

Zeitgemäßer Arbeitsschutz

Über Mitbestimmung und Einigungsstelle zur ganzheitlichen Gefährdungsbeurteilung

Zeitgemäßer Arbeitsschutz sollte sich an den aktuellen Arbeitsbelastungen und deren Minimierung und Beseitigung orientieren. Dies ist nicht nur die Kernaussage arbeitswissenschaftlicher Herangehensweise, sondern auch die des Arbeitsschutzgesetzes in §§ 4 und 5 Abs. 3, in welchen der Gesetzgeber die wesentlichen Inhalte einer Gefährdungsbeurteilung vorgegeben hat. Dort sind auch Belastungen durch Arbeitsabläufe, Arbeitsorganisation, Arbeitszeit, soziale Beziehungen, Einflüsse der Umwelt auf den Arbeitsplatz und Qualifikation als wesentliche Merkmale der Gefährdungsbeurteilung aufgeführt. Insofern müssen Arbeitsbelastungen aus diesen Feldern Gegenstand der Gefährdungsbeurteilungen sein, was bedeutet, dass sowohl psychische Belastungen als auch Fehlbelastungen dort aufzunehmen sind.

Die Mitbestimmung ermöglicht dem Betriebsrat, mit dem Arbeitgeber Methoden und Instrumente zu vereinbaren, wie psychische Belastungen am Arbeitsplatz ermittelt werden. Die Basis hierfür hat das Bundesarbeitsgericht am 8.6.2004 mit seinen Beschlüssen 1 ABR 13/03 und 1 ABR 4/03 gelegt. Also hat der Belastungswandel hin zu mehr Stress, mehr psychischer Ermüdung, mehr psychischer Sättigung, mehr Monotonie und mehr herabgesetzter Wachsamkeit (ISO 10075) mit seinen Folgen in Form von zunehmenden Depressionen, Burnout, Doping für den Job, Suiziden aufgrund von Arbeitsbedingungen aber auch von psychosomatischen Erkrankungen Eingang in die gesetzlich vorgeschriebene Belastungserfassung zu finden. In aller Regel wollen Arbeitgeber und insbesondere deren Verbände die Gefährdungsbeurteilung auf die Erfassung arbeitssicherheitstechnischer Bedingungen beschränken. Eine Erweiterung der Gefährdungsbeurteilungen entsprechend dem Gesetz, der Rechtssprechung und dem vorherrschenden Belastungsgeschehen hin zur gleichberechtigten Ermittlung psychischer Belastungsfaktoren sollte und kann durch Betriebsräte durch- bzw. umgesetzt werden. Die beiden nachfolgend dargestellten Beispiele sollen zeigen, wie Betriebsräte dabei vorgehen können.

Beispiel 1 - Krankenrückkehrgespräche oder präventiver Arbeits- und Gesundheitsschutz?

Ein Paradigmenwechsel von schlechtem zu gutem Arbeitsschutz wurde bei AEG in Rothenburg durchgesetzt. Der Weg war für beide Betriebsparteien nicht leicht. Die Mitbestimmung

mit dem Instrument Einigungsstelle konnte helfen. Inzwischen wird schon erkennbar, dass sich der eingeschlagene Weg insbesondere für die Beschäftigten, das Unternehmen und die betriebliche Interessenvertretung lohnen wird. Seit Jahren waren Krankenrückkehrgespräche ein zentraler und häufig praktizierter Bestandteil der Personalpolitik bei AEG Hausgeräte GmbH in Rothenburg ob der Tauber. Bei den Beschäftigten waren sie unbeliebt, führten zu Einschüchterung und verbreiteten Angst. Das auch deswegen, weil sie in etlichen Fällen genutzt wurden, um krankheitsbedingte Kündigungen vorzubereiten und durchzusetzen. Nur: Den hohen Krankenstand von rund 10% konnten sie nicht reduzieren, obwohl sicherlich manche Beschäftigte in nicht gesundem Zustand zur Arbeit erschienen. Im Jahre 2005 entschlossen sich Betriebsrat und Schwerbehindertenvertretung, eine andere Vorgehensweise durchzusetzen. Um sich über ihre einschlägigen Rechte und Handlungsmöglichkeiten zu informieren, organisierten sie ein Tagesseminar mit einem externen Experten. In den nachfolgenden Beratungen gelangte der Betriebsrat zu mehreren Beschlüssen: Der Betriebsrat wandte sich in einem Brief an die Unternehmensleitung mit der Aufforderung, die Krankenrückkehrgespräche umgehend auszusetzen, u. a. mit dem Hinweis, dass die Mitbestimmungsrechte des Betriebsrats zur Führung von Krankenrückkehrgesprächen¹ nicht beachtet worden waren.

Der Betriebsrat forderte die Unternehmensleitung auf, die gesetzlich vorgeschriebene Gefährdungsbeurteilung vorzunehmen und auf diese Weise die Arbeitsbedingungen zu verbessern. Die sei auch ein Beitrag, den Krankenstand zu reduzieren. Der Unternehmensleitung bot der Betriebsrat an, bei der Gefährdungsbeurteilung aktiv mitzuwirken.

Einigungsstelle zur Klärung der Mitbestimmung

Da die Unternehmensleitung die Krankenrückkehrgespräche weiterführen wollte, rief sie die Einigungsstelle an. Daraufhin beantragte der Betriebsrat 2006 seinerseits eine Einigungsstelle, um zu klären, welche Vorgehensweise bei der Gefährdungsbeurteilung notwendig sei. Gleichzeitig legte er ein Konzept für eine ganzheitliche Vorgehensweise vor. Das Arbeitsgericht Nürnberg legte beide Einigungsstellen zur Klärung der Sachverhalte zusammen. Die Verhandlungen zwischen Unternehmensleitung und Betriebsrat in der Einigungsstelle waren über einen langen Zeitraum aus unterschiedlichen Gründen zäh und ergebnislos. Dem Management wurde es nach mehreren Verhandlungsrunden durch den Vorsitzenden der Einigungsstelle untersagt, die Krankenrückkehrgespräche ohne Zustimmung des Betriebsrats weiterzuführen. Neue Bewegung kam in den mühsamen Prozess, als Professor Peter Richter von der TU Dresden das SGA-Verfahren - Screening Gesundes Arbeiten als eine geeignete Vorgehensweise bei der Gefährdungsbeurteilung in der Einigungsstelle vorstellte. Eine Gefährdungsbeurteilung in einem Pilotbereich durch die Uni Dresden lieferte erste Ergebnisse.

¹ BAG – 1 ABR 22/94

Das SGA-Verfahren - Screening Gesundes Arbeiten

Das SGA-Verfahren wurde an der Technischen Universität Dresden entwickelt. Es bietet die Möglichkeit, körperliche und psychische Belastungen in ihrem Zusammenwirken zu erfassen und zu beurteilen und auf dieser Basis, Maßnahmen zur Minimierung dieser Belastungen zu entwickeln. In dem Verfahren werden subjektive Einschätzungen der Beschäftigten zu ihren Arbeitsbedingungen und objektive Beobachtungen durch externe Fachleute miteinander kombiniert. Das Verfahren wurde schon in einer ganzen Reihe von Betrieben angewandt und hat sich bewährt.

Das SGA-Verfahren erlaubt mit Ja/Nein-Skalen eine Risikoanalyse von Belastungen am Arbeitsplatz und kann nach Schulung (1-2 Tage – nach Vorkenntnissen) direkt durch die für Arbeits- und Gesundheitsschutz verantwortlichen Beschäftigten eingesetzt werden. Das Verfahren besteht aus vier Skalen (Arbeitsvertrag, physische Belastungