; vgl. Seiten 22–34.

Wichtig: Die Pflichten des Arbeitgebers

Im Arbeitsschutzgesetz sind die Grundpflichten des Arbeitgebers verankert. Er ist verpflichtet, seinen Betrieb an den Anforderungen des Arbeitsschutzes auszurichten und auch so zu führen.

- Vom Grundsatz her darf er Kosten, die für diese Maßnahmen entstehen, nicht den Beschäftigten auferlegen.

Wichtig: Die Pflichten und Rechte der Beschäftigten

Auch für die Beschäftigten leiten sich vom Gesetz Rechte und Pflichten ab: Sie haben ein Vorschlagsrecht zu Fragen der Sicherheit und des Gesundheitsschutzes. Ihnen steht des Weiteren das Recht der Beschwerde zu – in bestimmten Situationen können sie sich auch an Stellen außerhalb des Betriebes wenden.

Sie sind aber auch verpflichtet, für ihre Sicherheit und Gesundheit zu sorgen, z. B. durch ein gesundheitsbewusstes Verhalten sowie die Beachtung der Unterweisungen und Weisungen des Arbeitgebers.

- Ein Verstoß gegen Sicherheitsvorschriften kann zu arbeitsrechtlichen Konsequenzen führen.

Doch Beschäftigte können sich umso besser gesundheits- und sicherheitsbewusst verhalten, je eher die Rahmenbedingungen – also die Verhältnisse – es ermöglichen.

Klartext im Arbeitsschutzgesetz

Daher hat das Arbeitsschutzgesetz auch Instrumente verankert, die den gesamten Veränderungsprozess hin zur menschengerechten Gestaltung der Arbeit unterstützen sollen.

Zum einen sind allgemeine Grundsätze festgelegt, an denen sich die Maßnahmen konkret orientieren müssen. Hierzu gehören beispielhaft:

- die Bekämpfung der Gefahren an der Quelle und

- die Pflicht, Maßnahmen so zu planen, dass Technik, Arbeitsorganisation, sonstige Arbeitsbedingungen, soziale Beziehungen und Einfluss der Umwelt auf den Arbeitsplatz sachgerecht verknüpft werden.

Zentrales Instrument: Die Gefährdungs-beurteilung

Kernstück des Arbeits- und Gesundheitskonzeptes und auch der Etablierung eines Gesundheitsmanagements ist die Gefährdungsbeurteilung, deren Durchführungspflicht ebenfalls im Gesetz verankert ist. Damit wird ein strategischer Neuansatz dank der europäischen Vorgaben auch im deutschen Arbeitsschutzrecht verwirklicht.

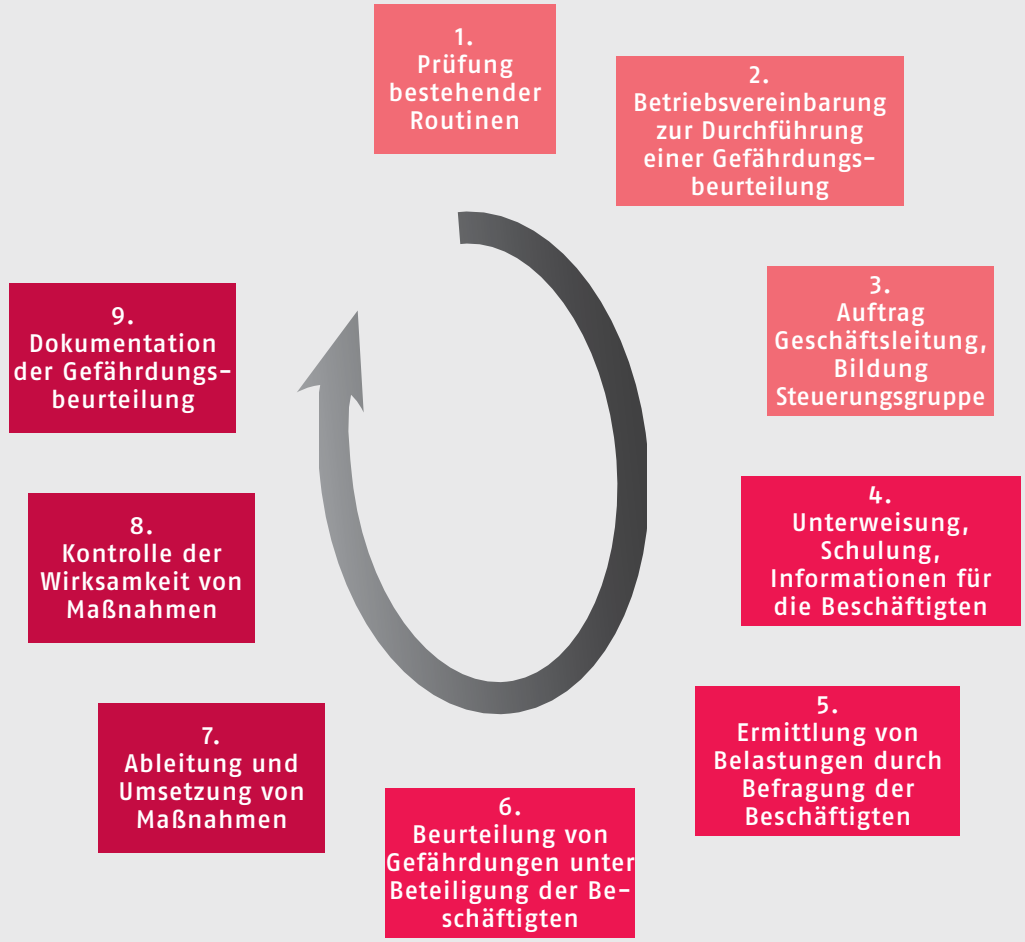
Die Gefährdungsbeurteilung zielt darauf, mögliche Gesundheitsrisiken am Arbeitsplatz frühzeitig zu erkennen und schließlich zu vermeiden oder zu vermindern. Wie die Gefährdungsbeurteilung konkret umgesetzt werden soll, hat der Gesetzgeber weitgehend offen gelassen. Festgelegt ist, dass sie regelmäßig durchzuführen ist, eine Dokumentation erfolgen muss und anhand der Gefährdungsanalyse Maßnahmen zum Abbau der Gefährdungen abzuleiten und umzusetzen sind. Aufgrund der Erfahrungen, die in vielen Betrieben schon mit Gefährdungsbeurteilungen gemacht wurden, hat sich eine Vorgehensweise entlang folgender neun Schritte bewährt; vgl. Grafik nächste Seite.

In Ergänzung des Arbeitsschutzgesetzes wurde im Rahmen der *GDA* eine *„Leitlinie Gefährdungsbeurteilung und Dokumentation"* entwickelt, die den überbetrieblichen Akteuren (Unfallversicherung, Gewerbeaufsicht) ein Instrument zum gemeinsamen Vorgehen bei der Beratung und Überwachung der Betriebe an die Hand gibt. Es ist sinnvoll, diese Leitlinie bei der betrieblichen Umsetzung einzubeziehen.*

* Sowie weitere interessante Informationen unter: www.gda-portal.de

GRAFIK 12*

ABLAUF EINER „GEFÄHRDUNGSBEURTEILUNG VON UNTEN"



Neben den gesetzlichen Grundlagen kommt auch den von Gewerkschaften durchgesetzten Tarifverträgen und der betrieblichen Interessenvertretung bei der Ausgestaltung der Arbeitsbedingungen eine wesentliche Rolle zu.

Der Tarifvertrag

Nach dem Tarifvertragsgesetz regeln die Tarifvertragsparteien u. a. Inhalte, Abschluss und Beendigung von Arbeitsverhältnissen. Sie können demnach auch auf die Gestaltung des Arbeits- und Gesundheitsschutzes durch entsprechende Regelungen Einfluss nehmen.

Das Betriebsverfassungsgesetz (BetrVG)

In den Betrieben haben die Interessenvertretungen der Beschäftigten eine Schlüsselrolle im Arbeits- und Gesundheitsschutz.

Im Betriebsverfassungsgesetz finden sich in verschiedenen Paragrafen konkrete Ansatzpunkte, um den Arbeits- und Gesundheitsschutz voranzubringen.

Dazu zählen:

- § 80 (1 Pkt. 1–7) Allgemeine Aufgaben
- § 81 (1–4) Unterrichtungs- und Erörterungspflicht des Arbeitgebers
- § 82 (1) Anhörungs- und Erörterungsrecht des Arbeitnehmers
- § 84 (1–3) Beschwerderecht
- § 87 (1 Pkt. 7) Mitbestimmungsrechte
- § 88 (Pkt. 1) Freiwillige Betriebsvereinbarungen
- § 89 (1–5) Arbeitsschutz
- § 90 (1–2) Unterrichtungs- und Beratungsrechte
- § 91 Mitbestimmungsrecht

Betriebsräte erhalten damit zwei verschiedene Beteiligungsrechte. Bei ausfüllungsbedürftigen Rahmenvorschriften greift das volle Mitbestimmungsrecht. Bei Vorschriften, die keinen Gestaltungsspielraum zulassen, greift das Überwachungsrecht und die Überwachungspflicht.

- Als Anknüpfungspunkt zu den außerbetrieblichen Aufsichtsstellen – Arbeitsschutzbehörde, Berufsgenossenschaft – bietet sich die aktive Zusammenarbeit bei der Umsetzung von Arbeits- und Gesundheitsschutzzielen an.

Allerdings sind gerade in Fragen des Arbeits- und Gesundheitsschutzes die Beschäftigten wichtige Akteure. Der Arbeitgeber ist nach dem Arbeitsschutzgesetz und die ihn ergänzenden bzw. ausfüllenden Vorschriften verpflichtet, für menschengerechte Arbeitsbedingungen zu sorgen. Die Beschäftigten müssen jedoch bereit sein, die angebotenen „Verhältnisse“ auch anzunehmen und umzusetzen (§§ 15;16 ArbSchG).

Auf das Arbeitsschutzgesetz bezogen erhält der Betriebsrat einen Zuwachs an Mitbestimmungsmöglichkeiten, da dies eine betriebliche Konkretisierung geradezu erfordert. Durch weitgefasste Formulierungen wurde vom Gesetzgeber ein weiter Spielraum sowohl den Tarifvertragsparteien als auch den Betriebsparteien gelassen.

Zur Ausfüllung des Mitbestimmungsrechtes in Bezug auf das Arbeitsschutzgesetz kommen vor allem folgende Rahmenvorschriften in Betracht:

- § 3 – Grundpflicht des Arbeitgebers zur Verbesserung des betrieblichen Arbeitsschutzes; Bereitstellung einer entsprechenden Organisation
- § 4 – allgemeine Grundsätze für Arbeitsschutzmaßnahmen
- § 5 – Beurteilung der Arbeitsbedingungen durch den Arbeitgeber
- § 6 – Dokumentationspflicht
- § 7 – Aufgabenübertragung durch den Arbeitgeber an entsprechend geeignete und qualifizierte Beschäftigte
- § 8 – Zusammenarbeit mehrerer Arbeitgeber, Vergewisserung über den Stand der Unterweisungen von Fremdbeschäftigten (z. B. Leiharbeiter/-innen)
- § 9 – Planung und Durchführung von Maßnahmen bei besonderen Gefahren
- § 11 – medizinische Vorsorge auf Wunsch der Beschäftigten
- § 12 – Unterweisung der Beschäftigten
- § 13 – Übertragung von Pflichten des Arbeitgebers nach §§ 3–14 auf Personen gem. §13 ArbSchG

Die Gefährdungsbeurteilung bildet die Grundlage für die daraus abzuleitenden konkreten Maßnahmen des Arbeits- und Gesundheitsschutzes. Daher sind Strukturen und Verfahren sowie Inhalte des Analyseteils zur Ermittlung von Ge-

fährdungen ein nicht zu unterschätzender Teil der Gefährdungsbeurteilung:

- *Denn was nicht als Gefährdung ermittelt werden kann, kann keine Schutzmaßnahme nach sich ziehen.*

Viele Anforderungen des Arbeitsschutzgesetzes sind Vorgaben, deren konkrete Umsetzung jedoch betrieblich ausgestaltet, in vielen Fällen auch ausgehandelt werden muss. Dafür steht dem Betriebsrat das volle Mitbestimmungsrecht bei der Festlegung der Einzelheiten der Gefährdungsbeurteilung zu.

Das Bundespersonalvertretungsgesetz (BPersVG)

Für den öffentlichen Bereich gelten das Bundespersonalvertretungsgesetz und die Personalvertretungsgesetze der Bundesländer. Im Bereich des Arbeitsschutzes ähneln sich die Regelungen, sodass hier nur auf das Bundespersonalvertretungsgesetz eingegangen wird. Die hier und in weiteren Abschnitten auf das BPersVG bezogenen Informationen müssen mit dem jeweiligen Landesvertretungsgesetz abgeglichen werden.

Im Bundespersonalvertretungsrecht existieren verschiedene Regelungen, die auf den Arbeits- und Gesundheitsschutz zu beziehen sind und die den Personalräten umfassende Beteiligungsrechte ermöglichen.

Hierzu gehören:

- § 68 (1–2) Allgemeine Aufgaben, Informationspflichten der Dienststelle
- § 69 (1–5) Verfahren der Mitbestimmung
- § 70 (1–2) Initiativrecht des Personalrates
- § 75 (3 Pkt. 1,10–11,16) uneingeschränktes Mitbestimmungsrecht
- § 76 (2 Pkt. 5–7) eingeschränkte Mitbestimmung
- § 81 Beteiligung beim Arbeitsschutz

Der Personalrat hat konkrete Mitbestimmungsmöglichkeiten bei der Gestaltung von Arbeitsplätzen, der Arbeitsumgebung und der Arbeitsmittel. Die Mitbestimmungsrechte erstrecken sich auch auf körperliche Anforderungen und psychische Belastungen der Beschäftigten.

- Das uneingeschränkte Mitbestimmungsrecht bezieht sich auf die Bestellung von Vertrauens- und Betriebsärzten, Maßnahmen der Verhütung von Arbeits- und Dienstunfällen und sonstigen Gesundheitsschädigungen und bei der Gestaltung der Arbeitsplätze.

Darunter fallen auch Einzelmaßnahmen, die eine Entstehung von Gesundheitsschäden verhindern, Unfälle mindern bzw. vermeiden sollen und einen effektiven Gesundheitsschutz gewährleisten. Unter sonstigen Gesundheitsschädigungen sind alle medizinisch feststellbaren Verletzungen und arbeitsbedingten Erkrankungen, die die physische und psychische Integrität der Beschäftigten beeinträchtigen, zu verstehen.

Der Personalrat ist zudem verpflichtet, die für den Arbeitsschutz zuständigen Behörden und Unfallkassen zu unterstützen. Diese Verpflichtung umfasst unter anderem Anregung, Beratung und Auskunft. Darüber hinaus hat er sich für die Umsetzung der Arbeitsschutzvorschriften und die Unfallverhütung einzusetzen. Um seinen Aufgaben gerecht werden zu können, ist der Personalrat bei allen mit dem Arbeitsschutz in Zusammenhang stehenden Besichtigungen einzubeziehen (§ 81 Abs. 2 Satz 1 BPersVG).

Mit dem Arbeitsschutzgesetz sind die Pflichten des Arbeitgebers und damit der Inhalt der Informations-, Beteiligungs- und Mitbestimmungsrechte konkretisiert worden.

Regelungsbedarf kann sich ergeben bei der:

- Durchführung der Gefährdungsbeurteilung
- Planung von Maßnahmen zur Verbesserung von Sicherheit und Gesundheitsschutz der Beschäftigten
- Dokumentationspflicht des Arbeitgebers
- Überprüfbarkeit der Wirksamkeit der durchgeführten Maßnahmen
- Unterweisung der Beschäftigten über Sicherheit und Gesundheitsschutz in der Dienststelle und der Mitwirkung an der Organisation des Arbeits- und Gesundheitsschutzes

Die Rechte des Personalrats

Das Mitbestimmungsrecht besteht bei allen Maßnahmen, die sich unmittelbar auf die Arbeitssicherheit von Beschäftigten auswirken. Reine Vorbereitungen, wie die Gefährdungsbeurteilung nach § 5 ArbSchG, gehören nicht dazu.

Dem Personalrat stehen in jeder Phase der Planung und Gestaltung des Arbeits- und Gesundheitsschutzes spezielle Informations- und Antragsrechte zu. So ist der Personalrat bei allen mit dem Arbeitsschutz in Zusammenhang stehenden Angelegenheiten hinzuzuziehen, was bedeutet, dass er über Fragebogenaktionen im Zusammenhang mit der Gefährdungsbeurteilung zu informieren, ihm ein Exemplar des Erhebungsbogens auszuhändigen und ihm Gelegenheit zu Alternativvorschlägen zu geben ist. Darüber hinaus hat er bei mit der Befragung zusammenhängenden Besichtigungen ein Teilnahmerecht.

Personalrat und Gefährdungs-beurteilung

Bei der Mitbestimmung im Zusammenhang mit einer konkreten Maßnahme kann der Personalrat auch Fehler bei der Vorbereitung, zum Beispiel bei der Gefährdungsbeurteilung, geltend machen. Er kann sich darauf berufen, dass bei der Gefährdungsbeurteilung wichtige Aspekte unberücksichtigt blieben, deren Berücksichtigung möglicherweise zu einer anderen, angemessenen Maßnahme geführt hätte.

Insoweit kann es nur im Interesse der Dienststellenleitungen sein, den Personalrat auch schon in der Vorbereitungsphase umfassend zu beteiligen. Der Personalrat sollte die Dienststellenleitung in diesem Zusammenhang auf seine Bereitschaft zur Kooperation bei der Vorbereitung von Arbeitsschutzmaßnahmen hinweisen.

Wenn also die Dienststellenleitung sich in der Analysephase über die Anregungen und konkreten Vorschläge des Personalrates – z. B. die zur Befragung eingesetzten Prüflisten zu ändern oder zu ergänzen – hinwegsetzt, ist es für das Mitbestimmungsverfahren des Personalrates unschädlich.

- Das Mitbestimmungsrecht bei den zu ergreifenden Maßnahmen bleibt auch trotz abgelehnter Vorschläge voll erhalten. Die Einwände, die der Personalrat gegen das Vorgehen (Verfahren) bei der Gefährdungsbeurteilung anbringt, können allerdings bei der Verweigerung zur Zustimmung bei Maßnahmen eine Rolle spielen.

- So kann der Personalrat seine Zustimmung mit der Begründung verweigern, dass die beabsichtigten Maßnahmen unzureichend sind. Dabei kann er anführen, dass die eingesetzten Prüflisten unvollständig waren, und auf seine im Vorfeld angeführten Bedenken verweisen.

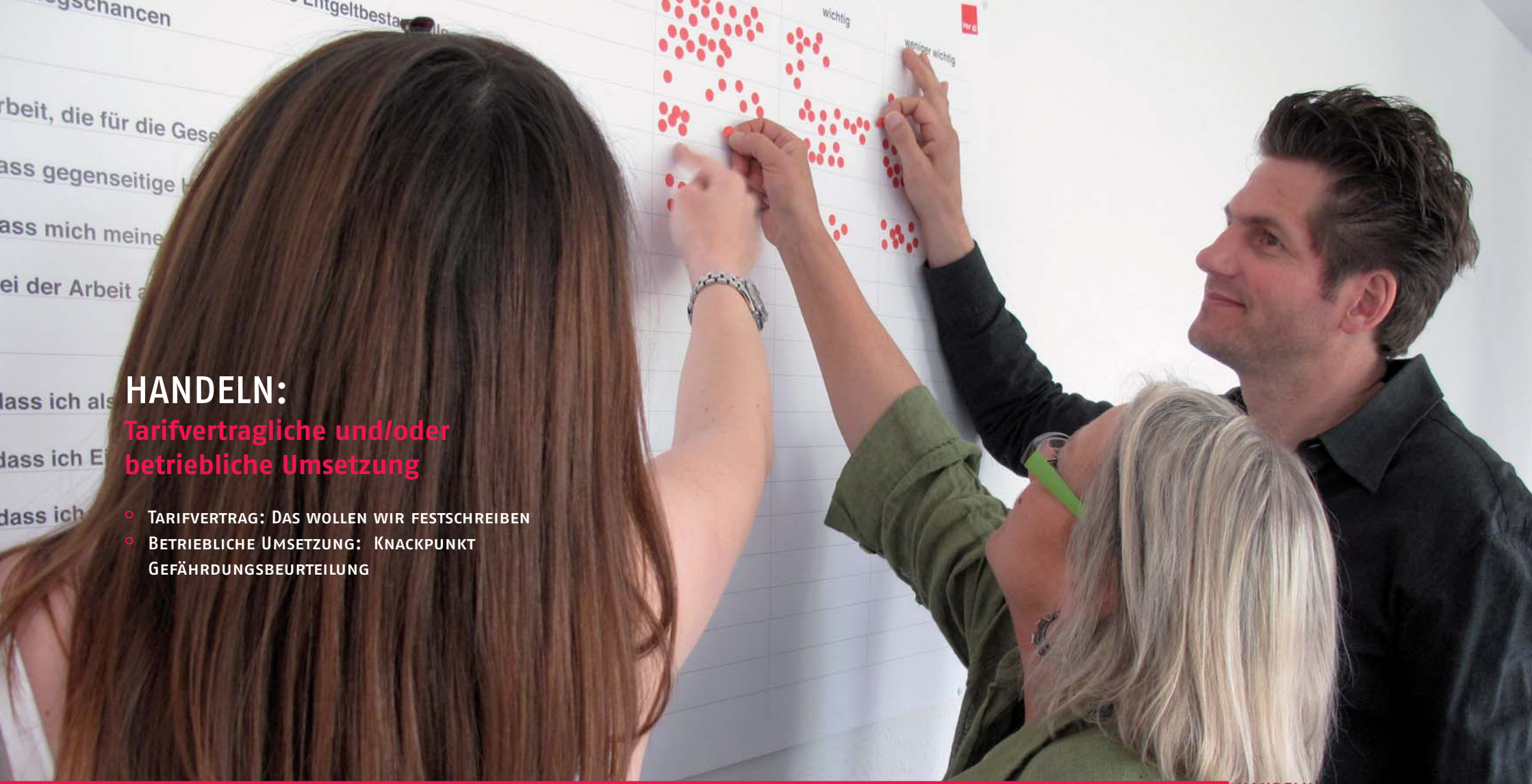
- Wenn der Personalrat zum Beispiel die Fragestellungen der Dienststellenleitung für unzureichend hält, ermöglicht ihm das Initiativrecht, tätig zu werden. Selbst dann, wenn sich die Dienststellenleitung nach Auswertung der Befragungsergebnisse entscheidet, keine Maßnahmen durchzuführen. Seine Intention kann zum Beispiel dahin gehen, dass Maßnahmen zu treffen sind, die nach Maßgabe der veränderten Befragung ergriffen werden.* Auch wenn durch indirekte Wege Einfluss auf die Befragungsinstrumente und Methoden genommen werden kann, bietet es sich an, mit der Dienststellenleitung im Rahmen der vertrauensvollen Zusammenarbeit solche Stolpersteine auszuräumen und zu versuchen, im Einvernehmen die Verfahren, Methoden und Befragungen zu gestalten. Dazu könnte eine entsprechende Dienstvereinbarung dienen; vgl. Seiten 109–114).

Vorläufiges Fazit: Gesetzliche Rahmenbedingungen

Durch kluges Nutzen bestehender gesetzlicher Regelungen können Maßnahmen zur Verbesserung des Arbeits- und Gesundheitsschutzes im Interesse der Beschäftigten nachhaltig umgesetzt werden.

- *Gelingt dies nicht, wird es für die Mitbestimmungsrechte von Personalräten umso wichtiger werden, durch eine Weiterentwicklung der tariflichen Regelungen Möglichkeiten der Mitbestimmung bei der Vorbereitung, der Verfahren und der Methoden zu verankern.*

* vgl. Rechtsprechung BVerwG 6. Senat (14.10.2002 AZ 6P 7/01) zur Mitbestimmung beim Arbeitsschutz



HANDELN:

Tarifvertragliche und/oder betriebliche Umsetzung

- Tarifvertrag: Das wollen wir festschreiben
- Betriebliche Umsetzung: Knackpunkt Gefährdungsbeurteilung

- Dieses Kapitel stellt die Empfehlungen zur tarifpolitischen Ausgestaltung des betrieblichen Prozesses sowie die einzelnen Stationen und Facetten der betrieblichen Umsetzung des Arbeits- und Gesundheitsschutzes dar. Wir zeigen, dass ein Tarifvertrag „Spielregeln“ schafft, die helfen, einen wirksamen und nachhaltigen Arbeits- und Gesundheitsschutz durchzusetzen.

- Existiert kein Tarifvertrag, ist das kein Grund, untätig zu bleiben. Die betrieblichen Akteure haben viele Möglichkeiten, vorab aktiv zu werden. Die Gestaltungsempfehlungen des Tarifvertrages können ebenso für Betriebs- und Dienstvereinbarungen hilfreich sein.

Der Tarifvertrag:
Das wollen wir festschreiben

Betrieblicher Gesundheitsschutz

Die hier vorgestellten Empfehlungen stellen keine vollständige Vorlage dar oder sind als „Mustertarifvertrag“ zu verstehen. Die Vorschläge sollen vielmehr Anregungen geben und auf wesentliche Regelungsaspekte aufmerksam machen. Sie müssen auf die jeweiligen Branchengegebenheiten abgestimmt werden.*

ZUR ERKLÄRUNG:

Mit der Präambel wird zum Ausdruck gebracht, wie die Vertragspartner den betrieblichen Arbeits- und Gesundheitsschutz nachhaltig unter Einbeziehung aller Akteure verankern wollen. Dort getroffene Aussagen halten das Selbstverständnis zum Arbeits- und Gesundheitsschutz fest und geben den Beteiligten – Führungskräften und Beschäftigten – Orientierung.

GESTALTUNGSBEISPIELE:

Für die Präambel bieten sich beispielsweise die folgenden Ansätze an:

- Grundlage bildet die „WHO Definition“: Gesundheit ist ein Zustand vollkommenen körperlichen, geistigen und sozialen Wohlbefindens und nicht die bloße Abwesenheit von Krankheit oder Gebrechen.

- Die Verbesserung von Sicherheit, Arbeitshygiene und Gesundheitsschutz der Beschäftigten am Arbeitsplatz stellen Zielsetzungen dar, die keinen rein wirtschaftlichen Überlegungen untergeordnet werden dürfen *(EU-Richtlinie 89/391/EWG über die Durchführung von Maßnahmen zur Verbesserung der Sicherheit und des Gesundheitsschutzes der Arbeitnehmer)*.

- Als Leitsätze lassen sich hier die Anforderungen der Beschäftigten an eine gute Qualität der Arbeit, Produktivität und des Wohlbefindens einbringen. Hierzu zählen:
  - ausführbare und schädigungsfreie Arbeit (Arbeitsplatz)

*** Andere Ansatzpunkte zur gesundheitsförderlichen Gestaltung von Arbeitsbedingungen – z. B. zu Arbeitszeit, Weiterbildung, Leistung –, die hier nicht zusätzlich aufgegriffen werden können, finden sich unter www.arbeiten-leben.verdi.de**

- Handlungsspielräume und Gestaltungsmöglichkeiten (Arbeitsorganisation)
- vertrauensvolle Kultur wechselseitiger Anerkennung und Wertschätzung (Unternehmenskultur)
- Sicherung der Beschäftigung durch innovative Unternehmensentwicklung (Unternehmensstrategie)
- Einhaltung und Förderung des Arbeits- und Gesundheitsschutzes
- bedarfsgerechte Unterstützung der Beschäftigten durch die Führungskräfte und
- qualitative Einarbeitung und Entwicklungsmöglichkeiten

◦ Die umfassende Norm DIN EN ISO 9241-2 findet auf alle Beschäftigtengruppen Anwendung.*

◦ Durch gemeinsame Maßnahmen von … und Beschäftigten im Sinne des Geltungsbereiches und deren betrieblichen Vertretungen sollen Gesundheit und Wohlbefinden der Beschäftigten verbessert werden. Im Zentrum der Maßnahmen steht die Verhältnisprävention, die Erhaltung bzw. Herstellung gesunder Verhältnisse im Arbeitsumfeld und am Arbeitsplatz. Sie bildet die Grundlage für die Verhaltensprävention der Beschäftigten. Diese trägt zur Stärkung des persönlichen gesundheitsförderlichen Verhaltens und der persönlichen Ressourcen bei.

◦ Neben den technischen und organisatorischen Voraussetzungen sind insbesondere arbeitsmedizinische, psychische, soziologische, arbeitskulturelle und geschlechtsspezifische Aspekte sowie altersspezifische und individuelle Belastungsmuster und -expositionen zu berücksichtigen, die das körperliche, geistige und soziale Wohlbefinden der Beschäftigten beeinflussen.

*** Für die Definition psychischer Fehlbeanspruchungen gelten die Ausführungen der ISO-Norm 10075. Hinsichtlich der Umsetzung von Arbeitsschutzmaßnahmen werden die Ausführungen der ISO-Norm 9241-2 aus 1992 (Anforderungen an die Arbeitsaufgaben) zugrunde gelegt. Auch wenn es sich hier um die Bildschirmlichtlinie handelt, sind die Anforderungen auch auf andere Tätigkeitsbereiche übertragbar.**

◦ Die Durchführung der Maßnahmen stellt eine rechtliche Verpflichtung insbesondere zur menschengerechten Gestaltung der Arbeit im Sinne von § 2 Arbeitsschutzgesetz dar. Sie bilden im Betrieb den organisatorischen Rahmen für ein ganzheitliches und nachhaltiges Konzept des betrieblichen Arbeits- und Gesundheitsschutzes. Das umfasst die Gestaltung der Arbeitsbedingungen, Arbeitsplätze, Arbeitsmittel und Arbeitsorganisation. Maßnahmen zielen auf die Erhaltung des Leistungsvermögens und die Entwicklung von Ressourcen (Salutogenese**), die das Wohlbefinden und die Widerstandsfähigkeit der Beschäftigten stärken, was letztendlich auch hilft, trotz Belastungen gesund zu bleiben.

◦ Um eine hohe Akzeptanz für einen nachhaltigen (prozessgeführten) Arbeits- und Gesundheitsschutz zu erzielen, haben Führungskräfte eine Schlüsselfunktion. Deshalb ist es erforderlich, Arbeits- und Gesundheitsschutz dauerhaft als Führungsaufgabe zu verankern und kontinuierlich weiterzuentwickeln. Zu ihren Aufgaben gehört es, Prozesse zu initiieren und die Umsetzung erarbeiteter Maßnahmen zu sichern. Ihnen ist in diesem Prozess Unterstützung zu gewähren, damit sie dieser Verangvtwortung als Führungskraft gerecht werden können.

**** Salutogenese (Gesundheitsentwicklung, abgeleitet von lateinisch salus für Gesundheit, Wohlbefinden und genese von griechisch „genesis“ = Geburt, Ursprung, Entstehung) ist ein medizinisches Präventionskonzept, das sich auf Faktoren bezieht, die zur Entstehung (Genese) und Erhaltung von Gesundheit führen. Der israelisch-amerikanische Medizinsoziologe Aaron Antonovsky (1923–1994) prägte den Ausdruck in den 1970er-Jahren. Nach dem Salutogenese-Modell ist Gesundheit nicht als Zustand, sondern als Prozess zu verstehen.**

Der Geltungs-bereich

ZUR ERKLÄRUNG:

Neben der Festlegung des örtlichen Geltungsbereiches gilt es auch, den persönlichen Geltungsbereich genau zu bestimmen. So kann sichergestellt werden, dass der Tarifvertrag zum Arbeits- und Gesundheitsschutz nicht nur für die Stammbelegschaft, sondern auch für andere Beschäftigte wie z. B. Leiharbeiter/-innen Geltung hat. Neben der politischen Dimension ist dies auch aus arbeitswissenschaftlicher Sicht wichtig: Gesundheitliche Gefährdungen treten auch durch die Wechselbeziehungen in der Arbeit zwischen „Stamm- und Randbelegschaft" auf. Viele Ansatzpunkte für die Entwicklung gesundheitsförderlicher Maßnahmen ergeben sich daher aus der Zusammenarbeit verschiedener Beschäftigtengruppen.

GESTALTUNGSBEISPIELE:

Räumlicher Geltungsbereich:

Dieser bezieht sich z. B. auf Unternehmen, Standorte und Betriebsstätten.

Persönlicher Geltungsbereich

Hierzu gehören z. B.:

- Beschäftigte des entsprechenden Unternehmens bzw. der im räumlichen Geltungsbereich festgelegten Orte
- Leiharbeitnehmer/-innen
- wenn vorhanden, weitere Beschäftigte, die nicht zur direkten „Stammbelegschaft" gehören
- weitere Personen, die nicht in einem Arbeitsverhältnis zum Arbeitgeber stehen (§ 80 (2) BetrVG) z. B. entgeltliche und nichtentgeltliche Praktikanten/-innen

Bereitstellung von Informationsquellen

ZUR ERKLÄRUNG:

Um eine Ist-Situation fundiert erfassen zu können, müssen zunächst einmal alle *vorhandenen* Informationen gesichtet und aufbereitet werden. Auf dieser Basis können weitergehende Bedarfe zur Ermittlung von Gefährdungen abgeleitet und betriebspolitisch durchgesetzt werden. Sie dienen damit als Argumentationsgrundlage, warum bestimmte Handlungen zu welchem Zeitpunkt erforderlich sind.

GESTALTUNGSBEISPIELE:

Zur Erstellung von Bedarfsanalysen als Ausgangspunkt aller Maßnahmen im Rahmen des betrieblichen Arbeits- und Gesundheitsschutzes bzw. eines Gesundheitsmanagements eignen sich die folgenden Punkte. Dabei muss unbedingt sichergestellt sein, dass die *datenschutzrechtlichen Bestimmungen* gewährleistet sind.

- Betriebsinterne Statistiken zu krankheitsbedingten Arbeitsunfähigkeiten unterteilt in kurzfristige und über sechs Wochen hinausgehende Arbeitsunfähigkeiten
- Statistiken bzw. Erhebungen im Rahmen des betrieblichen Eingliederungsmanagement
- Alters-, Geschlechts- und Behindertenstrukturen im Unternehmen (z. B. Demografieanalysen)
- Statistiken über besondere Personengruppen – z. B. Jugendliche, werdende oder stillende Mütter, Eltern, Beschäftigte mit Pflegeverantwortung, Beschäftigte ohne ausreichende Deutschkenntnisse, Leiharbeitnehmer/-innen, Praktikanten/-innen, befristet Beschäftigte, Auszubildende, Berufsanfänger/-innen
- Personalentwicklungskonzepte, Personalbemessungsgrundlagen, Vertretungskonzepte (falls vorhanden), Sicherheitskonzepte
- Fluktuation und Informationen über ursächliche Zusammenhänge
- Unfallmeldungen, Auswertungen nichtmeldepflichtiger Arbeitsunfälle (<3 Tage Arbeitsunfähigkeit, genaueres ist in der Betriebs-/Dienstvereinbarung zu regeln) sowie Monitoring von Gefährdungspotenzialen
- Gefahrenanzeigen – auch als Überlastungsanzeigen bekannt
- Gesundheitsberichte und Ergebnisse bereits durchgeführter Gefährdungsbeurteilungen

Die Gefährdungs-beurteilung

ZUR ERKLÄRUNG:

Die Gefährdungsbeurteilung ist im Arbeitsschutzgesetz festgelegt, dennoch macht es Sinn, sie im Tarifvertrag aufzugreifen und wie hier vorgeschlagen zu präzisieren. Denn mittels dieses Instrumentes unterstehen wichtige betriebliche Felder der Mitbestimmung. Was im Tarifvertrag verankert ist, können wir direkt mitentscheiden, Gesetze dagegen nur indirekt.*

GESTALTUNGSBEISPIELE:

Grundsätzliches

○ Leitgedanke der Gefährdungsbeurteilung ist die Herstellung von Bedingungen menschengerechter Arbeit, wie es die gesetzlichen Grundlagen vorsehen.

○ Es ist eine Gefährdungsbeurteilung gemäß den Anforderungen des Arbeitsschutzgesetzes (§ 5 und 6) und der Einzelverordnungen durchzuführen.

Zeitpunkte der Durchführung

○ Die erste Gefährdungsbeurteilung wird erstmalig … durchgeführt.

○ Gefährdungsbeurteilungen werden turnusmäßig etwa alle … (Vorschlag: zwei) Jahre durchgeführt.

○ Darüber hinaus werden anlassbezogene Gefährdungsbeurteilungen durchgeführt bei:

- Erstbeurteilung neu eingerichteter Arbeitsplätze
- wesentlichen Änderungen in der Arbeitszeit; Arbeitsorganisation; Umstrukturierung; Änderung der Personalstruktur, des Personalschlüssels, der Arbeitsmengen und der Arbeitsqualität
- tätigkeitsrelevanten Änderungen (z. B. Arbeitsinhalte, neue Aufgabenzuschreibungen) und bei
- Änderung und Einführung neuer Schutzvorschriften sowie neuer arbeitswissenschaftlicher Erkenntnisse

*Als eine Erfahrung aus der Auseinandersetzung um die Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall hat ver.di als Grundsatz festgeschrieben, vom bloßen Verweis auf Gesetze Abstand zu nehmen und stattdessen die wichtigsten Regelungen aus den Gesetzen im Tarifvertrag zu verankern, um bei negativen Veränderungen dieser Arbeitsgesetze eine Sicherung im Tarifvertrag zu haben.

○ Anlassbezogene Gefährdungsbeurteilungen werden auch durchgeführt:

- vor und nach Einführung von Zielvereinbarungen und/oder Veränderungen der Leistungsbedingungen
- um Umstrukturierungsprojekte zu begleiten, die Einfluss auf die Arbeitsorganisation, Arbeitsabläufe und/oder die Arbeitsmittel haben und
- bei auffälligen Signalen für gesundheitliche Risiken in den Betrieben, z. B. hohe Krankenstände und auffällige Fluktuationen. In diesem Zusammenhang finden auch Ermittlungen aus dem betrieblichen Eingliederungsmanagement Berücksichtigung, wie z. B. Langzeiterkrankungen. Gründe und Schwellenwerte sollten vorab bestimmt werden und auf Antrag von Beschäftigten, denen dafür ein anlassbezogenes/begründetes Initiativrecht zusteht, wenn sich wesentliche Arbeitsumstände bzw. Rahmenbedingungen ändern.

Methoden, Instrumente, Durchführung

○ Eine Gefährdungsbeurteilung ist nur dann angemessen durchgeführt, wenn physische und psychosoziale Belastungsfaktoren und ihr Zusammenspiel mit Qualifikation, Kommunikation, Führungsverhalten, Motivation und Wohlbefinden der Beschäftigten berücksichtigt wurden (evtl. in Verbindung mit §§ 4 und 5 Arbeitsschutzgesetz) und wenn die Beschäftigten aktiv einbezogen wurden.

○ Die Gefährdungsbeurteilung umfasst die Schritte:

- Ermittlung des Ist-Zustandes arbeitsbedingter Gesundheitsrisiken
- Bewertung des Arbeitsplatzes und der von ihm ausgehenden Gefährdung
- Vergleich Ist-Zustand – Soll-Zustand (ISO 9241-2)
- Maßnahmenableitung zur Erreichung des Soll-Zustandes
- Dokumentation

○ Die Ermittlung und Beurteilung der Gefährdungen soll folgende Kriterien erfüllen:

- Es ist ein zweistufiges Vorgehen vorzusehen: Die in der Grobanalyse ermittelten gefährdungsrelevanten Schwerpunkte werden einer *Feinanalyse* unterzogen.

- Beschäftigte und Führungskräfte sind bei der Ermittlung der Gefährdungen, Beurteilung der Auswirkungen von Fehlbelastungen, der Maßnahmenentwicklung, -umsetzung und Kontrolle aktiv zu beteiligen.

- Beim Einsatz expertengestützter Verfahren ist Transparenz herzustellen bezogen auf die einzelnen Durchführungs- und Umsetzungsschritte sowie die Schlussfolgerungen und Maßnahmen.

- Eingesetzte Instrumente/Verfahren, aber auch Empfehlungen bzw. Maßnahmen müssen gender-, alters-, berufsspezifische und individuelle Belastungsmuster und -expositionen berücksichtigen.

- Die Kombinationswirkungen der Belastungen sind zu untersuchen und die Einschätzung der Betroffenen ist zu berücksichtigen.

*** Hinweis:** In den Erhebungen/Befragungen zu physischen und psychosozialen Belastungen sind die von ver.di empfohlenen Checklisten zu berücksichtigen; vgl. Seiten 158–161.*

*** Die von ver.di empfohlenen Checklisten, Seiten 158 und 161, enthalten eine umfangreiche Zusammenstellung von Faktoren. Es bietet sich an, im Betrieb z. B. auf einer Betriebsversammlung auf Wandzeitungen eine Grobabfrage der Kriterien vorzunehmen. Die Beschäftigten punkten, welche Faktoren für sie eine besondere Rolle spielen. Diese werden dann entsprechend der Gewichtung in den Fragebögen aufgegriffen. So können sich nach und nach die Befragungsbögen weiterentwickeln, ohne gleich die Beschäftigten zu überfordern (Umfang der Befragung).**

Einrichtung einer Steuerungsgruppe

ZUR ERKLÄRUNG:

Das Einrichten einer Steuerungsgruppe zur Bearbeitung von Arbeits- und Gesundheitsschutzthemen ist sinnvoll, damit an einer Stelle alle Fäden – einschließlich des Controllings – zusammenlaufen und in einer Hand liegen. Dabei ist zu entscheiden, ob sie nur für die Umsetzung der Gefährdungsbeurteilung eingesetzt wird oder als Steuerungsgremium für die nachhaltige Integration eines Gesundheitsschutzes/-managements arbeiten soll. Dazu muss sie mit entsprechenden Kompetenzen ausgestattet werden, damit sie nicht als zahnloser Tiger fungiert, sondern für die Beschäftigten Ergebnisse erzielen kann.

GESTALTUNGSBEISPIELE:

- Es ist eine paritätisch besetzte betriebliche Steuerungsgruppe zu bilden, die aus je … Mitgliedern des Managements und je … Mitgliedern der betrieblichen Interessenvertretung besteht. Der Vorsitz wird alternierend wahrgenommen.
- Es können sowohl einzelne Beschäftigte als auch externe Berater/-innen gegebenenfalls als nicht stimmberechtigte Mitglieder hinzugezogen werden.
- Die Steuerungsgruppe ist das federführende Gremium zur Unterstützung des Arbeitgebers bei der Planung, Steuerung und Entscheidungsumsetzung des Arbeitsschutzgesetzes sowie bei der Entwicklung eines auf betriebliche Erfordernisse angepassten betrieblichen Gesundheitsmanagements. Die Steuerungsgruppe arbeitet aktiv mit den betrieblichen Akteuren des Arbeits- und Gesundheitsschutzes und des Eingliederungsmanagements zusammen.

- Die Steuerungsgruppe trifft sich regelmäßig, mindestens alle … (Vorschlag: sechs) Wochen.

Aufgaben: Arbeits- und Gesundheitsschutz

Aufgaben im Rahmen eines nachhaltigen Arbeits- und Gesundheitsschutzes können sein:

- Erstellung eines Arbeitsplanes
- Analyse des betrieblichen Umfeldes
- Erarbeitung eines Aktionsprogramms (Maßnahme-, Zeit- und Kostenplan)

- regelmäßige Evaluation, Durchführung der Wirksamkeitskontrolle
- Erstellung eines Gesundheitsberichtes
- Sorge für Transparenz im Arbeits- und Gesundheitsschutz
- Zusammenarbeit mit den Unfallversicherungsträgern, um die betriebsspezifischen Einsatzzeiten gemäß der DGUV VA2 zu ermitteln – auch durch die Beauftragung weiterer Sachkundiger wie z. B. Arbeitspsychologen/-innen

Aufgaben: Umsetzung Gefährdungsbeurteilung

Aufgaben im Rahmen der Umsetzung der Gefährdungsbeurteilung können sein (Beispielkatalog):

- Erstellung der Konzeption, Planung und Durchführung der Gefährdungsbeurteilung, einschließlich der Information der Beschäftigten.

- Festlegung der Methoden zur Erfassung der Arbeitsplätze und Arbeitsbedingungen, der Untersuchungsbereiche, des Zeitplanes, der Gruppenbildung und der Pilotbereiche bei der Durchführung der Gefährdungsbeurteilung (Wer macht was, wann und wie?).

- Begleitung von Projekten, die Einfluss auf die Arbeitsorganisation, Arbeitsabläufe und Arbeitsmittel (z. B. Hard- und Softwareentwicklungen und -einführungen) haben.

- Bewertung der Ergebnisse der Ermittlung der Gesundheitsrisiken durch Vergleiche des Ist- und Soll-Zustandes – unter anderem anhand von Normierungen im Arbeitsschutz, arbeitswissenschaftlichen Erkenntnissen, sicheren und gesundheitsförderlichen Lösungen.

- Feinauswertung zur Ermittlung des konkreten Handlungsbedarfs unter Einbeziehung von Betroffenen und Experten/-innen.

- Ableitung von Maßnahmen und Entscheidung über die Wertigkeit der Maßnahmen nach Rückkopplung mit den Beschäftigten (kurz-, mittel-, langfristig), wobei sich die Maßnahmen nach den jeweils geltenden Gesetzen und Vorschriften richten sowie den neuesten Stand der arbeitswissenschaftlichen Erkenntnisse und die daraus entwickelten und bewährten Lösungen berücksichtigen.

- Einrichtung und Koordination von Gesundheitszirkeln – Sitzungsrhythmus, Zusammensetzung, konkrete Aufgabenstellung, Antragsrecht, Teilnehmer/-innen, Rolle externer Berater/-innen.

- Zuständigkeit für Anträge der Beschäftigten auf Durchführung der Gefährdungsbeurteilung.

- Klärung von Meinungsverschiedenheiten und schriftlich begründeten Beschwerden im Zusammenhang mit der Durchführung der Gefährdungsbeurteilung und der getroffenen Maßnahmen.

- Ergibt eine externe Überprüfung der Gefährdungsbeurteilung durch die zuständige Unfallversicherung oder der staatlichen Aufsicht, dass diese nicht angemessen durchgeführt wurden, so legt die Steuerungsgruppe die erforderlichen Maßnahmen fest.

Grundsätzliches

- Grundsätzlich hat die Steuerungsgruppe den Arbeitgeber und die betriebliche Interessenvertretung über die Ergebnisse zu informieren.

- Die Steuerungsgruppe kann aufgrund der Größe des Unternehmens bzw. einzelner Betriebsteile und auch aus sachlichen Gründen Aufgaben an Arbeitsgruppen delegieren, z. B. die konkrete Durchführung der Gefährdungsbeurteilung.

*** Wichtig:** Für die Bewältigung von Streitfällen in der betrieblichen Steuerungsgruppe sollte im Tarifvertrag eine Regelung zum Anrufen der Einigungsstelle aufgenommen werden, wenn nicht insgesamt eine Regelung bei Konflikten verankert wird.

Einrichtung von Gesundheitszirkeln

ZUR ERKLÄRUNG:

Gesundheitszirkel sind ein Instrument, um die Beschäftigten einzubeziehen. Damit ist die Sichtweise der Betroffenen von Beginn an präsent und kann dazu beitragen, eine größere Akzeptanz der gewählten Maßnahmen zu erreichen.

GESTALTUNGSBEISPIELE:

- Auf Beschluss der Steuerungsgruppe können Gesundheitszirkel für bestimmte Bereiche/Abteilungen etc. eingerichtet werden.

- Sie sind befristet eingesetzt (die Laufzeit bzw. die Anzahl der Sitzungen ist betrieblich zu regeln).

- Gesundheitszirkel sind zusammengesetzt aus ... Teilnehmenden, die von den Beschäftigten des entsendenden Bereiches benannt wurden, und können je nach Situation und Aufgabenstellung hierarchie-, abteilungsübergreifend oder als homogene Gruppe gebildet werden.

- Zu den Aufgaben gehören vor allem:
  - Ermittlung von Ursachen für spezifische Belastungssituationen für den entsprechenden Bereich
  - Erarbeitung von Lösungsvorschlägen bzw. Maßnahmen, die Abhilfe schaffen könnten
  - Weiterleitung von Ergebnissen und Vorschlägen sowie übergreifender Problemstellungen an die Steuerungsgruppe bzw. Koordinationsstelle, die nicht im Gesundheitszirkel bearbeitbar sind

Koordinierungs- und Anlaufstellen

ZUR ERKLÄRUNG:

Die Einrichtung von Anlauf- bzw. Koordinierungsstellen bietet sich bei größeren Bereichen, Abteilungen, Filialen, Betriebsteilen an. Sie sollten zentral und nicht den mittleren Führungsebenen zusätzlich übertragen werden. Es sind entsprechende personelle und finanzielle Ressourcen bereitzustellen, damit die Koordination auch gut funktionieren kann.

GESTALTUNGSBEISPIELE:

- Zur Erfüllung ihrer Aufgabe müssen die Koordinatoren/-innen die notwendige Fachkunde besitzen und über zeitliche und finanzielle Ressourcen verfügen, z. B. durch Freistellung von anderen Aufgaben.

- Aufgaben könnten sein:
  - Koordinierung im Konzern, um Vergleichbarkeiten herzustellen
  - Koordinierung von Aufgaben, die mit der Steuerungsgruppe verabredet werden
  - erste Anlaufstelle für Betroffene

Beteiligung der Beschäftigten

ZUR ERKLÄRUNG:

Ein nachhaltiger und wirklich gelebter Arbeits- und Gesundheitsschutz und ein daraus sich festigendes Gesundheitsbewusstsein der Beschäftigten wird am besten durch die Einbeziehung der Erfahrungen und des Wissens der Beschäftigten ins Rollen gebracht. Das kann aber nur funktionieren, wenn entsprechende Ressourcen zur Verfügung gestellt werden, die verhindern, dass die Beschäftigten unter zusätzlichen Zeitdruck geraten und sich zwischen aktiver Beteiligung oder arbeitsvertraglicher Aufgabenerfüllung entscheiden müssen.

GESTALTUNGSBEISPIELE:

- Die Beschäftigten sind durch ein partizipatives Verfahren in alle Vorhaben im Rahmen des Arbeits- und Gesundheitsschutzes mit einzubinden. Das beinhaltet die Information, Anhörung, Beteiligung, Mitbestimmung und teilweise Mitentscheidungskompetenz.

- Die Sichtweise der Beschäftigten zu den einzelnen Belastungsaspekten ist so zu erfragen, dass sie sich nicht nur auf die individuelle Betroffenheit, sondern

auch auf die allgemeinen Bedingungen am Arbeitsplatz bezieht.

- Die Beteiligung der Beschäftigten kann durch verschiedene Methoden erfolgen, z. B.:
  - Schriftliche Befragungen
  - Interviews
  - Workshops, Gesundheitszirkel

- Das Beschwerde-/Informationsrecht der Beschäftigten gemäß § 84 Betr.VG/ § 68 BPersVG bzw. LPersVG und § 17 ArbschG bleiben unberührt.

Weitere Regelungsmöglichkeiten zur Einbeziehung der Betroffenen

Darüber hinaus könnten weitere Regelungen, die besonders die Aspekte der Unterweisung nach dem Arbeitsschutzgesetz betreffen, im Tarifvertrag oder ergänzend in einer Betriebs-/Dienstvereinbarung aufgenommen werden:

- Die Beschäftigten sind gemäß § 12 ArbSchG auf die Vorschriften der Arbeitssicherheit und Ergonomie, die Vermeidung von psychischen Fehlbelastungen und die gesundheits- und menschengerechte Durchführung ihrer Tätigkeiten aufmerksam zu machen und entsprechend zu unterweisen.

- Die Unterweisung der/des Beschäftigten erfolgt bei Einstellung, bei Wiederaufnahme der Arbeit nach längeren Abwesenheitszeiten (z. B. Elternurlaub, Pflegezeit, Freistellung aus Zeitwertkonten etc.), bei Änderungen des Arbeitsplatzes und des Arbeitsablaufes.

- Die Beschäftigten werden in dieser Unterweisung auch dahingehend qualifiziert, ihre Beteiligungsrechte aus den §§ 15–17 ArbSchG wahrzunehmen. Grundsätzlich ist die Unterweisung jährlich zu wiederholen und muss an sich ändernden Begebenheiten – z. B. Veränderung der Gefahrenlage, Veränderung im Arbeitsbereich oder einer Versetzung – angepasst werden. Dabei wird zwischen erst- und aufgabenbezogenen Unterweisungen sowie der Information zur Vorbereitung der Gefährdungsbeurteilung unterschieden.

- Beschäftigte sind zu befragen, welche Vorschläge sie zu Fragen der Sicherheit und des Gesundheitsschutzes haben,

und können von sich aus Vorschläge einbringen. Hierzu können sie sich an die betriebliche Kommission, den Gesundheitszirkel – der für ihren Arbeitsbereich existiert – wenden. Beschwerden, Gefährdungsanzeigen, Verbesserungsvorschläge oder Anregungen von Beschäftigten, die vorgetragen werden, sind zu dokumentieren und an die Steuerungsgruppe weiterzuleiten. Können Anregungen oder Verbesserungsvorschläge von Beschäftigten nicht umgesetzt werden bzw. werden Beschwerden nicht abgeholfen, so muss dies schriftlich begründet den Beschäftigten mitgeteilt werden.

- Die Beschäftigten haben das Recht, unter Angabe von Gründen eine Gefährdungsbeurteilung schriftlich einzufordern. Sie wenden sich dazu an die Steuerungsgruppe (oder, falls existent, an den Gesundheitszirkel oder den/die Koordinator/-in), die das Anliegen prüft und bei Ablehnung die Gründe schriftlich darlegen muss. Sie haben in Bezug auf ihren Arbeitsplatz einen Anspruch auf Transparenz bei der Umsetzung einzelner Schritte im Rahmen der Gefährdungsbeurteilung.

- Informationen zur Vorbereitung der Gefährdungsbeurteilung dienen als Grundlage der Beteiligung der Beschäftigten bei der Gefährdungsbeurteilung. Um eine beteiligungsorientierte Gefährdungsbeurteilung zu ermöglichen, ist sowohl in fachlicher wie in pädagogischer Weise auf eine effektive Information zur Vorbereitung der Gefährdungsbeurteilung im Sinne einer umfassenden betrieblichen Gesundheitsschutzinformation zu achten. So gehören zu den erforderlichen Informationen auch solche über Gesundheitsrisiken durch Arbeitsorganisation und Arbeitsabläufe sowie Informationen über Möglichkeiten, mit organisatorischen Maßnahmen zur Gestaltung der Arbeitsabläufe gesundheitsbelastende Arbeitssituationen zu vermeiden bzw. zu mindern.

- Unterweisungsleitlinien bzw. Leitlinien für die Informationen zur Vorbereitung der Gefährdungsbeurteilung können in einer Betriebsvereinbarung festgelegt werden.

- Kommt der/die Vorgesetzte der Pflicht der Unterweisung seiner Beschäftigten nicht nach, so kann dies arbeitsrechtliche Konsequenzen nach sich ziehen.

Weiterbildung/ Sachkunde

ZUR ERKLÄRUNG:

Beschäftigte können sich umso besser einbringen, je mehr Wissen sie über die Zusammenhänge haben. Dieses Wissen muss ihnen zur Verfügung gestellt werden (Beteiligungskompetenz).

GESTALTUNGSBEISPIELE:

- Mitgliedern des Steuerungsgremiums sowie Mitgliedern der Gesundheitszirkel ist die Teilnahme an Qualifikationsmaßnahmen zur Erlangung der entsprechenden Sachkunde zu gewähren.

- Alle Beschäftigte haben über den allgemeinen Qualifikationsanspruch (der per Tarifvertrag oder im Betrieb eventuell bereits vereinbart ist) hinaus einen Anspruch von … Tagen auf Weiterbildung und Schulungen, die die persönlichen Ressourcen stärken und für das Thema „Gesundheit im Betrieb" sensibilisieren und Gesundheitskompetenzen stärken (genauere Festlegungen erfolgen betrieblich).

- Die dafür erforderliche Zeit ist als Arbeitszeit zu werten.

- Es sind Zeitressourcen für die Partizipation der Beschäftigten als Arbeitszeit(umfang) festzulegen.

- Die Rechte der Mitglieder des Betriebsrates/Personalrates zur Teilnahme an entsprechenden Schulungs- und Bildungsveranstaltungen nach § 37 Abs. 6 BetrVG bzw. § 46 Abs. 6 BPersVG bleiben unberührt.

Mitbestimmung der betrieblichen Interessenvertretungen

ZUR ERKLÄRUNG:

Die Interessenvertretungen haben im Arbeits- und Gesundheitsschutz weitreichende Mitbestimmungsmöglichkeiten, die durch tarifvertragliche Regelungen nicht reduziert, sondern erweitert werden sollen. Besonders Verwaltungen und Betriebe, die eine Personalvertretung haben (vgl. Seiten 116/117, profitieren von klaren zusätzlichen tarifvertraglichen Regelungen, die die konkrete Umsetzung unterstützen

GESTALTUNGSBEISPIELE:

- Die Rechte der Interessenvertretungen entsprechend der jeweiligen gesetzlichen Grundlagen (Betriebsrat, Personalrat, Mitarbeitervertretung, Schwerbehindertenvertretung, Frauen- oder Gleichstellungsbeauftragte, Jugendvertretung) bleiben unberührt.

- Die betriebliche Interessenvertretung erhält die Auswertungen der Gefährdungsbeurteilungen und kann im Rahmen ihrer Mitbestimmungsrechte Vorschläge zur Beseitigung von festgestellten Mängeln machen und Maßnahmen verlangen. Diese Vorschläge werden an die betriebliche Steuerungsgruppe weitergeleitet und in die Entscheidung über Maßnahmen des Gesundheitsschutzes mit einbezogen.

- Die betriebliche Interessenvertretung hat über die Festlegung der Gleichartigkeit der Arbeitsplätze bzw. -bedingungen, über Zeitpunkte, Methoden, Workshops/Zirkel Beurteilungen und erforderliche Maßnahmen mitzubestimmen.

Wichtig: Denkbar wäre auch, die Festlegung des Verfahrens zur Ermittlung zur Gleichartigkeit der Arbeitsplätze im Tarifvertrag zu verankern. Beispiel: Bei gleichartigen Arbeitsplätzen bzw. Gefährdungen reicht die Durchführung der Gefährdungsbeurteilung für einen Arbeitsplatz aus. Ob Gleichartigkeit vorliegt, ist abhängig von dem in der Grobanalyse ermittelten Gefährdungsprofil und wird daher in der Steuerungsgruppe/ durch die Betriebsparteien im Einvernehmen vor der Feinanalyse festgelegt. Ist eine Einigung zwischen Arbeitgeber und betrieblicher Interessenvertretung nicht möglich, entscheidet die Einigungsstelle. Das gilt auch, wenn die Mitarbeit in der Steuerungsgruppe erfolgt und keine Einigung erzielt wird – falls kein abschließendes Verfahren in der Steuerungsgruppe vereinbart wurde.

Betriebliches Eingliederungsmanagement (BEM)

ZUR ERKLÄRUNG:

Das Betriebliche Eingliederungsmanagement nach dem SGB IX, §84 – nähere Informationen über www.arbeitenleben.de – unterscheidet sich von der Umsetzung des Arbeitsschutzgesetzes dadurch, dass es die individuelle Situation der Betroffenen stärker hervorhebt. Dennoch bieten sich Parallelen bei den allgemeinen Rahmenbedingungen an. Wenn nicht bereits betriebliche Regelungen getroffen wurden, kann es sinnvoll sein, beides miteinander zu verknüpfen.

GESTALTUNGSBEISPIELE:

Zur Gewährleistung einer möglichst dauerhaften Teilhabe am Erwerbsleben ist alles dafür zu tun, dass:

- die Arbeits- und Leistungsfähigkeit erhalten, verbessert und wiederhergestellt wird
- Arbeitszufriedenheit und Motivation gesteigert wird
- Ressourcen herauszustellen und zu fördern sind und
- die betrieblich beeinflussbaren Fehlzeiten und Krankheitskosten reduziert werden

Dazu verfolgt das BEM kurz-, mittel- und langfristige Ziele:

- Kurzfristige Ziele sind die Überwindung der und Vorbeugung erneuter Arbeitsunfähigkeit, Schutz vor – durch Erkrankung – bedrohten Arbeitsverhältnissen und Vermeidung krankheitsbedingter Kündigungen (Einzelfallmanagement).

- Mittel- und langfristige Ziele sind die Erhaltung und Förderung der Gesundheit, Arbeits-, Beschäftigungs- und Leistungsfähigkeit, Vermeidung von Behinderungen, chronischen Erkrankungen, möglicher Folgeerkrankungen und Vorbeugung bzw. Verhinderung von Frühverrentungen wegen Erwerbsminderung und Stärkung der individuellen Ressourcen.

- Das BEM ist in ein Gesamtkonzept zum Gesundheitsmanagement zu integrieren.

- Vom BEM erfasst werden:
  - alle Beschäftigte, die mindestens sechs Wochen ununterbrochen oder innerhalb eines Jahres wiederholt insgesamt sechs Wochen arbeitsunfähig sind (aus der gesetzlichen Regelung aufgenommen)
  - Beschäftigte, bei denen ein vergleichbarer Bedarf festgestellt wird
  - Beschäftigte, die eine Beteiligung wünschen und wo nach Prüfung durch das Eingliederungsteam eine Einbeziehung sinnvoll erscheint

Wichtig: Da im Gesetz keine Konkretisierung der Sechswochenfrist erfolgte, ist es sinnvoll, diese tarifvertraglich zu präzisieren, damit in der betrieblichen Praxis Klarheit über die Zuordnung der Betroffenen besteht. *Die Festlegung kann z. B. abhängig sein von der Betrachtung der Werktage, der festgelegten tariflichen Arbeitstage usw. Die Rechtsprechung geht beim BEM inzwischen von 42 Kalendertagen (bei sechs Werktagen) aus. Als Zeitraum sollte eine zwölf Monatsfrist zugrunde gelegt werden, in der je nach betrieblicher Situation eine monatliche/vierteljährliche Auswertung erfolgt.*

- Die zuständige Interessenvertretung, bei schwerbehinderten Menschen außerdem die Schwerbehindertenvertretung, sind am Prozess beteiligt und wachen darüber, dass der Arbeitgeber die ihm nach §84 SGB IX obliegenden Pflichten erfüllt. Gemeinsam haben sie zu klären, wie die Arbeitsunfähigkeit möglichst überwunden und mit welchen Leistungen oder Hilfsmitteln erneuter Arbeitsunfähigkeit vorgebeugt und der Arbeitsplatz erhalten werden kann (aus der gesetzlichen Regelung aufgenommen).

- Soweit erforderlich, wird der Betriebs- bzw. Werksarzt hinzugezogen (aus der gesetzlichen Regelung aufgenommen).

- Kommen Leistungen zur Teilhabe oder begleitende Hilfen im Arbeitsleben in Betracht, werden vom Arbeitgeber die gemeinsamen örtlichen Servicestellen oder bei Schwerbehinderten das Integrationsamt hinzugezogen. Kommt der Arbeitgeber dem nicht nach, kann die Initiative auch von der betrieblichen Interessenvertretung ausgehen (aus der gesetzlichen Regelung aufgenommen).

Freiwilligkeitsprinzip

◦ Das BEM dient der Beschäftigungssicherung und -förderung. Es handelt sich um ein freiwilliges Verfahren und kann nur mit Zustimmung und Beteiligung der Betroffenen erfolgen. Die Betroffenen können die Durchführung des BEM einfordern (aus der gesetzlichen Regelung aufgenommen).

◦ Die betroffene Person oder ihre gesetzliche Vertretung ist vor Beginn des Eingliederungsmanagements auf die Ziele sowie auf Art und Umgang der hierfür erhobenen und verwendeten Daten (siehe Datenschutz) hinzuweisen. Müssen personenbezogene Daten an Dritte weitergegeben werden, hat die Vertrauens-/Ansprechperson die/den Beschäftigte/n darüber aufzuklären und ihre/seine schriftliche Einwilligung einzuholen. Werden Ärzte hinzugezogen, dürfen diese ihnen bekannt gewordene gesundheitliche Informationen nur weitergeben, wenn sie von der/dem Betroffenen von der Schweigepflicht entbunden werden. Die betrieblichen Interessenvertretungen sind vor Unterschriftsleistung einzubeziehen (aus der gesetzlichen Regelung aufgenommen).

◦ Für die Kontaktaufnahme der Betroffenen bieten sich zwei Schritte an:

Erstens: Die Kontaktaufnahme besteht in einer allgemeinen schriftlichen Information über die Verpflichtung des Arbeitgebers, ein BEM durchzuführen, und über die im Abschnitt Transparenz aufgelisteten Sachverhalte.

Zweitens: Der nächste Schritt erfolgt nach der schriftlichen Zustimmung durch den/die Betroffene/n. Durch geschultes Fachpersonal (z. B. Disability-Manager/-in) bzw. durch eine gesetzliche Interessenvertretung erfolgt ein erstes Gespräch zur Klärung und Abstimmung der Vorgehensweise und Feststellung des Bedarfs. Krankheitsdiagnosen oder Angaben zur voraussichtlichen Entwicklung der Arbeitsunfähigkeit dürfen nicht erhoben werden. Der Gesprächsinhalt ist vertraulich zu behandeln.

Benachteiligungsverbot

◦ Stimmen Beschäftigte dem BEM nicht zu, darf dies nicht zu Rechtsnachteilen im Beschäftigungsverhältnis führen. Sie

sind jedoch darauf hinzuweisen, dass ihre Weigerung, am BEM teilzunehmen, sich im Falle eines gerichtlichen Kündigungsverfahrens negativ auswirken könnte.

Hinweis: Die ausdrückliche Zustimmung der Beschäftigten ist im Gesetz vorgeschrieben und lässt erkennen, dass eine Ablehnung nicht zu Nachteilen führen darf. Eine Konkretisierung im Tarifvertrag würde dieses Recht jedoch stärken.

◦ Ein Abbruch des Verfahrens darf nicht zur Kündigung führen. Abbruchgründe sind mit der Vertrauensperson zu klären und gegebenenfalls auszuräumen.

Kündigungsverbot

◦ Es besteht Kündigungsverbot, wenn durch ein BEM eine negative Prognose hinsichtlich der voraussichtlichen Dauer der Arbeitsunfähigkeit bzw. Beeinträchtigung vermieden werden könnte. Der Arbeitgeber hat nachzuweisen, dass ein BEM – entsprechend den Qualitätskriterien des Tarifvertrages – durchgeführt wurde.

Hinweis: Mit dieser Regelung soll erreicht werden, dass es dem Arbeitgeber erschwert wird, den einfacheren Weg der krankheitsbedingten Kündigung umzusetzen. Er muss nachweisen, dass er seinen Verpflichtungen nach einem BEM nachgekommen ist und entsprechende Strukturen dafür erkennbar sind.

Gestaltungsanforderungen an das BEM

◦ Ursachenzusammenhänge für Erkrankungen, die mit Arbeitsbedingungen zu tun haben, sind zu identifizieren, z. B. anhand des Arbeitsbewältigungsindex.*

Hinweis: Ebenso sollte eine Verknüpfung zur Gefährdungsbeurteilung, die Belastungen und Ressourcen widerspiegelt, hergestellt bzw. mit bereits vorhandenen Regelungen zum Arbeits- und Gesundheitsschutz verbunden werden.

*** Dabei handelt es sich um ein von finnischen Arbeitswissenschaftlern entwickeltes Instrument zur differenzierten Beurteilung der individuellen Arbeitsfähigkeit eines Menschen. Es berücksichtigt vor allem die subjektive Einschätzung des/der Betroffenen.**

○ Der daraus resultierende Handlungsbedarf und die Veränderungschancen sind zu ermitteln. Um die Ziele zu erreichen, ist das gesamte Spektrum an Maßnahmen betrieblicher und außerbetrieblicher Möglichkeiten zu nutzen.

Transparenz des BEM

○ Zur Motivation und Gewährleistung einer aktiven Beteiligung der Betroffenen und den damit verbundenen Erfolgsaussichten ist Transparenz herzustellen über:

- die Ziele und Konsequenzen
- den Prozess, sodass die Betroffenen Herr des Verfahrens, also aktive Beteiligte sind
- den Umgang mit den erhobenen und erforderlichen Daten
- das mit dem BEM befasste Eingliederungsteam
- die Ansprechpartner/-innen, die Verantwortlichkeiten
- die Entscheidungskompetenzen
- die betrieblichen Prozesse bei Prävention, Integration, Rehabilitation
- die Art und Weise der Gesprächsführung (keine Vorgesetzten- oder Krankenrückkehrgespräche) unter genereller Beteiligung der gesetzlichen Interessenvertretungen im Betrieb
- die Koordination und Dokumentation
- die generellen Informationen über BEM

○ Diese Transparenz ist zum einen in dem persönlichen Anschreiben an die Betroffenen herzustellen, aber auch im Betrieb allen Beschäftigten zugänglich zu machen – z. B. durch Flyer und auf Personal-, Betriebs- und Schwerbehindertenversammlungen.

Umsetzung des BEM

○ Das betriebliche Eingliederungsmanagement ist durch Betriebs- bzw. Dienstvereinbarung zu konkretisieren. In der Vereinbarung wird mindestens geregelt:

- dass das BEM verbindlich durchzuführen ist
- wie das Verfahren zu erfolgen hat (genauer Ablauf)
- wer/wo die Anlaufstelle für Betroffene ist
- welche Akteure einbezogen werden
- der Schulungsbedarf für die Akteure
- der Maßnahmenkatalog
- dass die Integrationsvereinbarung nach SGB IX einbezogen werden kann, damit nicht nur Regelungen für Schwerbehinderte getroffen werden, sondern auch von Behinderung bedrohte und längerfristig kranke Beschäftigte einbezogen werden
- die Einrichtung und Auswahl eines/r Disability Managers/-in als Bindeglied zwischen allen Beteiligten
- wie ein Beschwerde- und Konfliktmanagement erfolgt
- Bewertungsdimensionen, an denen die Qualität des BEM gemessen wird, und deren Prüfung und Nachsteuerung
- Überprüfung der Instrumente und Nachhaltigkeit

Hinweis: Die Aufzählung stellt einen Beispielkatalog dar, der je nach Branche, Sachverhalt und Stärke der betrieblichen Interessenvertretung erweitert werden kann.

Qualifizierung der Akteure

○ Vorgesetzte, Personen, die mit der Kontaktherstellung und Begleitung betraut sind, Mitglieder des Eingliederungsteams und die betrieblichen Interessenvertretungen haben Anspruch auf Qualifizierung zum betrieblichen Eingliederungsmanagement und den damit verbundenen Anforderungen, wie z. B. Gesprächsführung.

○ Dafür sind finanzielle Ressourcen und entsprechende Arbeitsbefreiung zu gewährleisten. Die konkrete Ausgestaltung und der Umfang werden in der Betriebs-/Dienstvereinbarung geregelt.

○ Betroffene Beschäftigte haben Anspruch auf Weiterbildungsmaßnahmen, die die Wiederherstellung der Arbeitsfähigkeit unterstützen.

Datenschutz

○ Es gelten die jeweils gültigen, datenschutzrechtlichen Bestimmungen. Die Betroffenen sind über Art, Umfang und Zweck der Datenerhebung sowie deren Weitergabe aufzuklären.

○ Formulierte Einwilligungserklärungen mit Zweckerweiterung sind nicht zulässig.

- Daten, die zum BEM erhoben werden, sind strikt an diesen Zweck gebunden und erhalten nur die Stellen, die direkt damit zu tun haben. (Weiteres ist in einer Betriebs-/Dienstvereinbarung zu präzisieren).

- Es erfolgt grundsätzlich keine elektronische Erfassung der Daten. Werden einzelne persönliche Daten im Zusammenhang mit den Qualitätskriterien und den Bewertungsdimensionen benötigt, ist das Einverständnis der betroffenen Person erforderlich.

- Die Daten sind getrennt von der Personalakte aufzubewahren. Die Unterlagen sind nach Abschluss/… Jahre nach Ende des BEM an die/den Betroffene/n gegen Empfangsbestätigung und mit der Bitte um Aufbewahrung auszuhändigen.

- Das BEM wird nicht vom Arbeitgeber bzw. der Personalabteilung durchgeführt.

- Für alle Beteiligten ist eine Verschwiegenheitserklärung mit entsprechendem Hinweis auf Strafbewehrtheit zu unterschreiben.

Hinweis: Eine Problembereichabgrenzung des BEM-Vorganges, um einen Zugriff durch Arbeitgeber und Personalabteilung auszuschließen, ist oft schwierig aufgrund der Größe des Unternehmens/Betriebes. Durch Betriebs-/Dienstvereinbarungen muss daher eine Konkretisierung erfolgen.

Maßnahmen

Das Maßnahmespektrum umfasst drei Schwerpunkte:

1. Maßnahmen der Prävention
2. Gesundheitsförderung
3. Rehabilitation

Dabei ist eine alter(n)s-, gender- und behindertengerechte Arbeitsgestaltung zu berücksichtigen. Anknüpfungspunkte ergeben sich in den Bereichen der Arbeitsplatzgestaltung, Arbeitsorganisation, Arbeitszeit, Arbeitsumfeld, Personalplanung, Qualifizierung, stufenweise Wiedereingliederung, medizinische und berufliche Rehabilitation.

Maßnahmen, die für den vom BEM erfassten Personenkreis geeignet sein könnten, sind im allgemeinen Kapitel zu Maßnahmen enthalten.

Qualitätskriterien zum BEM

- *Die Spezifikationen über die Ziele sind entsprechend dem gesetzlichen Auftrag festgehalten:* Überwindung der Arbeitsunfähigkeit, dem Vorbeugen erneuter Arbeitsunfähigkeit, Erhaltung des Arbeitsplatzes, Einbettung in allgemeine Ziele des Betriebes und Integration der BEM-Ziele in betriebliche Entscheidungen.

- *Schaffung organisatorischer Strukturen zur Zielerreichung:* Die Strukturen sind so ausgerichtet, dass sie alle Ressourcen nutzen. Dafür muss eine Rahmenordnung bestehen, in der Zuständigkeiten, Verantwortlichkeiten, Entscheidungen und Abläufe, Beteiligungsrechte, die Kooperationen aller betrieblichen und externen Akteure transparent erfasst sind.

- *Operative Prozesse sind etabliert:* Sie werden analog zu anderen Managementsystemen und hier besonders zu denen im Bereich des Arbeits- und Gesundheitsschutzes entwickelt. Sie basieren auf Diagnose, Bedarfsermittlung, der Planung und Durchführung von Maßnahmen, der Evaluation und eventueller Nachsteuerung.

Bewertungsdimensionen des Eingliederungsmanagements:

- Für das BEM sind die Regelungen zur Überprüfung der Wirksamkeit anzuwenden.

Hinweis: Sowohl Kriterien als auch Bewertungsdimension dienen als Grundlage für die Ausgestaltung in der Betriebs-/Dienstvereinbarung.

ZUR ERKLÄRUNG:

Aus den Gefährdungsanalysen, die Teil der Gefährdungsbeurteilung sind, müssen ebenso wie aus den Ergebnissen des betrieblichen Eingliederungsmanagements Maßnahmen abgeleitet werden. Damit Maßnahmen der menschengerechten Gestaltung entsprechen, ist das gesamte Spektrum der Möglichkeiten einzusetzen, d. h. sie können die Fragen der Arbeitsorganisation, der Personalbemessung und andere wichtige Punkte berühren. Damit im Unternehmen oder der Verwaltung auch diese oft heiklen Themen einbezogen werden, ist es sinnvoll, einen Mindestanforderungskatalog aufzunehmen, damit die betrieblichen Akteure sich darauf berufen können.

GESTALTUNGSBEISPIELE:

- Die Entwicklung und Festlegung von Maßnahmen beziehen sich nicht nur auf den Abbau von Belastungen, sondern sollen auch Ressourcen stärken.
- Bei der Gestaltung von Maßnahmen gilt als allgemeiner Grundsatz (§ 4 ArbSchG):
  - Gefährdung möglichst vermeiden bzw. einschränken
  - Belastungen und Gefährdungen an der Quelle beseitigen
  - Stand der Technik, Arbeitsmedizin, Hygiene sowie sonstige arbeitswissenschaftlichen Erkenntnisse berücksichtigen
  - Technik, Arbeitsorganisation, sonstige Arbeitsbedingungen, soziale Beziehungen und Einfluss der Umwelt auf den Arbeitsplatz sind bei der Entwicklung von Maßnahmen zu verknüpfen
  - Maßnahmen zur Entwicklung gesundheitsförderlicher Arbeitsplätze haben Vorrang vor individuellen Schutzmaßnahmen
  - Beachtung der besonders schutzbedürftigen Personengruppen

- Zu den Maßnahmen gehören in jedem Fall:
  - Umgestaltung des Arbeitsumfeldes
  - Änderung der Arbeitsorganisation, Arbeitsmittel und Arbeitsverfahren
  - Veränderungen in der Arbeitszeitgestaltung, z. B. Schichtarbeit, demografiespezifische Modelle
  - Angebote von Qualifizierungsmaßnahmen (gender- und altersspezifisch ausgerichtet)
  - Unterstützungsmaßnahmen, z. B. in Bezug auf Erziehungs- und Pflegearbeit (Arbeitszeitmodelle, Freistellungsangebote)
  - Teamentwicklung
  - Personalentwicklungsmaßnahmen
  - Bereitstellung von Kommunikationsstrukturen, die die Beschäftigten einbeziehen
  - Schulungen zur gesundheitsschonenden Ausführung von Aufgaben
  - Präventionsangebote, die sich auf die arbeitsplatzbezogenen Anforderungen beziehen
- Zu den bereits aufgeführten allgemeinen Maßnahmen eignen sich fürs Eingliederungsmanagement weitere spezifische Maßnahmen wie z. B.:
  - vorrübergehende Reduzierung der Arbeitszeit
  - Umsetzung
  - Therapievermittlung/Unterstützung bei Reha-Suche
  - Angebote eines internen Ausbildungsplatzes bzw. einer internen Umschulungsmöglichkeit
  - stufenweise Wiedereingliederung
  - Zuschüsse für Arbeitshilfen
  - außerbetriebliche Unterstützungsmaßnahmen (medizinische Leistungen zur Rehabilitation, Leistungen zur Teilhabe am Arbeitsleben, Minderleistungszuschuss und/oder Zuschuss zur arbeitsplatztechnischen Ausstattung durch das Integrationsamt)

- Maßnahmen, die unabhängig von einer konkreten Ableitung aus der Gefährdungsbeurteilung oder des BEM im Rahmen der Prävention der Gesundheitsförderung und der (Weiter-) Entwicklung des Gesundheitsbewusstseins dienlich sind, können sein:
  - Präventionsuntersuchungen und -programme, Beratungsangebote
  - Gymnastik und Entspannungskurse
  - Gesundheitstage
  - Ernährungs-, Suchtberatung

Hinweis: *Diese Angebote dürfen jedoch nicht als Ersatz für Verhältnisprävention missbraucht werden, um damit den Betroffenen eine persönliche Verantwortung für die belastende Situation zuzuschreiben. Sie sollten allenfalls als Ergänzung und als unabhängiges Zusatzangebot zur Verfügung gestellt werden.*

ZUR ERKLÄRUNG:

Das betriebliche Gesundheitsmanagement und auch die Umsetzung des Arbeitsschutzgesetzes durch die Gefährdungsbeurteilungen sind als ein dauerhafter Prozess vorgesehen. Daher schreibt das Arbeitsschutzgesetz vor, eine Dokumentation vorzunehmen. Allerdings sind im Gesetz die Details nicht festgeschrieben, sodass es den Betriebsparteien überlassen wird, wie die Umsetzung im konkreten Fall erfolgt. Für die Interessenvertretungen ist es wichtig, Ergebnisse festzuhalten und Entwicklungen zu erkennen, um neuen Handlungsbedarf bzw. die Durchsetzung der vereinbarten Maßnahmen nachvollziehen zu können. Für die Beschäftigten bringt das die notwendige Transparenz. Sie erkennen, wie ernst das Thema von den Verantwortlichen wahrgenommen wird. Das wiederum fördert die Akzeptanz und Unterstützung bei der Verankerung des Arbeits- und Gesundheitsschutzes.

GESTALTUNGSBEISPIELE:

Dokumentation im Zusammenhang mit der Gefährdungsbeurteilung

- Aus der Dokumentation müssen das Ergebnis der Gefährdungsbeurteilung, die festgelegten Maßnahmen des Arbeits- und Gesundheitsschutzes und das Ergebnis ihrer Überprüfung ersichtlich sein.

- Die Dokumentationspflicht besteht unabhängig von der Anzahl der Beschäftigten und den individuell vereinbarten Arbeitszeiten. Zu berücksichtigen sind alle Arbeitsplätze, unabhängig davon, ob sie von der „Stammbelegschaft“ oder „Randbelegschaft“ besetzt werden. (Je nach „Vorkommen“ auflisten, z. B. Leiharbeitnehmer/-innen, Praktikanten, befristet Beschäftigte, Gestellungsverhältnisse usw.).

- Bei gleichartigen Gefährdungssituationen ist es ausreichend, wenn die Unterlagen zusammengefasste Angaben enthalten. Das gilt nicht, sobald besondere Personengruppen betroffen sind bzw. Beschäftigte einen Anspruch auf Überprüfung ihres Arbeitsplatzes geltend gemacht haben, bzw. nicht der

Gleichartigkeit nach Punkt … dieses Tarifvertrages entsprechen.

- Zugang zur Dokumentation dürfen nur Personen haben, die von der Steuerungsgruppe bzw. in einer Betriebs-/Dienstvereinbarung festgelegt wurden (z. B. Betriebsarzt/-ärztin, leitende/r Sicherheitsbeauftragte/r, die für Arbeitsschutz zuständigen Personen, die Berufsgenossenschaften, bei Betroffenen zum BEM, die mit dem Eingliederungsmanagement Beauftragten).

- Die Beschäftigten erhalten auf Wunsch einen Auszug aus der Dokumentation, der sich auf ihren Arbeitsplatz bezieht, sowie eine schriftliche Information darüber, wer Zugang zur Dokumentation hat.

- Die Dokumentation ist erst zu vernichten, wenn sich die Betriebsparteien einig sind, dass die Ergebnisse nicht mehr erforderlich sind.

Allgemeine Dokumentation

- Es ist ein jährlicher Gesundheitsbericht zu erstellen, der alle Maßnahmen der Gesundheitsförderung, des Arbeits- und Gesundheitsschutzes und des Eingliederungsmanagements erfasst und die Elemente aus Abschnitt „Überprüfen der Wirksamkeit“ berücksichtigt. (Dieser Teil kann auch durch eine Betriebs-/Dienstvereinbarung präzisiert werden.) Zu berücksichtigen sind unter anderem Ergebnisse von Beschäftigtenbefragungen, Ergebnisse aus Projekten und Maßnahmen.

Dokumentation im Zusammenhang mit dem BEM

- Einmal jährlich wird vom Arbeitgeber unter Berücksichtigung der Wirksamkeitskriterien statistisch erhoben:
  - die Anzahl der Beschäftigten mit einer ununterbrochenen oder wiederholten Arbeitsunfähigkeit von länger als sechs Wochen innerhalb des festgelegten Betrachtungszeitraumes (siehe Gestaltungsbeispiele BEM) sowie die Anzahl der Zustimmungen und Ablehnungen zum BEM
  - die Anzahl der abgeschlossenen Einzelfälle

Überprüfung

ZUR ERKLÄRUNG:

Zur Schaffung von einheitlichen Standards und einer Vergleichbarkeit ist es sinnvoll, überprüfbare Kriterien festzuschreiben (Qualitätskontrolle).

GESTALTUNGSBEISPIELE:

Ergebnisse: Die tatsächlichen Effekte werden erfasst und dokumentiert. Daran ist der Erfüllungsgrad der Ziele zu messen (Kriterienkatalog in Betriebs-/Dienstvereinbarung aufstellen).

Vorgehensweise: Die geschaffenen Strukturen, Prozesse und Zuständigkeiten werden unter dem Aspekt betrachtet, ob sie angemessen und zielführend waren.

Einsatz, Umsetzung, Durchführung, Nachhaltigkeitsprüfung – Wer? Was? Wann? Die Implementierung des Betrieblichen Gesundheitsmanagements ist zu dokumentieren und es ist zu beurteilen, ob ausgewählte Maßnahmen in geplanter Weise umgesetzt wurden und wie nachhaltig sie sich auswirken.

Bewertung/Beurteilung: Es wird ein Soll-Ist-Vergleich vorgenommen, um die effektive Erreichung der Ziele und die Effizienz der Maßnahmen (Aufwand und Nutzen) zu ermitteln. Die Entwicklungen sind im Zeitverlauf festzuhalten und fortzuschreiben.

Überprüfung, Überdenken, Controlling: Feststellung, ob ein kontinuierlicher Verbesserungsprozess stattfindet und ob Nachsteuerungsmechanismen vorgesehen und angewandt werden.

ZUR ERKLÄRUNG:

Neben den Regelungen zur prozessorientierten Gestaltung des Arbeits- und Gesundheitsschutzes macht es auch Sinn, materielle Aspekte einzubeziehen, um die Beschäftigten für die Durchsetzung eines Tarifvertrages zu gewinnen und auch um aufzuzeigen, dass bestimmte Anforderungen an materielle Ressourcen gebunden sind.

GESTALTUNGSVORSCHLÄGE:

- *Budget:* Für die Wahrnehmung der Aufgaben in der Steuerungsgruppe und der Durchführung der Gesundheitszirkel sowie der Schulungsveranstaltungen ist ein Finanzierungsrahmen von … % pro Jahr zur Verfügung zu stellen.

- *Investitionen zum Arbeits- und Gesundheitsschutz:* Bei der Beschaffung von Arbeitsmitteln bzw. der Ergreifung von Maßnahmen ist darauf zu achten, dass nicht das preiswerteste Angebot als alleiniges Kriterium ausschlaggebend ist. Vielmehr sind die neuesten arbeitswissenschaftlichen Erkenntnisse bei der Auswahl zu berücksichtigen.

- *Rationalisierungsgewinne:* Ergeben sich aus der Gefährdungsbeurteilung und den daraus abgeleiteten Maßnahmen Rationalisierungsgewinne, sind diese in einen betrieblichen Fonds zu überführen, der der Umsetzung von Maßnahmen der Verbesserung des betrieblichen Gesundheitsschutzes dient. Besteht eine betriebliche Steuerungsgruppe, die mit der Gefährdungsbeurteilung befasst ist, entscheidet diese über die Nutzung. Ansonsten entscheidet die betriebliche Interessenvertretung mit über die Ermittlung und Nutzung der Mittel.

- *Einrichtung eines gesundheitlichen Präventions- und Maßnahmefonds:* Hier muss festgelegt werden, wie die Finanzierung erfolgt und welche Maßnahmen finanziert werden. Eine Kommission kann z. B. über Maßnahmen unter Einbeziehung der Beschäftigten (Berücksichtigung der Vorschläge der Betroffenen) beschließen. Transparenz – Wen? Warum? Wie lange? – ist dabei ebenso unverzichtbar wie die Überprüfung der Frage, ob anstehende Maßnahmen nicht aufgrund gesetzlicher Vorgaben bereits Pflichtaufgaben sind. In diesem Zusammenhang müssen auch die steuerrechtlichen Möglichkeiten zur Durchführung von Präventionsmaßnahmen genutzt werden.

Hinweis: *Weitere konkrete Ansatzpunkte zur gesundheitsförderlichen Gestaltung der Arbeitszeit und der Arbeitsbedingungen lassen sich in den Manteltarifverträgen in die jeweils vorhandenen Regelungen integrieren bzw. weiterentwickeln.*

Die betriebliche Umsetzung: Gefährdungsbeurteilung

Handeln

In diesem Kapitel zeigen wir auf, welche Möglichkeiten bestehende Gesetze bieten. Die tarifvertraglichen Konkretisierungen, die im vorigen Kapitel beschrieben wurden, geben die „Marschrichtung" vor. Denn diese können – wo es sinnvoll ist – auch in Betriebs- oder Dienstvereinbarungen übernommen werden.
Dafür wird zunächst ein idealtypischer Ablauf einer Gefährdungsbeurteilung dargestellt, der die Beschäftigten konsequent einbezieht. Da die betriebliche Wirklichkeit jedoch in vielen Fällen alles andere als „ideal" ist, Beschäftigte häufig zahlreiche Hürden zur Durchsetzung eines funktionierenden Arbeits- und Gesundheitsschutzes nehmen müssen, werden im Anschluss daran wirksame Argumente und Wege aufgeführt, die helfen, diese Hürden zu überwinden.

DOPPELT GENÄHT HÄLT BESSER – *weiß der Volksmund. In diesem Sinne werden auch im folgenden Kapitel Aspekte aufgegriffen, die bereits im Kapitel zu den Gestaltungsempfehlungen für Tarifverträge eingeflossen sind. Das ist gewollt – um zu verdeutlichen, welche Bedeutung diese Instrumente bei einer konkreten schrittweisen Umsetzung im Betrieb haben und wie sinnvoll es ist, hierzu verbindliche Regelung zu treffen: ob im Tarifvertrag oder in einer Betriebs-/Dienstvereinbarung.*

Darum geht es

Das Arbeitsschutzgesetz (ArbSchG) schreibt in § 5 die Gefährdungsbeurteilung zur Ermittlung von erforderlichen Arbeitsschutzmaßnahmen vor.

Die Beurteilung der Arbeitsbedingungen soll sich dabei auch auf Gefährdungen beziehen, die sich unter der Bezeichnung „psychische Belastungen" zusammenfassen lassen. In deren Rahmen sind z. B. auch diejenigen Gefährdungen zu beurteilen, die aus der „Gestaltung von Arbeits- und Fertigungsverfahren, Arbeitsabläufen und Arbeitszeit und deren Zusammenwirken" (ArbSchG § 5 (3), 4) und aus der „unzureichenden Qualifikation und Unterweisung des Beschäftigten" (ArbSchG § 5 (3), 5) resultieren können.

- Mit den so im Gesetz formulierten Ursachen psychischer Belastungen geraten Arbeitsorganisation und Arbeitszeit, aber auch Fragen der Investitionslenkung und Personalbemessung in den Zugriff gesetzlich geregelter Mitbestimmung.

- Arbeits- und Gesundheitsschutz wird damit zu einem Türöffner für weitere Felder, oder in den Worten eines Betriebsratsvorsitzenden: *„Für mich ist das Thema Gefährdungsbeurteilung eigentlich nur der Anfang, damit können wir auch in anderen Feldern was bewegen."*

Idealtypischer Ablauf: Gefährdungsbeurteilung von unten

Das Arbeitsschutzgesetz gibt kein bestimmtes Verfahren der Gefährdungsbeurteilung (GB) vor, sondern benennt nur das Grundprinzip im Sinne verpflichtender Ablaufschritte, insbesondere die Pflichten des Arbeitgebers, Gesundheitsschutzmaßnahmen abzuleiten und umzusetzen (ArbSchG §§ 3, 4). Der Schlüssel, um diese Maßnahmen auch nachhaltig zu verankern und nicht nur pro forma den gesetzlichen Anforderungen nachzukommen, liegt in der Beteiligung der Beschäftigten.

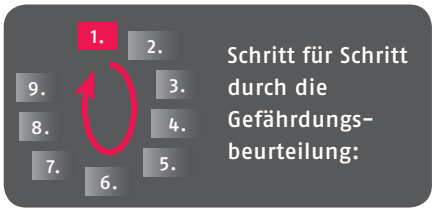
Sie sollten sowohl am Prozess der Gefährdungsbeurteilung als auch bei der Umsetzung der Maßnahmen zur Verbesserung der Arbeitsbedingungen einbezogen werden. Erst diese Einbindung stellt sicher, dass sie auch die direkten Nutznießer des Gesundheitsschutzes sind. Die Erfahrung zeigt, dass die Beschäftigten selbst die entscheidenden Ideengeber für Verbesserungen von Arbeitsbedingungen sind. Darüber hinaus können sie effektiv einen Beitrag leisten, ergänzend zur Kontrolle von Sicherheitsfachkräften und Vorgesetzten auf die Einhaltung verabredeter Gesundheitsschutzmaßnahmen zu achten. Je umfassender und intensiver der Beteiligungsprozess und je eher die Vorschläge von Beschäftigten in konkrete Maßnahmen gegossen werden, desto wirksamer wird sich der betriebliche Arbeits- und Gesundheitsschutz entfalten.

- Für die Organisation des Beteiligungsprozesses kann man auf verschiedene gesetzliche Regelungen zurückgreifen – z. B. auf das Arbeitsschutzgesetz (§§ 15–17), das Betriebsverfassungsgesetz (§§ 80, 2 (3) und 28a) und das Sozialgesetz VII (§ 22).

Stichwort: Gefährdungsbeurteilung von unten (GBvu)

GBvu *ist eine Herangehensweise an die Gefährdungsbeurteilung, die die gesetzlich abgesicherten Mitbestimmungs- und Beteiligungsmöglichkeiten der Interessenvertretung und Beschäftigten ausschöpft. Diese Methode stellt sicher, dass Arbeits- und Gesundheitsschutzmaßnahmen wirksam und nachhaltig im Betrieb verankert werden.*
In vielen Fällen ist der Arbeits- und Gesundheitsschutz immer noch ausschließlich ein Expertenthema im Betrieb. Von „oben" wird entschieden, was gut für Gesundheit und Sicherheit der Beschäftigten ist. Erst durch ein Verfahren „von unten", d. h. unter starker Beteiligung der Beschäftigten, gehen Arbeits- und Gesundheitsschutzmaßnahmen nicht an den Bedürfnissen der Betroffenen am Arbeitsplatz vorbei. Das entspricht ihren ureigensten Interessen.

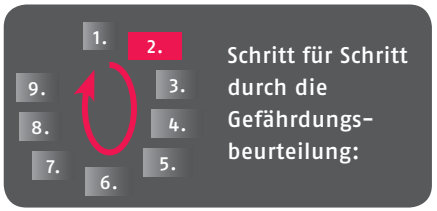
GBvu *ist eine grundsätzliche Entscheidung pro Beschäftigte in einem Gefährdungsbeurteilungsverfahren. Diese kann kombiniert werden mit verschiedenen etablierten Instrumenten, die den Einstieg in die Gefährdungsbeurteilung erleichtern sollen. Zu nennen sind die Handlungshilfen der Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin (BAuA) oder auch konkrete technische Hinweise zur Beurteilung von Gefahrstoffen der Bundesanstalt für Materialforschung und -prüfung (Mehr ab Seite 164).*



1. Prüfung der bestehenden Routinen des Arbeits- und Gesundheitsschutzes (AGS)

Der erste Schritt eines jeden Projektes zur Verbesserung des Arbeits- und Gesundheitsschutzes (AGS) sollte die Prüfung des bestehenden Niveaus sein. Dafür bieten sich die folgenden Leitfragen an:

- An welche vorhandenen betrieblichen AGS-Strukturen kann angeknüpft werden?
- Liegt bereits eine *GB* vor, die die Vorgaben des ArbSchG erfüllt?
- Wurden die Beschäftigten einbezogen? Entspricht eine vorhandene Gefährdungsbeurteilung der gelebten Praxis, d. h. bildet die GB die tatsächlichen Belastungen und Gefahren ab?
- Wie aktuell ist der letzte Bearbeitungsstand, wann wurde die *GB* das letzte Mal durchgeführt?
- Ist die Gefährdungsbeurteilung ausreichend dokumentiert?
- Sind die Materialien zugänglich für Beschäftigte und Vorgesetzte, 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?



2. Betriebs-/Dienstvereinbarung zur Durchführung einer Gefährdungsbeurteilung

Es empfiehlt sich, die Durchführung der *GB* durch eine Betriebs- oder Dienstvereinbarung zu regeln.

ZUR ERKLÄRUNG:

Es ist dabei zu beachten, ob ein Tarifvertrag bereits Vorgaben macht, die dann erweitert oder ausgestaltet werden können. Gibt es keinen Tarifvertrag, müssen die nachfolgenden Regelungen entsprechend umfangreicher vereinbart werden. Die Vorschläge aus dem Abschnitt über den Tarifvertrag können hierbei hilfreich sein; vgl. Seiten 70-103).

Stichpunktekatalog

Der folgende Stichpunktekatalog* bietet zum Thema umfangreiche Hinweise für die Gestaltung von Betriebs- und Dienstvereinbarungen. Die Liste enthält die unterschiedlichen Gesichtspunkte, die bei der Regelung und Organisation zu berücksichtigen sind. Es handelt sich dabei nicht um ein geschlossenes Muster zur unmittelbaren Anwendung, sondern um einen Gesamtkatalog von Vorschlägen. So können weiterführende eigene Überlegungen angestellt und die individuellen betrieblichen Belange berücksichtigt werden.

Wichtig: Die einzelnen Stichpunkte lassen sich mit Inhalten aus dem Kapitel „Der Tarifvertrag: Das wollen wir festschreiben“ ab Seite 70 anreichern, falls diese nicht im Tarifvertrag vereinbart werden konnten oder der Tarifvertrag nur einen äußeren Rahmen setzt.

* Entnommen: Regine Romahn: Betriebs- und Dienstvereinbarungen: Gefährdungsbeurteilungen, Schriftenreihe der Hans-Böckler-Stiftung, Frankfurt/Main, 2005

Präambel

- Zielsetzung
- Verständnis von Sicherheit und Gesundheit am Arbeitsplatz
- ganzheitliche, systematische und kontinuierliche Betrachtung der Arbeitsumwelt
- Grundsätze, Verfahrensregelungen und Instrumente festlegen
- aktive Beteiligung der Beschäftigten an der Verbesserung der Arbeitsbedingungen
- Datenschutz beachten, Missbrauch z. B. für arbeitsrechtliche Schritte ausschließen

Geltungsbereich

- *Persönlich:*
  - alle Beschäftigten einschließlich Auszubildende und Aushilfskräfte
  - Beschäftigte anderer Unternehmen im eigenen Haus
- *Räumlich:*
  - alle Betriebe/Betriebsteile
  - alle internen und externen Arbeitsplätze
- *Sachlich:*
  - Arbeits- und Gesundheitsschutz

Anlass, Umfang

- Wann: Regelmäßig und anlassbezogen
- Was: Alle Belastungen einbeziehen (physisch, psychisch, sozial)
- Wo: Alle Arbeitsplätze oder vergleichbare Gefährdungen zulassen, d. h. definieren

Organisation

- *Verfahren gestalten:*
  - Grundsätzliche Regelungen vereinbaren, betriebliche Organisationsstrukturen prüfen, anpassen
  - Ressourcen ermitteln, bereitstellen: Qualifizierung, Zeit, Geld

- *Aufgabengestaltung:*
  - Kommissionen, Ausschüsse etc. nutzen bzw. bilden zur Verfahrenssteuerung, Beratung, Konfliktregelung
  - Durchführung der Gefährdungsbeurteilung: Verantwortliche und beteiligte Akteure benennen, Aufgaben und Kompetenzen festlegen
  - Beschäftigte beteiligen: Rechte und Pflichten konkretisieren, Formen aktiver Mitwirkung vereinbaren
  - Hinzuziehen von externen Sachverständigen wie Beratern oder überbetrieblichen Aufsichtsdiensten
- *Inhaltliche und methodische Gestaltung:*
  - Arbeitsschritte und Phasen der Gefährdungsbeurteilung
  - Bestimmung einzubeziehender Daten und Informationsquellen
  - Bestimmung belastungsspezifischer Verfahren und Methoden (physisch, psychisch, sozial)
  - Auswahl und Festlegung von Methoden
- *Ermittlung und Festlegung:*
  - Verfahren zur Ableitung und Festlegung von Maßnahmen, Prioritätenliste zur Umsetzung entwickeln, differenzierten Umsetzungsplan erarbeiten (Arbeitsschritte beschreiben: Wer? Was? Bis wann?)
  - Aufgabenverteilung und Ressourcen klären
- *Durchführung begleiten:*
  - Controllingverfahren vereinbaren
  - Wirksamkeitskontrolle durchführen und Defizite beheben: Wo? Wann? Wer? Wie?
  - Beschäftigte von der Ermittlung bis zur Wirksamkeitskontrolle beteiligen

Dokumentation

- *Was?*
  - Inhalte beschreiben, damit auch Verfahren und Ergebnisse nachvollziehbar festgehalten werden
- *Wie?*
  - EDV und/oder Papier bzw. sonstiges

- nur aktuelle Daten oder auch ältere Daten aufbewahren, um z. B. Ursachenanalyse bei Erkrankungen zu erleichtern
- zentrale oder dezentrale Aufbewahrung
- Zugang zu Informationen der Dokumentation für unterschiedliche Zielgruppen
- Datenschutz

Wirksamkeitskontrolle

- *Wie, wer, was, wann?*
  - Methoden ermitteln, Verantwortliche und Beteiligte bestimmen, Beschäftigte beteiligen, Arbeitsplan erstellen, Konfliktregelungen vorsehen

- *Beschäftigte:*
  - Beschwerden über Mängel im Arbeits- und Gesundheitsschutz bzw. bei der Gefährdungsbeurteilung

- *Sozialpartner:*
  - Differenzen zwischen Arbeitgeber und betrieblicher Interessenvertretung über sachliche Regelungen im Rahmen der Gefährdungsbeurteilung
  - Konflikte bei der Auslegung von Betriebs-, Dienstvereinbarungen

Die Bedeutung einer Betriebs-/Dienstvereinbarung

Es kann betriebliche Situationen geben, in denen es zielführend ist, eine Gefährdungsbeurteilung ohne eine formelle Betriebs-/Dienstvereinbarung durchzusetzen. Selbst wenn weitgehend Einigkeit zwischen Arbeitgeberseite und betrieblicher Interessenvertretung darüber besteht, wie eine Gefährdungsbeurteilung durchzuführen ist, empfiehlt es sich, zu einem späteren Zeitpunkt – möglicherweise als Ergebnis eines ersten Prozessdurchlaufs der Gefährdungsbeurteilung – eine formelle Vereinbarung zu treffen.

- Wichtig wird eine Regelung genau dann, wenn es darum geht, aus der Beurteilung von Gefährdungen und Belastungen Arbeits- und Gesundheitsschutzmaßnahmen abzuleiten.

PRAXISBEISPIEL:

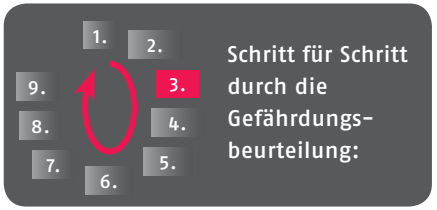
Ein Beispiel aus einem Krankenhaus macht das deutlich: Eine Befragung 2008 unter OP-Beschäftigten ergab, dass es in den geschlossenen, warmen Räumen bei stundenlangen Einsätzen häufig an der Trinkwasserversorgung mangelt. Die Aufstellung von Wasserspendern wurde vom Personalrat seit dem mehrfach angemahnt.

Wäre die Fragebogenaktion im Rahmen einer Gefährdungsbeurteilung gelaufen, was eine Dienstvereinbarung hätte sicherstellen können, wäre dies als geschlussfolgerte Maßnahme des betrieblichen Arbeits- und Gesundheitsschutzes rechtlich erzwingbar. Die für den Arbeitgeber unverbindliche Befragung des Personalrates stellte für ihn jedoch keinen Grund dar, dem berechtigten Ansinnen der Beschäftigten nachzukommen. Bis heute hat sich der Arbeitgeber nicht dazu durchringen können, die verhältnismäßig geringe Investition in Wasserspender zu tätigen.

In jedem Fall – ob zunächst ohne oder von vornherein mit Betriebs-/Dienstvereinbarung – ist die Gefährdungsbeurteilung als ein langfristiger Prozess in der Arbeit der betrieblichen Interessenvertretung einzuplanen.

◦ Für den hier vorgeschlagenen idealtypischen Ablauf lassen sich zwei Jahre veranschlagen, wobei sich die tatsächliche Realisierung je nach Betriebsgröße, Ausrichtung des Verfahrens, Hürden, Konflikten und unvorhersehbaren Faktoren auch länger hinziehen kann. Deshalb lohnt es sich, in einer sorgfältigen Jahresplanung der Gefährdungsbeurteilung genug Raum einzuräumen.
Da über dieses Verfahren viele Themenfelder im Betrieb wie Arbeitszeit, Betriebsklima, Arbeitsorganisation usw. bearbeitet werden, die häufig sowieso eine Rolle in der täglichen Interessenvertretungspraxis spielen, sollten möglichst viele dieser Aktivitäten auch unter dem Dach der Gefährdungsbeurteilung abgehandelt werden. Das macht die Arbeit anfangs nicht unbedingt einfacher, weil eine interne Verständigung innerhalb des Betriebs-/Personalrates über den Ablauf und die Methoden der Gefährdungsbeurteilung stattfinden muss.

◦ Aber für die strategische Handlungs- und Durchsetzungsfähigkeit stellt diese Herangehensweise einen großen Gewinn dar: Die Beschäftigten wissen, wie sie einbezogen werden und sehen die Chance auf eine echte Verbesserung ihrer Arbeitsbedingungen. Interessenvertretung, Vertrauensleute und sachkundige Beschäftigte können sich an einem Fahrplan orientieren, der zudem einer gesetzlich abgesicherten Logik folgt.



3. Auftrag der Geschäftsleitung, Bildung einer Steuerungsgruppe

Da die Durchführung einer ganzheitlichen Gefährdungsbeurteilung die Pflicht des Arbeitgebers ist, muss er es auch sein, der diese formal auf den Weg bringt: Es muss einen Auftrag der Geschäftsleitung zur Durchführung der Gefährdungsbeurteilung geben, der notfalls durch eine Einigungsstelle durchgesetzt werden muss.

Da die Arbeitgeber in vielen Fällen nicht ihrer gesetzlichen Pflicht nachkommen, liegt es in den Händen der betrieblichen Interessenvertretungen, für die Durchsetzung und Umsetzung des Arbeitsschutzgesetzes zu sorgen und den betrieblichen Prozess zu begleiten.

Dafür empfiehlt es sich, dass sie die Bildung einer betrieblichen Steuerungsgruppe beantragt, die vom Arbeitgeber mit dieser Aufgabe betraut wird. Die Steuerungsgruppe sollte paritätisch besetzt werden, also zu gleichen Teilen aus Vertretern der Leitungsebene bzw. im Auftrag des Managements Handelnde – Sicherheitsfachkraft, Qualitätsmanagement, Personalverantwortliche – und aus Vertretern/-innen der Beschäftigten unter Einbeziehung der betrieblichen Interessenvertretung sowie aus weiteren Beschäftigtenvertretungen bestehen – Vertrauensperson der Schwerbehinderten, Gleichstellungsbeauftragte/Frauenvertreterin, Jugend- und Auszubildendenvertretung. Mitglieder des Arbeitsschutzausschusses können in der Steuerungsgruppe tätig werden.

Die Größe der Gruppe richtet sich nach der Betriebsgröße sowie nach der Komplexität der Organisationsstruktur. Um die Handlungsfähigkeit der Gruppe zu wahren – häufig ist schon die Terminfindung ein Problem –, sollten ihr jedoch nicht mehr als sechs Mitglieder

angehören. Dies schließt jedoch nicht aus, dass sich die Gruppe durch den Sachverstand interner und externer Experten/-innen unterstützen lässt.

PRAXISBEISPIEL:

Unterschiede: Betriebsverfassungsgesetz und Personalvertretungsgesetz

Das Heranziehen Sachkundiger ist rechtlich durch das Betriebsverfassungsgesetz *abgedeckt. So regelt § 80, Abs. 2, Satz 3 BetrVG, dass Betriebsräte sachkundige Arbeitnehmer/-innen zur Unterstützung ihrer Arbeit heranziehen können. Die Regelung sachkundiger Auskunftspersonen gibt dem Betriebsrat dabei die Initiative und das Entscheidungsrecht über Umfang und Einsatz der ausgewählten Beschäftigten. Ablehnungen können nur aus „betrieblicher Notwendigkeit" für die Anwendung der Regelung in einem bestimmten Zeitraum, nicht aber generell ausgesprochen werden. Die Beschäftigten unterliegen dem Benachteiligungs- und Kündigungsschutz und werden für die Zeit von ihrer Arbeit freigestellt.*

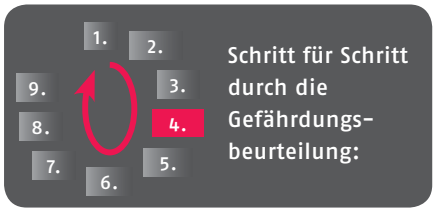
Die Unterstützung durch externe Experten/-innen ist im BetrVG § 80, Abs. 3 geregelt. Das Betriebsverfassungsgesetz bietet zudem die Möglichkeit, dass Betriebsräte betriebsverfassungsrechtliche Aufgaben an Arbeitsgruppen übertragen können (§ 28a BetrVG). Im Gegensatz zu sachkundigen Auskunftspersonen, die dem Benachteiligungs- und Kündigungsschutz unterliegen, ist die rechtliche Absicherung der einberufenen Arbeitsgruppen über § 28a BetrVG jedoch nicht eindeutig geregelt. Es sollte also vorher mit dem Arbeitgeber eine Betriebsvereinbarung abgeschlossen werden, die ein vergleichbares Schutzniveau, wie es in § 80 Abs. 3 BetrVG verankert ist, garantiert.

Eine vergleichbare Absicherung im Bundespersonalvertretungsrecht *(BPersVG) gibt es nicht. Dennoch ist es für den Personalrat zur ordnungsgemäßen Wahrnehmung seiner Aufgaben nicht ausgeschlossen, sich durch externe Sachverständige beraten zu lassen (§ 44 BPersVG). Die notwendigen Kosten dieser Beratung (einschließlich notwendiger Reisekosten, Unterbringung usw.) sind nach Abs. 1 von der Dienststelle zu tragen. Der Personalrat muss jedoch zunächst alle in der Dienststelle möglichen Hilfen zur Informationsbeschaffung ausschöpfen, dazu gehört auch die Teilnahme an projektbezogenen Schulungsmaßnahmen der Dienststelle. Fachliteratur und Erkundungen bei Gewerkschaften, vor allem handlungsorientierte Schulungen, ergänzen die Palette zur Kompetenzerweiterung des Personalrats. In Dienstvereinbarungen sind Regelungen zur Einbindung von externen Sachverständigen nach Möglichkeit abzusichern.*

Selbst wenn die Regelung von sachkundiger Unterstützung nicht so detailliert ausfällt, sieht das Arbeitsschutzgesetz jedoch in bestimmten Phasen des Gefährdungsbeurteilungsprozesses die Beteiligung von Beschäftigten vor.
Die Teilnahme von sachkundigen Beschäftigten an Projektgruppen der Dienststelle oder Arbeitsgruppen des Personalrats ist im BPersVG zwar nicht ausdrücklich geregelt, jedoch sollte der Personalrat auch hier eine Absicherung der Beschäftigten in der Dienstvereinbarung vornehmen. Dazu reicht ein Hinweis, dass die Beschäftigten wegen der Erfüllung der ihnen übertragenen Aufgaben nicht benachteiligt werden dürfen und dass die Zeit der Mitarbeit (inkl. Vor- und Nachbereitung) als Arbeitszeit anerkannt wird.

Zur Begründung für dieses Vorgehen des Personalrats wird auch hier auf das Arbeitsschutzgesetz verwiesen.

Zusammengefasst: Die Mitglieder der Gruppe sollten sich durch ein hohes Engagement und eine hohe Motivation auszeichnen. Regelmäßige Treffen der betrieblichen Steuerungsgruppe im drei- bis sechswöchigen Turnus zur Klärung des aktuellen Fortschritts und zur Verabredung nächster Schritte sind einzuplanen. Darüber hinaus empfiehlt es sich, dass betriebliche „Schaltstellen" oder Funktionsträger/-innen, die auch über entsprechende Entscheidungs- und Durchsetzungsbefugnisse verfügen, gelegentlich hinzugezogen werden.



4. Unterweisung, Schulungs-angebote, Informationen für die Beschäftigten

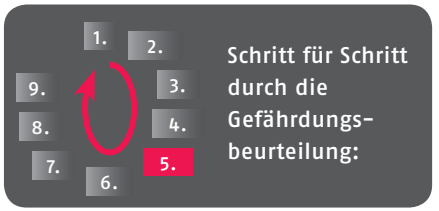
Zunächst erfolgt im Rahmen einer Unterweisung eine Schulung der Beschäftigten über Ziel und Vorgehensweise der Gefährdungsbeurteilung. Inhaltlich sollte es vor allem darum gehen, die Zielstellung „menschengerechter Arbeit" (ArbSchG § 2) zu erläutern. An möglichst konkreten Beispielen sollten die Einbeziehung und Erfassung sowohl der physischen als auch psychischen Belastungen sowie die damit verbundenen Entlastungsmöglichen und Chancen auf Verbesserungen der Arbeitsbedingungen erläutert werden.
Zudem sollten die Beschäftigten in den Stand gesetzt werden, ihre Mitwirkungsrechte und Pflichten aus dem ArbSchG §§ 15 und 17 und – falls vorhanden – dem Tarifvertrag wahrzunehmen, Arbeitsschutzanordnungen richtig zu erfassen und sich sicherheitsgerecht zu verhalten. Die Unterweisungen können durch betriebliche Aushänge ergänzt werden.

- Schließlich geht es neben der Vermittlung von Beteiligungskompetenz auch um ein Ausloten der aktiven Mitmachbereitschaft der Kollegen/-innen. 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 („Das bringt doch alles nichts!", „Hier ändert sich doch sowieso nichts!") sollte zielgerichtet mit einer Einladung, sich aktiv in den Prozess einzubringen, reagiert werden.
Außerdem bedarf das Engagement von aktiven Kollegen/-innen z. B. in den Gesundheitszirkeln in jedem Fall die Akzeptanz derjenigen Beschäftigten, die sich nicht unmittelbar in den Prozess einbringen.

PRAXISBEISPIEL:

Diese ersten Schulungen stehen am Anfang einer Reihe von Gesundheitsschutzinformationen, die die Beschäftigten im Laufe des Gefährdungsbeurteilungsprozesses erhalten werden. Organisatorisch empfiehlt es sich, diese Veranstaltungen abteilungsweise durchzuführen. Auf diese Weise kommt es eher zum Austausch von Beschäftigten und den Projekt gruppen- oder Betriebs-/Personalratsmitgliedern. Große Personal- oder Betriebsversammlungen sind nicht immer der geeignete Rahmen für Information, Austausch und Organisation.



5. Ermittlung von Belastungen durch eine Befragung der Beschäftigten

Nun gilt es, nach ArbSchG § 5 (1) die Belastungen unter Beteiligung der Beschäftigten systematisch zu ermitteln und zu beurteilen.

- Dazu empfiehlt sich die Durchführung einer anonymen Befragung. Für die Erarbeitung des Fragebogens – die Aufgabe der betrieblichen Steuerungsgruppe sein sollte – kann man auf eine Vielzahl methodisch getesteter Fragen zurückgreifen, keinesfalls sollte man jedoch einen bereits bestehenden Fragebogen unhinterfragt übernehmen. Denn es kommt darauf an, dass die Fragen die betrieblichen Probleme und Besonderheiten genau erfassen.

PRAXISBEISPIEL:

Als Ausgangsmaterial für Fragebögen können z. B. Materialien aus der BAuA-Toolbox, aus dem START-Verfahren (Satzer 2008), das SALSA- oder Impuls-Verfahren, dem DGB-Index „Gute Arbeit" genutzt werden (siehe Link im Anhang). Die von ver.di erstellten und zur Verfügung gestellten Checklisten können für die Erstellung oder Auswahl eines Fragebogens bzw. Befragung zur Ermittlung physischer und psychischer Belastungen als Orientierung dienen. Hier findet sich eine Vielzahl von Gründen, die psychische Belastungen nach sich ziehen, aber auch Hinweise auf Ressourcen, die die Beschäftigten stärken können, sodass Stress besser verarbeitet werden kann.

Die Auswertung der Befragung kann handlungsbezogene Hinweise geben, die für alle Unternehmensbereiche Geltung haben. Darüber hinaus lassen sich aber auch spezifische Belastungs- und Gefährdungssituationen für die jeweiligen Abteilungen, Arbeitsbereiche oder zum Teil ähnliche Gruppen von Arbeitsplätzen aufschlüsseln.

Diese Schritte sollten durch kontinuierliche Informationsstrategien aller Beschäftigten begleitet werden. Dazu eignen sich unterschiedliche Informationsmedien und -formen, Betriebs-/Personalversammlungen und Betriebszeitungen, in denen über den Stand des Projektes berichtet wird.

Insbesondere im Vorfeld der Befragungsaktion empfiehlt sich eine intensive Informationspolitik, die beispielsweise folgende Aspekte thematisiert:

- Was ist das Ziel der Befragung? Wann und in welcher Form werden die Befragungsergebnisse an die Beschäftigten rückgemeldet? Was passiert im Anschluss an die Befragung?

- Wie ist der Fragebogen aufgebaut? Was ist beim Ausfüllen zu beachten? Wie kommt der Fragebogen an die Projektgruppe zurück? Durch welche Maßnahmen ist die Anonymität sichergestellt?

Wichtig: Beschäftigte haben manchmal die Befürchtung, dass die Befragungsergebnisse ihnen zum Nachteil gereichen könnten. Das ist nicht zuletzt die Folge der jüngsten Fälle von Datenmissbrauch, aber auch bekannter Beispiele von Krankenrückkehrgesprächen. Daher sollten folgende Fragen vorab geklärt und darüber aufgeklärt werden: Was passiert mit den Befragungsergebnissen? Wem werden sie zur Verfügung gestellt? Wie wird die Anonymisierung sichergestellt? Welche Fragen zur Person werden erfasst und warum? Durch wen werden die Fragebögen ausgewertet? In jedem Fall sollte die Befragung keine Rückschlüsse auf Einzelpersonen zulassen. Vielmehr sollte sie ein ausgewogenes Verhältnis zwischen Differenzierungsinteresse – also der Möglichkeit, Belastungsunterschiede zwischen einzelnen Abteilungen, Altersgruppen oder Beschäftigte mit unterschiedlichen Beschäftigungsverhältnissen etc. zu ermitteln – und Schutz der Anonymität der Befragten aufzeigen.

Die Erfahrung zeigt, dass die Herstellung von Transparenz einen hohen Fragebogenrücklauf sicherstellt. Plant man die Befragung als Vollerhebung (alle Beschäftigten werden befragt), ist es ratsam, die Ausgabe, Einführung und Erläuterung der Fragebögen in Abteilungsversammlungen durchzuführen. Damit senkt man für die Beschäftigten die Barrieren, Rückfragen verschiedenster Art (Verständnisfragen, aber auch Nachfragen zur Anonymität bzw. zum Umgang mit den erhobenen Daten) zu stellen. Dies gilt natürlich auch für die Information der Beschäftigten über die Befragungsergebnisse.

- Sowohl bei der Fragebogenentwicklung als auch bei der Auswertung empfiehlt es sich, gelegentlich externe (wissenschaftliche) Unterstützung hinzuzuziehen. Diese kann helfen, Fragen und Antwortvorgaben im Fragebogen konsistent zu formulieren. Auch mit Blick auf eine differenzierte Auswertung der Daten, eine professionelle Darstellung der Ergebnisse und vorhandene Erfahrungen im Umgang mit sensiblen Daten lohnt sich eine Zusammenarbeit mit Experten/-innen. Geeignete Wissenschaftler/-innen, meist an

Universitäten und Hochschulen oder entsprechenden Beratungseinrichtungen, verfügen über das methodische Wissen für die Durchführung von Befragungen, Auswertung und Statistik. Sie sollten sich aber auch in der Arbeitswelt und dem Denken und Fühlen der Beschäftigten auskennen. In jedem Fall sollte die betriebliche Interessenvertretung bzw. die Steuerungsgruppe darauf achten, dass sie die Sache in der Hand behält, sich also nicht ein standardisiertes Verfahren als vermeintlicher Königsweg einer Gefährdungsbeurteilung unhinterfragt aufs Auge drücken lässt.

Zur Auswertung können PC-Programme wie Excel oder SPSS verwendet werden. Nach der Eingabe der Daten kann man relativ einfach Häufigkeitsauswertungen in absoluten Zahlen und mit Prozentwerten vornehmen. Durch die Unterscheidung einzelner Beschäftigtengruppen – in Abteilungen, nach Alter und Geschlecht, Betriebszugehörigkeit, Tätigkeiten usw. – kann beispielsweise dargestellt werden, wie stark bestimmte Belastungen und Gefährdungen für welche Beschäftigtengruppen jeweils ausgeprägt sind.

PRAXISBEISPIEL:

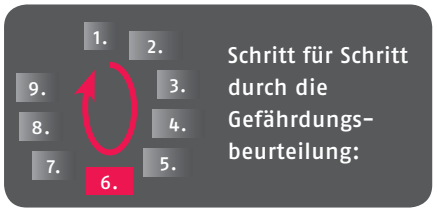
*In einem Zeitungsverlagsunternehmen konnte durch die Befragung gezeigt werden, dass die Leiharbeitskräfte in besonders auffälliger Weise psychischen Belastungen unterliegen. Durch die Aufgabenzuweisung arbeitet diese Beschäftigtengruppe unter einem signifikant höheren Zeitdruck als das Stammpersonal. Durch die Befragung lag diese Belastung „schwarz auf weiß" vor und konnte von der Geschäftsführung nicht länger als „*eine von vielen Vermutungen des Betriebsrates"*, so der Personalverantwortliche des Betriebes, abqualifiziert werden.*

In kleineren Betrieben oder Einrichtungen, wo die Belastungssituation für die Beschäftigten schwer vorwegzunehmen ist, bieten sich auch andere Verfahren der Gefährdungsermittlung an. Statt einer aufwändigen schriftlichen Befragung können *Wandzeitungsbefragungen*, *Workshops* oder sogenannte *Murmelgruppen* durchgeführt werden; vgl. Seiten 136–149. Auch Interviews mit einem Querschnitt der Beschäftigten oder die Durchführung von Gesundheitszirkeln stellen eine weitere gute Möglichkeit dar, sich einen Überblick über die Arbeitssituation zu verschaffen.

PRAXISBEISPIEL:

Als Beispiel für eine gesprächsorientierte Lösung zum Einstieg in die Gefährdungsbeurteilung kann das im Rahmen der INQA-Projekte für den Bereich der Pflegearbeitsplätze entwickelte und getestete Verfahren der moderierten Gefährdungsbeurteilung dienen. Schwachpunkt ist hier zwar das Fehlen einer klaren Positionierung über die Rolle der betrieblichen Interessenvertretung. Aber es ist auch soweit offen dargestellt, dass sich die Interessenvertretung als Vorreiter für diese Vorgehensweise durch das Setzen eigener Akzente etablieren kann.

Allerdings bietet sich für deren Durchführung eine fachlich versierte Unterstützung durch externe Experten/-innen an, weil sichergestellt sein muss, dass die Beschäftigten offen reden können. Auch um der Dokumentationspflicht in der Gefährdungsbeurteilung in ausreichendem Maße gerecht zu werden, ist es notwendig, sich vorher auf ein Verfahren zu verständigen, das auch den Schutz einzelner Beschäftigter angemessen berücksichtigt. Konkret: Nicht alle Belastungen, wie z. B. die gestörte Kommunikation mit Vorgesetzten, können in einer Gesprächssituation offen erörtert werden. Hier leisten dann ganz kurze schriftliche Befragungen zu ein oder zwei Fragen innerhalb eines Workshops Abhilfe, deren anonymisierte Auswertung dann Gegenstand zum Gespräch in der Gruppe werden kann.



6. Beurteilung von Gefährdungen unter Beteiligung der Beschäftigten

Nach der Erhebung der Gefährdungsermittlung gilt es, diese zu beurteilen: Die durch die Befragung ermittelten Belastungsschwerpunkte werden in Gesprächen mit Beschäftigten und Fachleuten bewertet.

Dieser Schritt ist notwendig, um von den allgemeinen Befragungsergebnissen – die notwendig sind, um die wichtigsten Handlungsfelder im Betrieb zu ermitteln – zu konkreten Maßnahmen und Verbesserungsprojekten zu kommen. Im Vordergrund stehen hier Beobachtungen am Arbeitsplatz, Gespräche und Diskussionen mit den Betroffenen über ihre konkrete Gesundheits- und Belastungssituation. Rechtlich ist eine Berufung sowohl auf das Arbeitsschutzgesetz (§§ 14–17) oder – seltener – auch auf entsprechende Tarifverträge möglich, um eine angemessene Einbeziehung von Beschäftigten sicherzustellen.

Für die Bewertung empfehlen sich verschiedene Vorgehensweisen wie abteilungsbezogene Arbeitsplatzbegehungen, direkte Gespräche mit den Beschäftigten, Vorgesetzten und anderen Verantwortlichen und Gruppendiskussionen. Gemeinsam ist allen Verfahren, dass ein besseres Bild von den Gefährdungen und Belastungen gewonnen sowie deren Ursachen festgestellt und analysiert werden.

Abteilungsbezogene Arbeitsplatzbegehungen: Neben den großen „Standardbegehungen", die regelmäßig in größeren Abständen (alle ein bis zwei Jahre) durchgeführt werden und häufig einen ganzen Tross von Experten/-innen des Arbeitsschutzes, der Berufsgenossenschaften (BG) und der Geschäftsleitung (GL) durch den gesamten Betrieb führen, können durch „kleine" Begehungen, die auch anlassbezogen sein können, Defizite kurzfristiger ermittelt und behoben werden. Niedrigschwellige Begehungen dieser Art werden weit weniger wie angekündigte Begehungen der BG und GL „beschönigend" vorbereitet werden. Eine ausführliche Dokumentation sollte jedoch auch bei den abteilungsbezogenen Arbeitsplatzbegehungen erfolgen.

Direkte Gespräche: Hier steht im Vordergrund, dass Beschäftigte auf spezifische Belastungen angesprochen und dazu angehört werden. Bei der Vorgehensweise sind nicht die Abteilungen entscheidend, sondern alle Arbeitsplätze, an denen diese Belastungen auftreten. Aus der Projektgruppe werden ein bis zwei Verantwortliche bestimmt, die einer Belastungsart im Unternehmen nachgehen. Auf diese Weise bewerten beispielsweise die „Experten/-innen" für Bildschirmarbeitsplätze oder Zeitdruck geeignete Maßnahmen, in dem sie darüber mit den jeweils betroffenen Beschäftigten direkt ins Gespräch kommen.

Gesundheitszirkel: Gesundheitszirkel sind inzwischen relativ weit verbreitete Organisationsformen, deren Mitglieder sich über Belastungen und Gefährdungen austauschen und Maßnahmen der Gesundheitsförderung erarbeiten. Im Regelfall werden Vertreter/-innen eines Arbeitsbereichs bzw. einer Abteilung, Führungskräfte, Mitglieder der betrieblichen Interessenvertretung und weitere Arbeitsschutzakteure in diese Gesundheitszirkel entsendet, die dann über einen längeren Zeitraum wiederholt zusammenkommen. Als Ausgangspunkt für solche Gruppendiskussionen sollten die Befragungsergebnisse dienen, die weiter vertieft werden, um darauf aufbauend Maßnahmen des Gesundheitsschutzes und der Gesundheitsförderung ableiten zu können. Oft werden Gesundheitszirkel von einer externen Person mit arbeitswissenschaftlichem Sachverstand moderiert.

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 Frage-Leitfaden arbeiten. Thematisch geht es – wie auch in den Gesundheitszirkeln – um eine Konkretisierung von Problemen und die Erarbeitung von Vorschlägen, um kurz- und längerfristig gesundheitsförderliche Arbeitsbedingungen zu schaffen; vgl. folgendes Beispiel.

PRAXISBEISPIEL:

Die Gesundheitswerkstatt: Menschengerechte Arbeitsgestaltung braucht die Klugheit aller im Betrieb

Gesundheitswerkstätten sind Arbeitsgruppen, in denen drei bis sechs Beschäftigte anhand eines festgelegten Fragerasters selbstständig Verbesserungsvorschläge zu einem Handlungsfeld erarbeiten. Da die Arbeitsgruppen relativ selbständig ohne ständige Moderation nur anhand von Leitfragen arbeiten (teilautonom), ist es möglich, dass sehr viele Beschäftigte – je nach Betrieb auch die gesamte Belegschaft – zur gleichen Zeit in Arbeitsgruppen Vorschläge erarbeiten. In den Arbeitsgruppen sollten Beschäftigte einer Hierarchieebene zusammenarbeiten, z. B. nur Verwaltungsbeschäftigte ohne Führungsaufgaben oder nur Führungskräfte (aus der Verwaltung). Es ist jedoch durchaus wünschenswert und sinnvoll, die Führungskräfte in den Prozess – zunächst getrennt – einzubeziehen.

Ausgangspunkt

Im Rahmen der Gefährdungsbeurteilung hat die Befragung der Beschäftigten zahlreiche Handlungsfelder aufgezeigt –
vom Lärmschutz über mehr Einflussmöglichkeiten auf den Arbeitsablauf bis hin zur Verbesserung der Aufgaben von Führungskräften. Teilweise wurden bei Beschäftigten verschiedener Arbeitsbereiche – z. B. in der Verwaltung oder im Verkauf – unterschiedliche Gefährdungen identifiziert. Die Beschäftigten werden nun eingeladen – sowohl von der Geschäfts- und Personalleitung als auch von der betrieblichen Interessenvertretung –, Verbesserungsvorschläge zu den verschiedenen Handlungsfeldern zu entwickeln. Diese Vorschläge werden anschließend von der Geschäfts- und Personalführung und der betrieblichen Interessenvertretung in der Steuerungsgruppe (siehe oben) diskutiert und – wenn möglich – umgesetzt. In jedem Fall erhalten die Beschäftigten eine Rückmeldung zu ihren Vorschlägen.

Arbeitsweise – 1. Schritt: Bestimmung der zu bearbeitenden Themen mit der Ausgangsgruppe

Die Beschäftigten eines Arbeitsbereichs – z. B. aus der Verwaltung – versammeln sich während der Arbeitszeit in einem größeren Raum. In der Befragung wurden zehn Felder mit hohem Gefährdungspotenzial 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. 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, z. B.: „Lärmreduktion", „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 Vorschläge erarbeiten möchten. Es sollen Kleingruppen von drei bis sechs Leuten entstehen, die jeweils zu einem Thema nach einem vorgegebenen Verfahren Lösungsvorschläge erarbeiten.

*** Die Anzahl der Klebepunkte richtet sich nach der Zahl der Handlungsfelder. Die Erfahrung hat gezeigt, dass eine optimale Beteiligung dadurch gewährleistet wird, dass jede/-r aus mindestens der Hälfte der Handlungsfelder eine Prioritätensetzung vornimmt (zehn Handlungsfelder: 5+1 Klebepunkte) Auf diese Weise kommt mindestens eines der Felder, das von den Einzelnen vorgeschlagen wird, in die Bearbeitung.**

Arbeitsweise – 2. Schritt:
Die Kleingruppen

*Die Kleingruppen bestimmen selbstständig einen/eine Schreiber/-in, um die Arbeitsergebnisse der Gruppe auf einem vorbereiteten Plakat festzuhalten.***

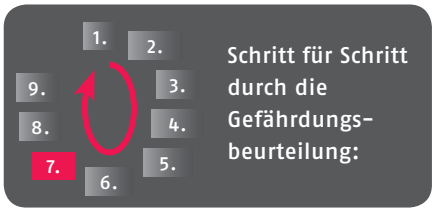
Die Arbeitsgruppe erarbeitet nach einem vorgegebenen Muster Lösungsvorschläge zu ihrem Thema. Die Bearbeitungszeit beträgt ca. 1,5 Stunden. Das Arbeitsergebnis wird auf einem Plakat, z. B. zum Thema „Lärmreduktion", das Lösungsvorschläge so aufbereitet, dass diese für Dritte nachvollziehbar sind, ohne den Diskussionsprozess der Arbeitsgruppe zu kennen. Die Beschäftigten sollten darauf hingewiesen werden, so konkret wie möglich die erforderlichen Schritte und Veränderungen zu beschreiben. Darüber hinaus spielen Lesbarkeit, Verständlichkeit und Nachvollziehbarkeit eine wichtige Rolle.

Arbeitsweise – 3. Schritt:
Die Weiterarbeit

Die Arbeitsergebnisse (Lösungsvorschläge auf Plakaten) werden von den Mitgliedern der Steuerungsgruppe erfasst und in einem Themenspeicher zusammengeführt. Diese Zusammenführung dient als weitere Arbeitsgrundlage für die Steuerungsgruppe.

- *Die von den Beschäftigten erstellten Plakate könnten beispielsweise im Vorfeld einer weiteren Betriebsversammlung – nach Themen gruppiert – ausgestellt werden. Auf diese Weise erhalten alle Beschäftigten Einblick in den Prozess und in die Vielfalt der Vorschläge, die aus der Belegschaft gekommen sind.*

****Je nach betrieblicher Vertrauenskultur kann es hilfreich sein, für eventuelle Nachfragen die Arbeitsgruppen zu bitten, eine Ansprechperson 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.**



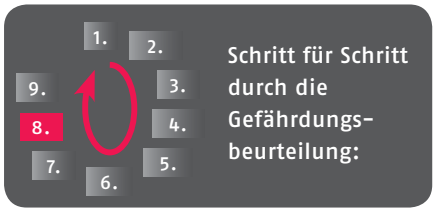
7. Ableitung und Umsetzung von Maßnahmen

Auf Basis der Zirkel, Arbeitsgruppen, Beurteilungsgespräche und/oder Begehungen lassen sich Aufgaben ableiten, die in Form eines Maßnahmenkatalogs, kurz-, mittel- und langfristige Probleme und Veränderungsnotwendigkeiten beschreiben.

- Der Maßnahmenkatalog sollte konkrete personale Zuständigkeiten benennen und den jeweiligen Bearbeitungszeitraum definieren. Günstig ist es auch, mit einem *Ampelsystem* deutlich zu machen, welche Maßnahmen sich aktuell zügig umsetzen lassen (grün), wo es gegenwärtig klemmt oder andere Entscheidungsträger einbezogen werden müssen (gelb) und welche Maßnahmen grundlegendere Veränderungen voraussetzen (rot).

In der Regel sind z. B. Veränderungen in der Urlaubsplanung nicht ohne eine grundlegende Neuausrichtung des Arbeitszeitmodells zu realisieren. Dagegen können Verbesserungen im hygienischen Bereich wie Hautschutzmittelspender, geschlossene Abfalleimer und Trinkwasserspender relativ rasch umgesetzt werden – Maßnahmen mit großer Signalwirkung auf die Beschäftigten.

Für die Umsetzung der Maßnahmen empfiehlt es sich wiederum, z. B. Gesundheitszirkel zu nutzen oder eine Arbeitsgruppenphase zu initiieren, damit die Beschäftigten möglichst umfassend in die Bearbeitung der identifizierten Handlungsfelder einbezogen werden.



8. Kontrolle der Wirksamkeit von Maßnahmen

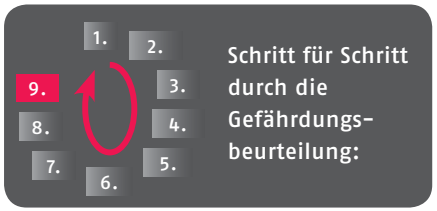
Für die Wirksamkeitskontrolle der Maßnahmen nach einem vorab zu bestimmenden Zeitraum empfehlen sich die bereits erwähnten abteilungsbezogenen „kleinen Begehungen", die direkten Gespräche mit den Beschäftigten, Vorgesetzten und anderen Verantwortlichen oder die Gesundheitszirkel. Auch hier muss wieder eine nachvollziehbare kurze Dokumentation – z. B. in Form eines Gesprächsprotokolls – erfolgen.

Die betriebliche Interessenvertretung oder die Steuerungsgruppe kann als Meldestelle bei Maßnahmeverstößen oder Nichteinhaltung von Verabredungen fungieren. Dadurch ist sichergestellt, dass auch heikle Punkte – z. B. Probleme mit dem/der Vorgesetzten, Mobbing – angesprochen und anonym weitergegeben werden können. Wichtig ist, dass die Beschäftigten über diese Meldemöglichkeiten Bescheid wissen.

- Für die Kontrolle der Wirksamkeit kleinerer Maßnahmen empfiehlt sich bereits eine Frist von einigen wenigen Monaten. Die Bewertung des Gesamtprozesses sollte mit einem Abstand von mindestens einem Jahr erfolgen. Eine erneute Befragung der Beschäftigten sollte nicht vor Ablauf des zweiten Jahres erfolgen, weil man sonst auf Akzeptanzschwierigkeiten stößt und sich eventuell den Vorwurf gefallen lassen muss: „Hier finden immer nur Befragungen statt, aber nie passiert etwas."

Spätestens nach etwa drei Jahren (kommt auf die Größe des Betriebes/der Verwaltung an) sind die Erhebungen zur Ermittlung von Gefährdungen und Belastungen zu wiederholen, wenn es vorher keine grundlegenden Veränderungen in der Arbeitsorganisation oder beim Umfang der Arbeitsplätze gab. Für diesen Fall sind schon früher entsprechende Erhebungen vorzunehmen. Im Sinne eines kontinuierlichen Präventionsprozesses kommt die Gefährdungsbeurteilung erneut wieder in Gang.

- Durch ein in einer Betriebs-/Dienstvereinbarung festgelegtes Verfahren zur Wirksamkeitsprüfung lassen sich die Ergebnisse vergleichen und lässt sich ein Entwicklungsprozess verdeutlichen.



9. Dokumentation der Gefährdungsbeurteilung

Die Dokumentation ist ein laufender Prozess, der sowohl den Projektfortschritt als auch den Prozess der Erfassung und Minimierung von Belastungen protokollieren sollte. 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 verletzt wird, dass sie/er stirbt oder für mehr als drei Tage völlig oder teilweise arbeits- oder dienstunfähig wird"* (ArbSchG § 6 (2). Ein echter Bestandteil der Gefährdungsbeurteilung wird die Unfalldokumentation aber erst dann, wenn tatsächlich auch Schlussfolgerungen zur Verhütung solcher Vorkommnisse getroffen werden.

Es ist darauf zu achten, dass eine Einsicht der Dokumentation auf Wunsch des/der Beschäftigten und Vorgesetzten im Unternehmen möglich ist. Der Zugang könnte z. B. über das Intranet gewährleistet werden. Wirklich nutzbar gemacht wird eine Gefährdungsbeurteilung aber erst dann, wenn auch für die Beschäftigten leicht zugängliche Informationsmedien wie Betriebsaushänge, Informationsblätter, Beiträge in Betriebs-/Personalversammlungen oder der Betriebszeitung angeboten werden.

Wünschenswert ist, dass die Dokumentation zu vergleichbaren Arbeitsplätzen auf Wunsch den Beschäftigen ausgehändigt wird. Häufig steht eine Dokumentation nur im Büro der Sicherheitsfachkraft zur Verfügung, belegt mehrere Regalmeter und wartet auf eine Begutachtung durch Berufsgenossenschaftskontrollen, ohne dass sich die Beschäftigten darüber informieren können.

- Die betriebliche Interessenvertretung sollte andere Ansprüche an eine solche Dokumentation haben – auch das liegt dem Ansatz einer „Gefährdungsbeurteilung von unten" zugrunde. Die Anforderungen an die Dokumentation lassen sich ebenfalls in der Dienst- bzw. Betriebsvereinbarung festlegen, wenn es keine konkreten Regelungen in einem Tarifvertrag gibt oder um sie zu präzisieren und eventuell zu erweitern.

Grafik 13:
Ablauf Gefährdungsbeurteilung: Beschäftigte beteiligen. Teilnahme organisieren.

1. Prüfung bestehender AGS-Routinen

- Bestandsaufnahme GB: Wie wird sie umgesetzt? Wie gelebt?
- Wo gibt es Defizite?
- Alle Arbeitsplätze und Beschäftigte erfasst?

2. Betriebsvereinbarung zur Durchführung einer GB

Regelung des GB-Ablaufs, der Maßnahmenableitung und des Beteiligungsprozesses

3. Auftrag Geschäftsleitung, Bildung Steuerungsgruppe/Kommission

- Umsetzung einer GB unter Beteiligung der betrieblichen Interessenvertretung und der Beschäftigten
- Beteiligungskriterium: paritätische Besetzung
- Auftrag zur Durchführung der GB unter Beteiligung der betrieblichen Interessenvertretung
- Unterstützung durch interne und/oder externe Experten

4. Unterweisung, Schulung, Informationen für die Beschäftigten

- Informationsstrategie erarbeiten
- Gesundheitsschutzinformationen (Schulungen)
- Aushänge in Betrieben, Information auf Betriebs-/Personalversammlung

5. Ermittlung von Belastungen durch Befragung aller Beschäftigten

- Fragebogenentwicklung
- Fragebogendruck
- Fragebogenausgabe in Abteilungsversammlungen, Erläuterung von Anliegen und Fragebogen
- Organisation des Fragebogenrücklaufs

6. Beurteilung von Gefährdungen unter Beteiligung von Beschäftigten

- Ergebnisdiskussion in der Steuerungsgruppe bzw. betrieblichen Kommission (evtl. Arbeitsgruppen nach Belastungsschwerpunkten aus der Grobanalyse bzw. Fragebogenauswertung)
- Ergebnisvorstellung gegenüber der GL
- Ergebnisvorstellung in den Abteilungen
- Ergebnismaterial bereitstellen: Aushänge, Intranet, Broschüren
- Arbeitsplatzbegehungen, Belastungs-/Gefährdungsbewertung vor Ort, Gespräche mit Beschäftigten, Vorgesetzten und anderen Verantwortlichen
- Maßnahmendiskussion in der Projektgruppe

7. Maßnahmenableitung und -umsetzung

- Bildung von Gesundheitszirkeln
- Maßnahmenumsetzung in den Abteilungen durch Gesundheitszirkel

8. Kontrolle der Wirksamkeit von Maßnahmen

- Etablierung kurzzyklischer, abteilungsbezogener „kleiner Begehungen“ mit Projektgruppenmitgliedern (Arbeitsgruppen) und Bereichsverantwortlichen- Gespräche mit Beschäftigten in „kleinen Begehungen“
- Betriebliche Interessenvertretung als Meldestelle für Maßnahmenverstöße oder mangelnde Umsetzung der beschlossenen Maßnahmen

9. Dokumentation der Gefährdungsbeurteilung

(als fortlaufender Prozess)

- Sitzungsprotokolle, Befragungsergebnisse: Berichte, Materialien

Hürden überwinden: Was tun, wenn die Geschäftsleitung blockiert?

Viele Betriebe sind weit entfernt von einer menschengerechten Arbeitsgestaltung – dem gesetzlichen Auftrag aus dem Arbeitsschutzgesetz. Statt einer Führungsqualität, die als „Dienst am Menschen" bezeichnet werden könnte, prägen allzu oft autoritärer Drill, Druck oder Nichtbeachtung den Betriebsalltag. Das Arbeitspensum ist 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, um das aufgestaute Erholungsdefizit abzubauen. Herr Kannegießer, Verbandschef der Metall-Arbeitgeber, macht es sich zu einfach, wenn er sagt, moderne Arbeit sei gute Arbeit. Damit sind wir beim Thema dieses Kapitels:

- Was tun, wenn sich die Verantwortlichen im Unternehmen strikt weigern, in eine ganzheitliche Gefährdungsbeurteilung einzusteigen? Nun, für die Gewerkschafter/-innen und die betriebliche Interessenvertretung gibt es grundsätzlich zwei Wege, einen beteiligungsorientierten und einen juristischen, wobei der juristische Weg unbedingt in Kombination mit einer starken Beteiligungsorientierung beschritten werden sollte. Beide Wege haben sehr gute Erfolgsaussichten, am aussichtsreichsten ist die Kombination aus beiden.

Das Thema brennt unter den Nägeln

Mehr gute, gesunde Arbeit ist ein Thema, das vielen Beschäftigten unter den Nägeln brennt – aus gutem Grund: Gesundheit rangiert nach Beschäftigungssicherheit, einem verlässlichen und ausreichenden Einkommen und einem respektvollen Umgang im Betrieb unter den „Top 5" der wichtigsten Aspekte guter Arbeit.

Darüber hinaus birgt für viele Beschäftigte – insbesondere für diejenigen, die zugleich Mütter oder Väter sind – die Entwicklung der Arbeitsbedingungen auch einen Aspekt der Generationengerechtigkeit: Jeder Beitrag, die Arbeitsbedingungen nachhaltig zu verbessern, ist ein wichtiger Beitrag zur Lebensqualität der nächsten Generation – und damit zur Generationengerechtigkeit. Im Kern geht es also auch darum, welche Arbeitswelt wir „hinterlassen" wollen.

So kommen die Beschäftigten zu Wort: Wandzeitungsbefragungen/ Bepunktungsaktionen:

Ein gewerkschaftliches Projekt, das die Förderung von menschengerechter Arbeitsgestaltung in seinen Mittelpunkt stellt, kann an diesen Grundeinstellungen ansetzen. Entscheidend ist dabei, die Beschäftigten von Anfang an zu Wort kommen zu lassen – und dafür gibt es unterschiedliche Möglichkeiten:

Wandzeitungsbefragungen haben den Vorteil, dass man sie relativ einfach organisieren und durchführen kann: Auf einem großen Papier (Flip-Chart-Papier, Paketpapier) werden handschriftlich Aussagen zum Thema Gesundheit und/ oder Arbeitsbedingungen formuliert. Die Beschäftigten werden gebeten, hinter jede Aussage, die ihrer Meinung entspricht, einen Klebepunkt (gibt es im Schreibwarenladen) anzubringen. Dies kann im Rahmen einer Betriebs-/Teilpersonalversammlung organisiert werden oder in der Mittagspause am Eingang zur Kantine bzw. zum Pausenraum gut sichtbar platziert werden.

Die Befragung wird zum Element einer Aktion, d. h. durch das Kleben der Punkte nehmen die Beschäftigten an einer betrieblichen Aktion teil. Erhebung und Auswertung fallen zusammen: Am Ende der Aktion steht die Auswertung als gemeinsames Ergebnis bzw. Bild, das die Beschäftigten gezeichnet haben.

- ver.di bietet zu den Themen „Gute Arbeit", „Gute Ausbildung" und „Arbeitszeitgestaltung" gedruckte Wandzeitungsbefragungen an. Wandzeitungsbefragungen fragen nach den Interessen der Beschäftigten und nach derzeitigen Belastungen. Die Wandzeitungsbefragung zum Thema „Gute Arbeit" ist dreiteilig – jedoch lässt sich jedes Blatt auch einzeln verwenden:

Im **ersten Teil** wird gefragt, was den Beschäftigten im Hinblick auf gute Arbeit besonders wichtig ist. Diese Wand-

zeitung kann ein gelungener Einstieg in das Thema sein – vor allem wenn die Belegschaft etwas verunsichert ist: Die Frage ist harmlos, polarisiert nicht und arbeitet dennoch die Interessen der Beschäftigten heraus. Letzteres ist wichtig: Die Interessen der Beschäftigten an guter Arbeit sollen ins Zentrum gerückt werden. Der Fragekatalog spiegelt in Ausschnitten die Kennzeichen menschengerechter Arbeitsgestaltung wider wie: unterstützende und wertschätzende Führung, Einfluss- und Entwicklungsmöglichkeiten, Sicherheit, Schutz der Gesundheit am Arbeitsplatz.

PRAXISBEISPIEL:

Es bietet sich an, diese Befragung an den Anfang einer Betriebs- bzw. Personalversammlung zu stellen – evtl. 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 die betriebliche Interessenvertretung oder weitere gewerkschaftlich Aktive eine kurze Einführung in die rechtliche und arbeitswissenschaftliche Bedeutung von menschengerechter Arbeitsgestaltung leisten. 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 in ihrer Arbeit empfinden. Es bietet sich an, keine Vorgaben über die Anzahl der belastenden Aspekte zu machen – das kann niemand anderes einschätzen als die Beschäftigten selbst. Die aufgelisteten Antwortmöglichkeiten bilden einen groben Überblick über mögliche arbeitsbezogene Belastungsfelder.

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 Arbeitsschutz und arbeitet darüber hinaus das konstruktive Potenzial und die natürliche Expertenklugheit der Beschäftigten heraus. Die Unterstützungsfaktoren, die sie besonders betonen, decken sich meist in beeindruckender Form mit dem angegebenen Belastungsspektrum.

PRAXISBEISPIEL:

Dieser dritte Schritt der Befragung muss nicht – kann aber – in einer Betriebs-/Personalversammlung erfolgen. Es können auch einzelne Fragenkataloge verwendet werden.

Vielfach werden diese Befragungen zur Sensibilisierung der Belegschaft verwendet und um der Geschäftsleitung vor Augen zu führen, dass der Handlungsbedarf hoch ist. In Kleinbetrieben können diese Wandzeitungen auch im Rahmen eines Gesundheitszirkels – zur Orientierung – eingesetzt werden.*

Eine weitere Möglichkeit, vor allem um psychische Belastungen festzustellen, ist die Arbeit mit einer Pinwand: Die Kriterien aus der ver.di Checkliste (siehe Anhang) werden auf eine Pinnwand, die mit Papier bespannt ist, gebracht. Jedes Kriterium kommt auf eine selbstklebende Moderationskarte. Das hat den Vorteil, dass die Karten für andere Bereiche, Abteilungen wiederverwendet werden können. Die Karten werden untereinander in der ersten Spalte einer selbst aufgezeichneten

*** Bestellschein für die Materialien im Anhang**

Tabelle angebracht. In vier weiteren Spalten wird gefragt nach: sehr wichtig – wichtig – nicht so wichtig – unwichtig. Die Beschäftigten können jedem Kriterium einen Punkt oder Strich geben. Am Ende lassen sich dadurch die Schwerpunkte sehr schnell ablesen, die den Beschäftigten wichtig sind und können als Erstes bei der Gefährdungsbeurteilung aufgegriffen werden.

Ein alternativer Ansatz, um für die betriebliche Gesundheitsförderung zu sensibilisieren, ist nach dem Gesundheitsempfinden der Beschäftigten zu fragen: Wie häufig fühlen Sie sich nach der Arbeit müde und erschöpft? Wie häufig fühlen Sie sich gereizt oder nervös? Haben Sie nächtliche Schlafstörungen, wenn ja, wie oft? Oder auch: Können Sie sich vorstellen, unter den gegenwärtigen Arbeitsbedingungen gesund das Rentenalter zu erreichen?

All diese Fragen eignen sich auch gut als Wandzeitungsbefragung mit Klebepunkten. Es ist wissenschaftlich belegt, dass Erschöpfungszustände, Nervosität und Reizbarkeit, Schlafstörungen die Folge von arbeitsbedingtem Stress und gesundheitsschädlicher Arbeitsgestaltung sein können. An diesen Erkenntnissen lässt sich also anknüpfen.

Die Beschäftigten kommen zu Wort: Ampel-Abstimmungen*

Um die Beschäftigten im Rahmen einer Betriebsversammlung einfacher und offener zu beteiligen, können „Ampel-Abstimmungen" durchgeführt werden. Grundsätzlich geht das natürlich auch – wie sonst üblich – durch „Handheben".

Für ein unvoreingenommenes Meinungsbild empfiehlt sich jedoch die „Ampel-Methode": Alle Beschäftigten erhalten am Beginn der Versammlung analog zum Farbspektrum der Ampel eine grüne, eine gelbe und eine rote Karte plus eventuell eine weiße Diskretionskarte (aus dem Moderationskoffer oder aus der Klebe-Zettel-Box).

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

- Die Ampel-Spielregeln werden erklärt:
  - Grün = Ja/Zustimmung-
    Gelb = Weiß nicht/Noch unklar/ Enthaltung
  - Rot = Nein/Ablehnung
  - Rückseite Weiß = damit „geschützt" abgestimmt werden kann
  - Alle stimmen immer gleichzeitig ab

Am diskretesten verläuft die Abstimmung, wenn alle vier Karten übereinandergestapelt werden: die Willensäußerung (Rot, Gelb, Grün) nach vorne und die Diskretionskarte (Weiß) nach hinten.

So kann der Betriebs-/Personalrat alle Beschäftigten bitten, unkompliziert zu verschiedenen Fragen abzustimmen. Entscheidend ist, wie die Fragen zur Abstimmung gestellt werden. Eine wichtige Hilfe zu klaren Fragen ist das Formulierungsritual:

- *1. Aufforderung:* „Bitte die Ampel-Karten zur Hand nehmen." *(warten)*
- *2. Aufforderung:* „Wer für X ist, zeigt Grün, wer X ablehnt, zeigt Rot, wer sich enthält, zeigt Gelb." *(warten)*
  „Bitte jetzt."

PRAXISBEISPIEL:

Beispiel 1:

Wenn die Belegschaft durch Wandzeitungsbefragungen und Vorträge über den Zusammenhang von Arbeit und Gesundheit sensibilisiert ist, könnte die Versammlungsleitung folgende Frage zur Abstimmung stellen:

Versammlungsleitung:
„Bitte die Ampel-Karten zur Hand nehmen." *(warten)*
„Ich verlese jetzt die Frage:
Wollt ihr, dass eure Arbeitsbedingungen auf mögliche gesundheitliche Gefährdungen hin untersucht werden, z. B. durch:

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

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 da-

gegen 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!"

PRAXISBEISPIEL:

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:

Basis-Abstimmung:
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-/Softwareeinsatz
- soziale und organisatorische Unterstützung"

Beteiligung erwünscht:
Die Fragestellung
„Ich kann mir vorstellen, an der Verbesserung der Arbeitsbedingungen in meiner Abteilung mitzuarbeiten, z. B.:
- Veränderungsvorschläge einbringen
- in einer zeitlich befristeten Arbeitsgruppe mitarbeiten."

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 beisammensitzen 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 hintereinandersitzen. 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.

PRAXISBEISPIEL:

Im Rahmen einer Betriebs-/Personalversammlung, die den Arbeits- und Gesundheitsschutz thematisiert, können Murmelgruppen z. B. dazu dienen, eine erste Problem- oder Themensammlung für die Gefährdungsbeurteilung zu liefern. Dazu wird – vor der Versammlung – auf jeden zweiten Stuhl ein Kugelschreiber und ein Papier mit Fragen gelegt:

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.

Beispiele:

- „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)?"

.....
.....
.....

Gesundheitswerkstätten: Konkret werden

PRAXISBEISPIEL:

Vorschlag:

Um der Geschäftsleitung das konstruktive Potenzial, das in jeder Belegschaft steckt, zu demonstrieren, kann der Einsatz von Gesundheitswerkstätten auch im Rahmen von Betriebs-/Personalversammlungen empfohlen werden:

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

Das Kommunikationskonzept: Information, Information, Information!

Zentral bei allen Arbeits- und Gesundheitsschutzprojekten ist ein guter Informationsstand der Beschäftigten. Dies bezieht sich zum einen auf den Projekt- oder Verhandlungsfortschritt, zum andern auch auf die fachlichen oder inhaltlichen Informationen – die Unterweisungen.

Gerade durch den erweiterten Blick, der – rechtlich legitimiert – auf die gesundheitlichen Gefährdungen im Betrieb geworfen wird, treten die psychischen Belastungen stärker in den Vordergrund. In diesem Feld existiert ein umfangreiches und wichtiges Experten-/innenwissen.

Vor diesem Hintergrund bietet es sich an, eine Vortragsreihe im Rahmen der Betriebs-/Personalversammlungen zu

organisieren, in der auf die verschiedenen Aspekte – Führungsverhalten, Arbeitszeit, Arbeitsorganisation usw. – im Spannungsfeld von Arbeit und Gesundheit eingegangen wird, einschließlich der Bedeutung von Qualifikations- und Entwicklungsmöglichkeiten.

Nach den bisherigen Erfahrungen werden diese Themen sehr interessiert von den Beschäftigten aufgenommen. Betriebs- und Personalversammlungen werden dadurch auch zu wichtigen Qualifizierungsveranstaltungen, auf deren Inhalt die betriebliche Interessenvertretung Einfluss nehmen kann.

Rechtliche Auseinandersetzung: Der Gang in die Einigungsstelle

Wie bereits in verschiedenen Abschnitten dieser Publikation dargestellt, hat der Betriebsrat im Hinblick auf die betriebliche Anwendung und Umsetzung des Arbeitsschutzes ein sehr weitreichendes Mitbestimmungsrecht:

- nach § 87 Abs. 1 Nr. 7 BetrVG bei der Gefährdungsbeurteilung
- nach § 5 ArbSchG in Verbindung mit § 3 Bildschirmarbeitsverordnung
- sowie bei der Unterweisung der Arbeitnehmer nach §12 ArbSchG

Eine Betriebsvereinbarung über diese Themen – Regelungsgegenstände – ist sogar erzwingbar. Das Bundesarbeitsgericht hat dazu folgende grundlegende Ausführungen gemacht:

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

GRAFIK 14

DAS RECHTLICHE PROZEDERE

Die Rechtsprechung in diesem Feld ist – aus Sicht der Beschäftigten – gut. Das wissen auch die Unternehmensleitungen. Aus diesem Grund reicht es meistens, wenn der Gang in die Einigungsstelle nur glaubhaft angedroht wird. Wichtig ist, dass eine Betriebsvereinbarung, die eine Gefährdungsbeurteilung nach § 5 ArbSchG oder andere erzwingbare Gegenstände regelt, stets einen Passus „im Konfliktfall" beinhaltet:

- Hier sollte geregelt werden, dass die Einigungsstelle angerufen wird, wenn sich die beiden Parteien in der Steuerungsgruppe nicht auf die Umsetzung von bestimmten Maßnahmen einigen können.

Wenn der rechtliche Weg beschritten werden muss, ist dieser in der Regel langwieriger – schließlich verhandelt die Einigungsstelle den gesamten geplanten Ablauf bis zur Dokumentation der Ergebnisse. Im Rahmen dieser langwierigen Verhandlungen ist vor allem ein gutes Kommunikationskonzept für den Verhandlungserfolg entscheidend.

- Dazu ist es notwendig, die Belegschaft von Anfang an über den Konflikt und den Verhandlungsstand zu informieren, z. B. 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.

Tipp: Bereits am Anfang der Konfliktphase kann der Betriebsrat die Belegschaft in einer Ampel-Abstimmung 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. Der Betriebsrat kann sich im Rahmen der Verhandlung strategisch auf das Abstimmungsergebnis bzw. das demokratische Votum der Beschäftigten beziehen. Das entlastet nebenbei auch die Verhandelnden; vgl. Grafik nächste Seite.

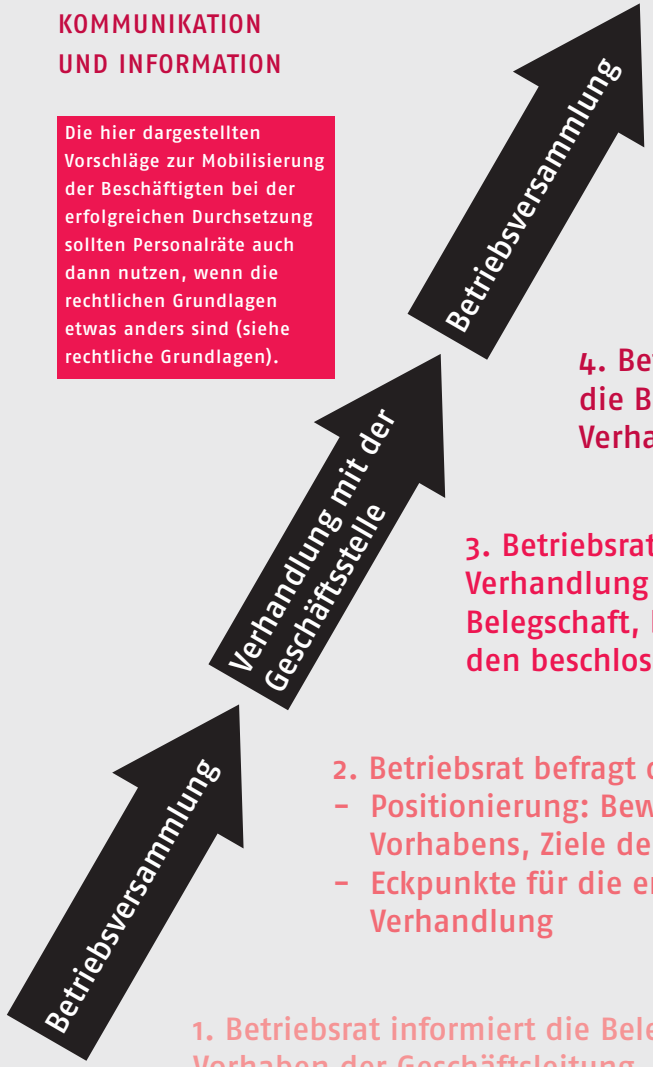
Ebenso sollte die Belegschaft über Zwischenstände der Verhandlung immer informiert werden – auch wenn die Geschäftsleitung das nicht will. Dadurch ist es möglich, gemeinsam mit den Beschäftigten nach neuen oder weiteren Lösungsalternativen zu suchen und die Aktionsbereitschaft zu erfragen. Der Betriebsrat 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 Meinungsaustausch und die Möglichkeit der aktiven Einflussnahme ermutigen erfahrungsgemäß sowohl die Beschäftigten als auch die Verhandelnden. Durch konsequente Beteiligung verändert sich auch der Blick der Beschäftigten auf die Verhandlungen: Einigungsstellen oder andere Verhandlungen werden nicht mehr als „Sache des Betriebsrates" wahrgenommen, sondern als Sache der Beschäftigten.

GRAFIK 15

KOMMUNIKATION UND INFORMATION

Die hier dargestellten Vorschläge zur Mobilisierung der Beschäftigten bei der erfolgreichen Durchsetzung sollten Personalräte auch dann nutzen, wenn die rechtlichen Grundlagen etwas anders sind (siehe rechtliche Grundlagen).



BESTEHEN:

Das Handwerkszeug des betrieblichen Gesundheitsschutzes

- Hinweise, Checklisten, Tipps und Materialien

Glossar: Rechtliche Grundlagen im Überblick

Arbeitsschutzgesetz (ArbSchG)
ist das deutsche Gesetz zur Umsetzung von EU-Richtlinien zum Arbeitsschutz. Es ist Ermächtigungsgrundlage zum Erlass von Rechtsverordnungen auf dem Gebiet des Arbeits- und Gesundheitsschutzes.

Arbeitssicherheitsgesetz (ASIG)
ist das Gesetz zur Regelung der Pflichten des Arbeitgebers zur schriftlichen Bestellung von Betriebsärzten, Sicherheitsingenieuren/-innen und anderen Sicherheitsfachkräften für Arbeitssicherheit. Es definiert die Aufgaben sowie die Zusammenarbeit bei Arbeitsschutz und Unfallverhütung, z. B. Arbeitsschutzausschuss.

Arbeitszeitgesetz (ArbZG)
ist das deutsche Gesetz zur Umsetzung der EU-Richtlinie zur Arbeitszeit. Es legt Rahmenbedingungen für die Arbeitszeiten der Beschäftigten fest und ist für Arbeitgeber und Beschäftigte verbindlich. Es dient der Sicherheit und des Gesundheitsschutzes der Beschäftigten bei der Arbeitszeitgestaltung. Ergänzende Regelungen zur Arbeitszeit enthält das SGB IV (Zeitwertkonten).

Arbeitsstättenverordnung (ArbStättV)
ist eine Verordnung, die der Sicherheit und dem Gesundheitsschutz der Beschäftigten bei der Einrichtung und Nutzung der Arbeitsplätze dient. Der Arbeitgeber ist verpflichtet, die Arbeitsräume/Arbeitsstätten so einzurichten, zu betreiben und instand zu halten, dass keine Gefährdungen für die Beschäftigten von ihnen ausgehen.

Bildschirmarbeitsverordnung (BildschirmV)
ist eine Verordnung, die die EU-Richtlinie zur Bildschirmarbeit umsetzt. Sie dient der Sicherheit und dem Gesundheitsschutz bei der Arbeit an Bildschirmgeräten. Die Verordnung enthält eine Beschreibung, was ein Bildschirmarbeitsplatz ist. Der Gesetzgeber lässt vor allem bei den zeitlichen Rahmenbedingungen offen, wie lange an einem Bildschirm gearbeitet werden muss, damit er/sie unter die Verordnung fällt. Die Praxis geht von mindestens 25 % der täglichen Arbeitszeit aus, die am Bildschirm verbracht werden muss. In der Verordnung wird

auf die Gefährdungsbeurteilung und die entsprechende Dokumentation nach Arbeitsschutzgesetz Bezug genommen. Darüber hinaus ist in der Verordnung die Beteiligung der Betriebs- und Personalräte an der Gefährdungsbeurteilung verankert.

Betriebsverfassungsgesetz / Personalvertretungsgesetze (BetrVG / BPersVG / LPersVG)
sind Bestandteile des kollektiven Arbeitsrechtes und regeln die Rechte und Pflichten der betrieblichen Interessenvertretung der Beschäftigten – auch im Arbeits- und Gesundheitsschutz. Hier sind die Mitbestimmungs-, Beteiligungs- und Informationsrechte der Interessenvertretungen ebenso verankert wie die Beschwerderechte der Beschäftigten.

Betriebssicherheitsverordnung (BetrSichV)
ist eine Verordnung, die die Bereitstellung von Arbeitsmitteln durch den Arbeitgeber, die Benutzung von Arbeitsmitteln durch die Beschäftigten bei der Arbeit sowie den Betrieb von überwachungspflichtigen Anlagen im Sinne des Arbeitsschutzes regelt. Das in ihr enthaltene Schutzkonzept ist auf alle von Arbeitsmitteln ausgehenden Gefährdungen anwendbar. Im Gesetz wird ein Zusammenhang zur Gefährdungsbeurteilung nach dem Arbeitsschutzgesetz hergestellt, der sich hier insbesondere auf die Benutzung des Arbeitsmittels, die Wechselwirkungen der Arbeitsmittel untereinander und mit Arbeitsstoffen oder der Arbeitsumgebung bezieht.

Biostoffverordnung (BioStoffV)
ist eine Verordnung zum Arbeitsschutz in Bezug auf Tätigkeiten mit biologischen Arbeitsstoffen. Es geht um den Schutz der Gesundheit und der Sicherheit der Beschäftigten bei dieser Tätigkeit. Biologische Arbeitsstoffe werden dazu vier Risikogruppen zugeordnet. Einstufungskriterien sind dabei die Wahrscheinlichkeit und das Ausmaß der Erkrankungen bei den Beschäftigten und die Ausbreitungsgefahr in der Bevölkerung. Hilfestellung bei der Umsetzung der Anforderungen der Verordnung geben die *Technischen Regeln Biologische Arbeitsstoffe (TRBA)*.

In der Verordnung ist die Durchführung der Gefährdungsbeurteilung hinsichtlich der Gefährdungen, die von einzelnen biologischen Arbeitsstoffen ausgehen können, verankert. Der Arbeitgeber muss u. a. Betriebsanweisungen erstellen.

Gefahrstoffverordnung (GefStoffV)
ist eine Verordnung zum Arbeits-, Verbraucher/-innen- sowie Umweltschutz. Die Verordnungsermächtigungen liegen im Chemikaliengesetz und im Arbeitsschutzgesetz. In der Verordnung sind die Gefährdungsmerkmale – z. B. explosionsgefährlich, brandförderlich gesundheitsschädlich – erfasst. Der dritte Abschnitt regelt allgemeine Schutzmaßnahmen, die unter anderem beinhalten, dass der Arbeitgeber in Bezug auf die Gefährdungsbeurteilung ermitteln muss, ob Beschäftigte während der Ausübung ihrer Tätigkeit mit Gefahrstoffen inBerührung kommen und deren gesundheitliche Auswirkungen benennen. Die Beschäftigten müssen durch schriftliche Betriebsanweisungen unterrichtet und unterwiesen werden.

Infektionsschutzgesetz (IfSG)
verfolgt den Zweck, übertragbare Krankheiten beim Menschen vorzubeugen, Infektionen frühzeitig zu erkennen und ihre Weiterverbreitung zu verhindern. Im Gesetz wird die Verpflichtung des Arbeitgebers und jedes Einzelnen für die Prävention von übertragbaren Krankheiten herausgestellt. Wichtige Abschnitte sind Verhütung und Bekämpfung von übertragbaren Krankheiten und das dafür erforderliche Meldewesen. Darüber hinaus werden die Gesundheitsanforderungen an das Personal beim Umgang mit Lebensmitteln festgelegt. Hinzu kommen hygienische Anforderungen an räumliche und technische Ausstattung, Personalhygiene, Reinigung und Desinfektion. Unterstützt wird das Gesetz durch die *Lebensmittelhygieneverordnung (LMHV 2007.)*

Jugendarbeitsschutzgesetz (JArbSchG)
ist das Gesetz, das dem Schutz in Ausbildung befindlicher bzw. arbeitender Kinder (unter 15 Jahre) und Jugendlicher (15 bis unter 18 Jahre) dient. Das trifft auch für Kinder und Jugendliche

zu, die ein Betriebspraktikum in der Schulzeit absolvieren. Es begrenzt die Wochenarbeitszeit auf 40 Stunden bei einer Fünf-Tage-Woche, regelt die Durchführung einer Gefährdungsbeurteilung und die Unterweisungspflichten des Arbeitgebers. Vorschriften des Gesetzes sind nicht abdingbar.

Lärm- und Vibrationsschutzverordnung (LärmVibrationsArbSchV)
ist eine Verordnung zum Schutz der Beschäftigten vor tatsächlichen oder möglichen Gefährdungen ihrer Gesundheit und Sicherheit durch Lärm und Vibration am Arbeitsplatz. Die technischen Maßnahmen zur Lärm- und Vibrationsminimierung bzw. -beseitigung haben Vorrang vor organisatorischen Maßnahmen und der Bereitstellung von persönlichem Gehörschutz. Entsprechend der Verordnung ist bei der Erstellung der Gefährdungsbeurteilung die Art, das Ausmaß und die Dauer der Lärm- bzw. Vibrationsbelastung auszuweisen und entsprechende Maßnahmen zur Vermeidung und Verringerung festzulegen. Ebenso sind Pflichten zu Vorsorgeuntersuchungen geregelt.

Lastenhandhabungsverordnung (LastenhhandhabV)
ist eine Verordnung über Sicherheit und Gesundheitsschutz bei der manuellen Handhabung von Lasten bei der Arbeit. Ziel ist es, die Gesundheitsgefahren, besonders Rückenerkrankungen, bei der manuellen Handhabung von Lasten zu minimieren. Der Arbeitgeber wird zu entsprechenden Schutzmaßnahmen verpflichtet. Im Rahmen der Gefährdungsbeurteilung müssen die Gefährdungen unter Berücksichtigung verschiedener Merkmale der Last, der Möglichkeit unvorhergesehener Bewegungen oder Beschaffenheit des Arbeitsplatzes erfolgen. Die körperlichen Voraussetzungen der Beschäftigten sind dabei zu berücksichtigen. Der Arbeitgeber ist zur Unterweisung über die Gefahren verpflichtet.

Mutterschutzgesetz / Mutterschutzrichtlinienverordnung (MuSchG / MuSchRiV)
regelt den Schutz von werdenden und stillenden Müttern sowie des ungeborenen Kindes. Zentrale Bestimmungen sind die Gestaltung des Arbeitsplatzes

und der Arbeitsbedingungen bei einem Gefährdungsrisiko. Die *Mutterschutzrichtlinienverordnung (§ 1 MuSchRiV)* bildet hierfür die Grundlage zur Beurteilung der Arbeitsbedingungen hinsichtlich der chemischen, biologischen und physikalischen Gefährdung.

Sozialgesetzbücher (V, VI, VII, IX)

Gesetzliche Krankenversicherung (SGB V)

enthalten Regelungen, die sich konkret auf die Gesundheit am Arbeitsplatz beziehen, um frühzeitig Krankheitsrisiken zu minimieren. Dazu im Einzelnen:

Gesetzliche Rentenversicherung (SGB VI)

regelt die Absicherung der Beschäftigten gegen Einschränkungen oder den Verlust der Erwerbsfähigkeit. Daher soll die Rentenversicherung alle Mittel für die Rehabilitation nutzen.

Gesetzliche Unfallversicherung (SGB VII)

hat die Aufgabe, mit allen geeigneten Mitteln Arbeitsunfälle und Berufskrankheiten sowie arbeitsbedingte Gesundheitsgefahren zu verhüten und sofern dies nicht gelungen ist, nach Eintritt von Arbeitsunfällen und Berufskrankheiten die Gesundheit und die Leistungsfähigkeit der Versicherten mit allen geeigneten Mitteln wiederherzustellen.

Gesetz zur Rehabilitation und Teilhabe behinderter Menschen (SGB IX)

regelt die Fürsorgepflicht des Arbeitgebers für kranke Beschäftigte und ist Bestandteil des betrieblichen Gesundheitsschutzes und der Gesundheitsförderung.

Tarifvertragsgesetz / Tarifverträge

regeln u. a. Inhalte, Abschluss und die Beendigung von Arbeitsverhältnissen. Damit können die Tarifvertragsparteien beim Arbeits- und Gesundheitsschutz entsprechende Regelungen treffen und ausgestalten.

Unfallverhütungsvorschriften der Unfallversicherung

bilden die konkreteste Form der Arbeits- und Gesundheitsschutznormen. Die Unfallversicherungsträger haben dazu den

gesetzlichen Auftrag nach §§ 14,15 SGB VII. Sie bauen auf das Arbeitsschutzgesetz auf und sind von Arbeitgeber und Beschäftigten einzuhalten. Sie gelten im jeweiligen Zuständigkeitsbereich des Unfallversicherungsträgers, der sie erlassen hat. Sie sind als arbeitsmedizinische, sicherheitstechnische und hygienische Regeln anerkannt.

Verordnung über Sicherheit und Gesundheitsschutz bei der Benutzung persönlicher Schutzausrüstungen (PSA-BV)

setzt die europäische *„Richtlinie 89/656/EWG über Mindestvorschriften für Sicherheit und Gesundheitsschutz bei der Benutzung persönlicher Schutzausrüstung durch Arbeitsnehmer bei der Arbeit"* ins deutsches Recht um. Sie regelt die Auswahl, Bereitstellung, Wartung, Reparatur, den Ersatz sowie die Lagerung von persönlichen Schutzausrüstungen (PSA) durch den Arbeitgeber für alle Tätigkeitsbereiche. Die Verordnung enthält die Verpflichtung, dass der Arbeitgeber die Beschäftigten über die sicherheitsgerechte Benutzung der PSA zu unterweisen hat.

Verordnung zur arbeitsmedizinischen Vorsorge (ArbMedVV)

regelt Pflichten von Arbeitgebern und Ärzten und schafft mehr Transparenz bei Pflicht- und Angebotsuntersuchungen. Zugleich stärkt sie das Recht der Beschäftigten auf Wunschuntersuchungen. Ziel ist es, durch arbeitsmedizinische Vorsorge arbeitsbedingte Erkrankungen einschließlich Berufskrankheiten frühzeitig zu erkennen und zu verhüten.

Checkliste: Betriebliche Organisation und Arbeitsschutz

Wozu dient die Checkliste? Die konkreten Arbeitsbedingungen können Ursache für gesundheitliche Gefährdungen sein. Doch nicht nur sie allein. Oftmals ist die Ursache auch in der betrieblichen Organisation zu suchen.

- Dazu zählen ungenügendes Wissen über die gesetzlichen Vorschriften, fehlende Aufsicht, unterlassene oder ungenügende Unterweisungen, keine konkrete Pflichtenübertragung, fehlende Koordination der Arbeits- und Gesundheitsschutzakteure im Betrieb.

Diese und die folgende Checkliste, die uns vom *Verlag Technik und Information* zur Verfügung gestellt wurden, können den betrieblichen Interessenvertretungen Hilfestellung geben, die vorhandenen Defizite aufzudecken, und dazu beitragen, Schritt für Schritt zu einem integrierten Gesundheitsmanagement im Betrieb/in der Verwaltung zu gelangen.

Wir verzichten hier bewusst auf den Abdruck der Checkliste. Sie liegt allerdings zum Download bereit unter: http://arbeiten-leben.verdi.de/gesundheitsmanagement/gefaehrdungsbeurteilung

Kurzlink:
http://arbeiten-leben.verdi.de/-/z9n

Checkliste: Gefährdungsbeurteilung physische Belastungen

Wozu dient der Erkennungsleitfaden? Bei der Ermittlung der Gefährdungen sind sowohl die physischen als auch psychosozialen Belastungen zu ermitteln. In Bezug auf den klassischen betrieblichen Arbeits- und Gesundheitsschutz existieren bereits Erkenntnisse, die physische Belastungen und Gefährdungen betreffen. Im Laufe von Jahrzehnten wurden mithilfe von Berufsgenossenschaften und Arbeitswissenschaft Instrumente entwickelt, wie Gesundheitsgefahren ermittelt werden können. Dazu gibt es bereits gute Checklisten, die wir nur empfehlen können – um das Rad nicht zweimal zu erfinden.

Dieser Erkennungsleitfaden, den uns der *Verlag Technik und Information* zur Verfügung gestellt hat, hilft bei der Prüfung, ob im Rahmen der Gefährdungsbeurteilung alle physischen Gefährdungspotenziale abgefragt werden.

Die im Erkennungsleitfaden der Checkliste erfassten zehn Kriterien zu physischen Belastungen sind aus ver.di-Sicht wichtige Aspekte, die bei einer Beurteilung der Arbeitsbedingungen auf keinen Fall unter den Tisch fallen dürfen.

- Der Erkennungsleitfaden umfasst im Original elf Kriterien.
Das 10. Kriterium – Psychische Belastungen – ersetzen wir durch eine umfangreichere ver.di-Checkliste.

Wir verzichten hier bewusst auf den Abdruck der Checkliste. Sie liegt allerdings zum Download bereit unter: http://arbeiten-leben.verdi.de/gesundheitsmanagement/gefaehrdungsbeurteilung

Kurzlink:
http://arbeiten-leben.verdi.de/-/z9n

Checkliste: Gefährdungsbeurteilung psychische Belastungen*

Wozu dient die Liste? Bei der Ermittlung der Gefährdungen sind sowohl die physischen als auch psychosozialen Belastungen zu ermitteln. im Hinblick auf die psychischen Belastungen ist es wichtig zu wissen, dass Defizite in Bereichen der sogenannten „harten Faktoren" zu psychischen Fehlbelastungen führen können. Als Beispiele seien hier Lärm oder unzureichende Beleuchtung genannt.

Der ver.di-Ansatz

Für die psychischen Belastungen kann noch nicht auf einen so umfangreichen Erkenntnis- und Instrumentenschatz wie bei den physischen Belastungen zurückgegriffen werden. Hinzu kommt, dass gerade bei den sogenannten „weichen" Faktoren die Arbeitgeber oft noch nicht bereit sind, intensiv einzusteigen. Daher umfassen viele Befragungen und die Ermittlungen der psychischen Belastungen nicht immer die Gesamtbreite der möglichen Aspekte.

◦ Hier setzt ver.di an. Die in der Checkliste vorgestellten Kriterien, welche Belastungs- und Gefährdungsfaktoren bzw. Ressourcenpotenziale abbilden, sind aus ver.di-Sicht wichtige Aspekte, die bei einer Beurteilung der Arbeitsbedingungen auf keinen Fall unter den Tisch fallen dürfen. Anhand der ermittelten Gefährdungs- bzw. Ressourcenpotenziale, die durch umfangreiche Fragestellungen – z. B. in Form von Grob- und Feinanalysen – ermittelt werden, lassen sich entsprechende zielgenaue, auf den Betrieb/die Verwaltung und die dort betroffenen Beschäftigten bezogene Maßnahmen ableiten.

Diese Checkliste bietet sich auch als Grundlage für die Ausgestaltung der Erhebungsinstrumente im Rahmen einer Betriebs- bzw. Dienstvereinbarung an. Ebenso kann sie als Teil eines Tarifvertrages zur betrieblichen Gesundheitsförderung zur Orientierung für die betriebliche Umsetzung genutzt werden.

◦ Die aufgelisteten Orientierungsfragen geben nur an, in welche Richtung zu fragen ist, um Gefährdungen einerseits und Ressourcen andererseits herauszufinden. Sie sind kein abgeschlossener Fragebogen.

Wir verzichten hier bewusst auf den Abdruck der Checkliste. Sie liegt allerdings zum Download bereit unter: http://arbeiten-leben.verdi.de/gesundheitsmanagement/gefaehrdungsbeurteilung

Kurzlink:
http://arbeiten-leben.verdi.de/-/z9n

*** Nach DIN EN ISO 10075, Teil 1, Psychische Belastung: Die Gesamtheit aller erfassten Einflüsse, die von außen auf den Menschen zukommen und psychisch auf ihn einwirken. Psychische Beanspruchung: Die unmittelbare (nicht langfristige) Auswirkung psychischer Belastung im Individuum in Abhängigkeit von seinen jeweiligen überdauernden und augenblicklichen Voraussetzungen, einschließlich der individuellen Bewältigungsstrategien.**

Vorschlag: Verschwiegenheitsvereinbarung im Rahmen des BEM

Verschwiegenheitsvereinbarung zum Datenschutz im Rahmen des betrieblichen Eingliederungsmanagements bei

_____

zwischen Herrn/Frau: _____
als Mitglied des Eingliederungsteams
und (Firma): _____

vertreten durch: _____

Herr/Frau: _____ wurde heute über die nachstehend abgedruckten Bestimmungen des Datenschutzes unterrichtet.

Er/Sie wurde besonders darüber belehrt, dass Einzelangaben über persönliche und sachliche Verhältnisse bezüglich Behinderungen/Leistungseinschränkungen/Diagnosen, die ihm/ihr bei der Erfüllung der Aufgaben im Rahmen des betrieblichen Eingliederungsmanagements zur Kenntnis gelangen, Dritten gegenüber geheim zu halten sind und nicht unbefugt offenbart werden dürfen.
Alle Unterlagen, die solche Einzelangaben enthalten, sind so zu verwahren, dass Dritte keine Einsicht nehmen, keine Änderungen oder Löschungen vornehmen und nichts entnehmen können.
Als Dritter im vorstehenden Sinne gilt auch der Arbeitgeber _____ (Firma) gesamt bzw. im Besonderen _____ (Abt. Personal)

Der Arbeitgeber _____ bzw. die (Abt. Personal) _____ darf von dem/der unterzeichnenden Mitarbeiter/-in nicht verlangen, gegen oben genannte Verpflichtungen zu verstoßen.

Die o. g. Verpflichtungen gehören zu den arbeitsvertraglichen Pflichten des/der Unterzeichners/-in. Bei Verstößen können entsprechende Konsequenzen gezogen werden.

Die o. g. Daten dürfen ausnahmsweise, nur mit Zustimmung des/der Betroffenen und nur soweit es zum Zwecke des betrieblichen Eingliederungsmanagements erforderlich ist, an die Mitglieder des Eingliederungsteams der (Firma) _____ bestehend aus:

Ordentliches Mitglied des Eingliederungsteams:
_____

Persönliche Stellvertreter:
_____ _____

_____ _____

_____ _____

_____ _____

übermittelt werden.

Eine Übermittlung von Daten an die Mitglieder des Eingliederungsteams bzw. an die persönlichen Vertreter/-innen im Eingliederungsteam ist ausnahmsweise zulässig, wenn die ausdrückliche Einwilligung des/der Betroffenen vorliegt, die Übermittlung für die Zwecke des BEM erforderlich ist und die übermittelten Daten keine Diagnosen, Prognosen oder Informationen, die darauf schließen lassen, enthalten.

Der/die Mitarbeiter/in bestätigt mit seiner/ihrer Unterschrift gleichzeitig den Empfang einer Ausfertigung dieser Vereinbarung.

Ort und Datum	Ort und Datum
_____	_____
(Mitglied des BEM-Teams)	*(Arbeitgeber)*

Mitwirkende der AG „Gesund arbeiten – Gut leben“

bei der Entwicklung der Kriterien zu psychischen Belastungen und
bei der Erarbeitung der Tarifvertragsbausteine

Karina Becker
Cornelia Brandt
Klaus-Jürgen Drick
Michael Gümbel
Jens Hnyk
Martin Malberg
Evelyne Räder
Erhard Reinfrank
Sylvia Skrabs
Heike Werner

Die Autoren/-innen

Dr. Ulrich Brinkmann
ist Professor für Wirtschaftssoziologie an der Universität Trier. Seine Arbeitsschwerpunkte sind Organisationssoziologie, prekäre Arbeit, Industriesoziologie. Er leitet mehrere Forschungsprojekte zum betrieblichen Arbeits- und Gesundheitsschutz.
Kontakt: brinkmann@uni-trier.de

Thomas Engel
Soziologe, 2001 bis 2009 wissenschaftlicher Mitarbeiter am Institut für Soziologie, Universität Jena seit 2009 Stipendiat der Heinrich-Böll-Stiftung Arbeitsschwerpunkte: Arbeits- und Gesundheitsschutz, Industrielle Beziehungen, Demographischer Wandel.
Kontakt: thomas.engel@uni-jena.de

Dr. Karina Becker
ist Mitarbeiterin am Lehrstuhl für Arbeits-, Industrie- und Wirtschaftssoziologie an der Friedrich-Schiller-Universität Jena. Ihre Forschungsschwerpunkte sind betrieblicher Arbeits- und Gesundheitsschutz, Finanzmarktkapitalismus, Mittelstandsforschung.

Sylvia Skrabs
ist Tarifsekretären in der Tarifpolitischen Grundsatzabteilung der ver.di Bundesverwaltung Arbeitsschwerpunkten sind: Arbeitszeitpolitik und tarifpolitischen Gestaltungsmöglichkeiten zum Arbeits- und Gesundheitsschutz unter dem Aspekt „GUTER ARBEIT“

Dipl.-Soz. Tatjana Fuchs
ist seit 2001 wissenschaftliche Mitarbeiterin am Internationalen Institut für Empirische Sozialökonomie. Arbeitsschwerpunkte: Arbeitsbedingungen/Qualität der Arbeit, Einkommensentwicklung, Sozialberichterstattung. Konstruktion des DGB-Index Gute Arbeit;

Im Überblick: Internetadressen

Gesund arbeiten – Gut leben:
www.arbeiten-leben.verdi.de

Bestellung von Material zur Arbeitszeit und Wandzeitungen zur Arbeitszeit
http://arbeitszeit.verdi.de/material

ver.di Initiative Gute-Arbeit
http://arbeiten-leben.verdi.de/links/#ver-di-initiative-gute-arbeit

Bestellung der Wandzeitungen „Gute Arbeit"
http://www.verdi-gute-arbeit.de/upload/m49b7a27444043_verweis1.pdf

Mitbestimmungsförderung der Hans Böckler Stiftung
http://www.boeckler.de/73692.html

Gesundheitsschutz unter dem Genderaspekt
http://gender.verdi.de/schwerpunkt-themen/gesundheitsschutz
http://www.baua.de/de/Informationen-fuer-die-Praxis/Handlungshilfen-und-Praxisbeispiele/Handlungshilfen-und-Praxisbeispiele.html?__nnn=true

Stress im Betrieb – Gefährdungsbeurteilung – Klima am Arbeitsplatz
Toolbox: http://www.bam.de/de/fachthemen/referenzverfahren/index.htm
Toolbox: http://www.buero-fuer-arbeitsschutz.de/
Toolbox: http://www.gefaehrdungsbeurteilung.de/de

http://www.inqa.de/Inqa/Navigation/Themen/gesund-pflegen,did=251550.html
http://www.inqa.de/Inqa/Redaktion/Zentralredaktion/PDF/Publikationen/pflege-hh-moderiertegefaehrdungsbeurteilung,property=pdf,bereich=inqa,sprache=de,rwb=true.pdf

Leitlinien zur Gefährdungsbeurteilung der "Gemeinsamen Deutschen Arbeitsschutzstrategie"
http://www.gda-portal.de/gdaportal/de/Ziele/Ziele.html__nnn=true
http://www.gda-portal.de/nn_86094/gdaportal/de/pdf/Leitlinien-GDA.pdf

Im Überblick: Weiterführende Literatur

Becker K., Brinkmann U. et al.: Die Kosten des Sparens am Arbeits- und Gesundheitsschutz. Betriebsleiter. Praxishandbuch. K. H. Engel und M. Krauß. Kissing, Weka Media. IV/2007: 12.3.01–12.3.21., 2007

Becker K., Brinkmann U. et al.: Hybride Beteiligung" im Betrieb? Sachkundige Beschäftigte und Arbeitsgruppen, WSI-Mitteilungen 6/2008, 305–311, 2008

K. Becker, Brinkmann U., et al.: Gefährdungsbeurteilung von unten: Die Beschäftigten selbst sind die eigentlichen Akteure., Gute Arbeit, 21. Jg.(1/2009), 19–22, 2009

Brinkmann U., Speidel F.: „Hybride Beteiligungsformen am Beispiel ‚sachkundiger Arbeitnehmer', WSI-Mitteilungen 59(2), 86–91, 2006

Fuchs T., Conrads R.: Flexible Arbeitsformen. Arbeitsbedingungen, -belastungen und Beschwerden – eine Analyse empirischer Daten, Bremerhaven, 2003

Romahn R., Betriebs- und Dienstvereinbarungen: Gefährdungsbeurteilungen. Analyse und Handlungsempfehlungen, Frankfurt am Main, 2005

Satzer, R., Geray M.: Stress – Psyche – Gesundheit. Das START-Verfahren zur Gefährdungsbeurteilung von Arbeitsbelastungen, Frankfurt am Main, 2008

Ulich, E.: Arbeitspsychologie. Stuttgart (2. Auflage), 2001

ver.di, Hans-Böckler-Stiftung, sujet: Arbeitsbedingungen beurteilen – geschlechtergerecht, Gendermainstreaming in der Gefährdungsbeurteilung psychischer Belastungen", 2010

Bestellschein/Kopiervorlage

Telefax: 0 63 51.12 52 83
Telefon: 0 63 51.13 25 24
E-Mail: verdi@ivb-gmbh.de

IVB Direktmarketing GmbH
Ruhweg 17
67307 Göllheim

Absender:

LBz/Bz/GSt-Nr.:	
Ressort/Fachbereich:	
Ansprechpartner/-in:	
Straße/Nr.:	
PLZ/Ort:	
Telefon:	
Telefax:	
E-Mail:	
Kostenstelle:	Kostenträger
Versandart:	Bitte unbedingt ankreuzen — Normalpost — Postexpress
Datum/Unterschrift:	

Kostenstelle: 10000850-01

Artikel-Nr.	Artikelbezeichnung	Einzelpreis in €*	Packeinheit (P)	Bestellmenge in P	Gesamtpreis (je P) in €
NEU bitte nachtragen!	Broschüre **Hauptsache Gesundheit** – Das Drehbuch zum tarif- und betriebspolitischen Arbeits- und Gesundheitsschutz	**2,00 €**	5 Stück (10,00 €/P)		
NEU 2852-05-0809	Broschüre **Das geht uns alle an** – Die Vereinbarkeit von häuslicher Pflege & Erwerbsarbeit tarifpolitisch gestalten	**0,50 €**	10 Stück (5,00 €/P)		
NEU 2852-02-0609	Broschüre **Die Zeiten ändern sich** – Zeiten im Lebensverlauf	**2,00 €**	5 Stück (10,00 €/P)		
NEU 2852-10-1010	Flyer **Ausstieg ohne Abstieg** Tarifpolitische Vorschläge für einen flexiblen Rentenübergang	**0,05 €**	30 Stück (1,50 €/P)		
NEU 2852-11-1010	Flyer **Mutige Männer braucht das Land** Mehr Chancen durch eine lebenslaufbezogene Tarifpolitik / **Zeitwertkonten richtig nutzen** Tarifpolitische Vorschläge für eine lebenslaufbezogene Tarifpolitik	**0,05 €**	30 Stück (1,50 €/P)		

*Alle Preise inkl. MwSt.pro zzgl. Porto und Versand

Portokosten Paket: 4,04 €

Versandhandling pro Paket
bis 5 kg 6,90 €
bis 10 kg 9,90 €
über 10 kg 12,90 €

Expressversand pro Paket
bis 5 kg 15,95 €
bis 10 kg 18,95 €
über 10 kg 24,95 €

Palettenhandling 57,12 € zzgl. Speditionskosten

Bitte vermerken Sie auf der Bestellung die Art des Versands - Standard oder Express (Zustellung bis 12.00 Uhr von Mo. bis Fr.) **Bei Einzelbestellungen sollten sich ver.di-Mitglieder an ihren Bezirk bzw. den Fachbereich wenden.** Bitte habt dafür Verständnis, dass von unseren Lieferanten nur Ware zurückgenommen werden kann, die sich in einwandfreiem Zustand befindet. Angebrochene Packeinheiten können nicht zurückgenommen werden. Es erfolgt keine Gutschrift des Warenwerts.

Bestellschein/Kopiervorlage

Telefax: 0 63 51.12 52 83
Telefon: 0 63 51.13 25 24
E-Mail: verdi@ivb-gmbh.de

IVB Direktmarketing GmbH
Ruhweg 17
67307 Göllheim

Absender:

LBz/Bz/GSt-Nr.:	
Ressort/Fachbereich:	
Ansprechpartner/-in:	
Straße/Nr.:	
PLZ/Ort:	
Telefon:	
Telefax:	
E-Mail:	
Kostenstelle:	Kostenträger
Versandart:	Bitte unbedingt ankreuzen — Normalpost — Postexpress
Datum/Unterschrift:	

Kostenstelle: 10000850-01

Artikel-Nr.	Artikelbezeichnung	Einzelpreis in €*	Packeinheit (P)	Bestellmenge in P	Gesamtpreis (je P) in €
1800-28-1204	Broschüre Workshopdokumentation **Gesundheit ist etwas wert** – Nimm Dir die Zeit	**0,80 €**	10 Stück (8,00 €/P)		
1800-29-0506	Broschüre **Arbeit + Erholung = Gesundheit**	**0,50 €**	10 Stück (5,00 €/P)		
1800-36-0605	Broschüre: **Arbeitszeitgestaltung in der Praxis** – für eine bessere Balance zwischen Arbeitszeit und privater Zeit – für mehr Gesundheit	**1,35 €**	10 Stück (13,50 €/P)		
2508-02-0806	Broschüre **Empfehlungen zur tarifpolitischen Gestaltung von Teilzeitarbeit**	**0,50 €**	10 Stück (5,00 €/P)		
2706-02-0308 100000850-02	Broschüre **Faire Arbeit – Gute Arbeit**	**2,50 €**	5 Stück (12,50 €/P)		
2113-12-10000012-02	Flyer **Arbeitszeit mit Arbeitszeitkalender**	**0,13 €**	100 Stück (13,00 €/P)		
2113-13-10000012-02	Flugblatt **Stressbarometer**	**0,06 €**	100 Stück (6,00 €/P)		

*Alle Preise inkl. MwSt.pro zzgl. Porto und Versand

Portokosten Paket: 4,04 €

Versandhandling pro Paket
bis 5 kg 6,90 €
bis 10 kg 9,90 €
über 10 kg 12,90 €

Expressversand pro Paket
bis 5 kg 15,95 €
bis 10 kg 18,95 €
über 10 kg 24,95 €

Palettenhandling 57,12 € zzgl. Speditionskosten

Bitte vermerken Sie auf der Bestellung die Art des Versands - Standard oder Express (Zustellung bis 12.00 Uhr von Mo. bis Fr.) **Bei Einzelbestellungen sollten sich ver.di-Mitglieder an ihren Bezirk bzw. den Fachbereich wenden.** Bitte habt dafür Verständnis, dass von unseren Lieferanten nur Ware zurückgenommen werden kann, die sich in einwandfreiem Zustand befindet. Angebrochene Packeinheiten können nicht zurückgenommen werden. Es erfolgt keine Gutschrift des Warenwerts.

Bestellschein/Kopiervorlage

Telefax: 0 63 51.12 52 83
Telefon: 0 63 51.13 25 24
E-Mail: verdi@ivb-gmbh.de

IVB Direktmarketing GmbH
Ruhweg 17
67307 Göllheim

Absender:

LBz/Bz/GSt-Nr.:	
Ressort/Fachbereich:	
Ansprechpartner/-in:	
Straße/Nr.:	
PLZ/Ort:	
Telefon:	
Telefax:	
E-Mail:	
Kostenstelle:	Kostenträger
Versandart:	Bitte unbedingt ankreuzen — Normalpost — Postexpress
Datum/Unterschrift:	

Kostenstelle: 10000850-01

Artikel-Nr.	Artikelbezeichnung	Einzelpreis in €*	Packeinheit (P)	Bestellmenge in P	Gesamtpreis (je P) in €
2669-02-0408	Broschüre **Gesund arbeiten – Gut leben** mit gesundheitsverträglichen Arbeitszeiten	**1,50 €**	10 Stück (15,00 €/P)		
2669-03-0308	Faltblatt Anstöße Nr. 1 **Gesund arbeiten – Gut leben.** Mit Schichtarbeit	**0,05 €**	50 Stück (2,50 €/P)		
2669-04-0308	Faltblatt Anstöße Nr. 2 **Gesund arbeiten – Gut leben.** Ohne lange Arbeitszeiten	**0,05 €**	50 Stück (2,50 €/P)		
2669-12-1008	Faltblatt Anstöße Nr. 3 **Gesund arbeiten – Gut leben.** Trotz atypischer Arbeitszeiten	**0,05 €**	50 Stück (2,50 €/P)		
2669-13-1008	Faltblatt Anstöße Nr. 4 **Gesund arbeiten – Gut leben.** Auch mit Bereitschaftsdienst und Rufbereitschaft	**0,05 €**	50 Stück (2,50 €/P)		
2669-10-1008	Faltblatt Anstöße Nr. 5 **Gesund arbeiten – Gut leben.** Mit und trotz flexibler Arbeitszeit	**0,05 €**	50 Stück (2,50 €/P)		
2669-14-1008	Faltblatt Anstöße Nr. 6 **Gesund arbeiten – Gut leben.** Durch richtige Pausen und Erholzeiten	**0,05 €**	50 Stück (2,50 €/P)		
2669-11-1008	Faltblatt Anstöße Nr. 7 **Gesund arbeiten – Gut leben.** Mit mehr Planungssicherheit	**0,05 €**	50 Stück (2,50 €/P)		
2669-15-1008	Faltblatt Anstöße Nr. 8 **Gesund arbeiten – Gut leben.** Mit alters- und alternsgerechten Arbeitszeiten	**0,05 €**	50 Stück (2,50 €/P)		

*Alle Preise inkl. MwSt.pro zzgl. Porto und Versand

Portokosten Paket: 4,04 €

Versandhandling pro Paket
bis 5 kg 6,90 €
bis 10 kg 9,90 €
über 10 kg 12,90 €

Expressversand pro Paket
bis 5 kg 15,95 €
bis 10 kg 18,95 €
über 10 kg 24,95 €

Palettenhandling 57,12 € zzgl. Speditionskosten

Bitte vermerken Sie auf der Bestellung die Art des Versands - Standard oder Express (Zustellung bis 12.00 Uhr von Mo. bis Fr.) **Bei Einzelbestellungen sollten sich ver.di-Mitglieder an ihren Bezirk bzw. den Fachbereich wenden.** Bitte habt dafür Verständnis, dass von unseren Lieferanten nur Ware zurückgenommen werden kann, die sich in einwandfreiem Zustand befindet. Angebrochene Packeinheiten können nicht zurückgenommen werden. Es erfolgt keine Gutschrift des Warenwerts.

Bestellschein/Kopiervorlage

Telefax: 0 63 51.12 52 83
Telefon: 0 63 51.13 25 24
E-Mail: verdi@ivb-gmbh.de

IVB Direktmarketing GmbH
Ruhweg 17
67307 Göllheim

Absender:

LBz/Bz/GSt-Nr.:	
Ressort/Fachbereich:	
Ansprechpartner/-in:	
Straße/Nr.:	
PLZ/Ort:	
Telefon:	
Telefax:	
E-Mail:	
Kostenstelle:	Kostenträger
Versandart:	Bitte unbedingt ankreuzen — Normalpost — Postexpress
Datum/Unterschrift:	

Kostenstelle: 10000850-01

Artikel-Nr.	Artikelbezeichnung	Einzelpreis in €*	Packeinheit (P)	Bestellmenge in P	Gesamtpreis (je P) in €
2669-06-0308	Aktionsmaterial Wandzeitungen (4 x A1) **- Meine persönliche Arbeitszeit ... (2 x A1)** **- Mein Anspruch an Arbeitszeit wäre .... (2 x A1)**	**0,50 €**	1 Satz (2,00 €/P)		

*Alle Preise inkl. MwSt.pro zzgl. Porto und Versand

Portokosten Paket: 4,04 €

Versandhandling pro Paket
bis 5 kg 6,90 €
bis 10 kg 9,90 €
über 10 kg 12,90 €

Expressversand pro Paket
bis 5 kg 15,95 €
bis 10 kg 18,95 €
über 10 kg 24,95 €

Palettenhandling 57,12 € zzgl. Speditionskosten

Bitte vermerken Sie auf der Bestellung die Art des Versands - Standard oder Express (Zustellung bis 12.00 Uhr von Mo. bis Fr.) **Bei Einzelbestellungen sollten sich ver.di-Mitglieder an ihren Bezirk bzw. den Fachbereich wenden.** Bitte habt dafür Verständnis, dass von unseren Lieferanten nur Ware zurückgenommen werden kann, die sich in einwandfreiem Zustand befindet. Angebrochene Packeinheiten können nicht zurückgenommen werden. Es erfolgt keine Gutschrift des Warenwerts.

Bestellschein/Kopiervorlage

Telefax: 0 63 51.12 52 83
Telefon: 0 63 51.13 25 24
E-Mail: verdi@ivb-gmbh.de

IVB Direktmarketing GmbH
z. Hd. Kerstin Lange
Ruhweg 17
67307 Göllheim

Besteller ver.di:

LBz/Bz/GSt-Nr.:	
Ressort/Fachbereich:	
Ansprechpartner/-in:	
Straße/Nr.:	
PLZ/Ort:	
Telefon:	
Telefax:	
E-Mail:	
Kostenstelle:	Kostenträger
Versandart:	Bitte unbedingt ankreuzen ☐ Normalpost ☐ Postexpress
Datum/Unterschrift:	

Besteller:

Firmenbezeichnung:	
Ansprechpartner/-in:	
Straße/Nr.:	
PLZ/Ort:	
Telefon:	
Telefax:	
E-Mail:	
Kostenstelle:	Kostenträger
Versandart:	Bitte unbedingt ankreuzen ☐ Normalpost ☐ Postexpress
Datum/Unterschrift:	

Artikel-Nr.	Artikelbezeichnung	Preis je Satz in €	Bestellmenge in Sätzen	Gesamtpreis (je P) in €
278502-10000790	Wandzeitungen – **Gute Arbeit** (1 Satz = 3 Blätter)	**3,50 €**		

*Alle Preise inkl. MwSt. zzgl. Porto und Versand

Portokosten Paket: 4,04 €

Versandhandling pro Paket
bis 5 kg 6,90 €
bis 10 kg 9,90 €
über 10 kg 12,90 €

Expressversand pro Paket
bis 5 kg 15,95 €
bis 10 kg 18,95 €
über 10 kg 24,95 €

Palettenhandling 57,12 € zzgl. Speditionskosten

Bitte vermerken Sie auf der Bestellung die Art des Versands - Standard oder Express (Zustellung bis 12.00 Uhr von Mo. bis Fr.) **Bei Einzelbestellungen sollten sich ver.di-Mitglieder an ihren Bezirk bzw. den Fachbereich wenden.** Bitte habt dafür Verständnis, dass von unseren Lieferanten nur Ware zurückgenommen werden kann, die sich in einwandfreiem Zustand befindet. Angebrochene Packeinheiten können nicht zurückgenommen werden. Es erfolgt keine Gutschrift des Warenwerts.

W-2256-04-0305

Beitrittserklärung

ver.di **Vereinte Dienstleistungsgewerkschaft**

Ich möchte Mitglied werden ab:

_____
Monat/Jahr

Persönliche Daten:

_____
Name

_____
Vorname/Titel

_____
Straße/Hausnr.

_____
PLZ Wohnort

_____
Geburtsdatum

_____
Telefon

_____
E-Mail

_____
Staatsangehörigkeit

Geschlecht ☐ weiblich ☐ männlich

Beschäftigungsdaten

☐ Arbeiter/in ☐ Angestellte/r ☐ DO-Angestellte/r
☐ Beamter/in ☐ Selbstständige/r ☐ freie/r Mitarbeiter/in

☐ Vollzeit
☐ Teilzeit _____ Anzahl Wochenstd.
☐ Erwerbslos
☐ Wehr-/Zivildienst bis _____
☐ Azubi-Volontär/in-Referendar/in bis _____
☐ Schüler/in-Student/in bis (ohne Arbeitseinkommen) _____
☐ Praktikant/in bis _____
☐ Altersteilzeit bis _____
☐ Sonstiges _____

_____
Bin/war beschäftigt bei (Betrieb/Dienststelle/Firma/Filiale)

_____
Straße/Hausnummer im Betrieb

_____
PLZ Ort

_____
Personalnummer im Betrieb

_____
Branche

_____
ausgeübte Tätigkeit

☐ ich bin Meister/in-Techniker/in-Ingenieur/in

Ich war Mitglied der Gewerkschaft: _____

von: _____ bis: _____
Monat/Jahr Monat/Jahr

Einzugsermächtigung:

Ich bevollmächtige die ver.di, den satzungsgemäßen Beitrag bis auf Widerruf im Lastschrifteinzugsverfahren

zur Monatsmitte ☐ zum Monatsende ☐

☐ monatlich ☐ halbjährlich ☐ vierteljährlich ☐ jährlich

oder im Lohn-/Gehaltsabzugsverfahren* monatlich bei meinem Arbeitgeber einzuziehen.

*(nur möglich in ausgewählten Unternehmen)

_____
Name des Geldinstituts/Filiale (Ort)

_____
Bankleitzahl Kontonummer

_____
Name Kontoinhaber/in (Bitte in Druckbuchstaben)

_____
Datum/Unterschrift Kontoinhaber/in

_____
Tarifvertrag

_____
Tarifl. Lohn- oder Gehaltsgruppe bzw. Besoldungsgruppe

_____
Tätigkeits-/Berufsjahr, Lebensalterstufe

regelmäßiger monatlicher Bruttoverdienst Euro _____

Monatsbeitrag: Euro _____

Der Mitgliedsbeitrag beträgt nach § 14 der ver.di-Satzung pro Monat 1% des regelmäßigen monatlichen Bruttoverdienstes. Für Rentner/innen, Pensionär/innen, Vorruheständler/innen, Krankengeldbezieher/innen und Erwerbslose beträgt der Monatsbeitrag 0,5% des regelmäßigen Bruttoeinkommens. Der Mindestbeitrag beträgt € 2,50 monatlich. Für Hausfrauen/Hausmänner, Schüler/innen, Studierende, Wehr-, Zivildienstleistende, Erziehungsgeldempfänger/innen und Sozialhilfeempfänger/innen beträgt der Beitrag € 2,50 monatlich. Jedem Mitglied steht es frei, höhere Beiträge zu zahlen.

Datenschutz
Ich erkläre mich gemäß § 4a Abs. 1 und 3 BDSG einverstanden, dass meine mein Beschäftigungs- und Mitgliedschaftsverhältnis betreffenden Daten, deren Änderungen und Ergänzungen, im Rahmen der Zweckbestimmung meiner Gewerkschaftsmitgliedschaft und der Wahrnehmung gewerkschaftspolitischer Aufgaben elektronisch verarbeitet und genutzt werden.
Ergänzend gelten die Regelungen des Bundesdatenschutzgesetzes in der jeweiligen Fassung.

_____
Datum/Unterschrift

Werber/in:

_____
Name

_____
Vorname

_____
Telefon

_____
Mitgliedsnummer

Das ist ver.di-Position: Aktive Arbeits- und Gesundheitspolitik muss die Ursachen betrieblicher Gesundheitsgefährdungen aufspüren, analysieren und abstellen. Dazu ist die aktive Beteiligung der Beschäftigten und ihrer betrieblichen Interessenvertretung unverzichtbar.

Das ist ver.di-Praxis: Wir greifen die vorhandenen gesetzlichen Bestimmungen auf, um sie in Tarifverträgen und/oder Betriebs-/Dienstvereinbarungen zu präzisieren. Ziel ist stets die systematische Analyse der jeweils konkreten Arbeitswelt unter Berücksichtigung des Zusammenwirkens von Menschen, Arbeitsorganisation und Arbeitsmitteln.

ver.di

Tarifpolitische Grundsatzabteilung

Vereinte Dienstleistungs-gewerkschaft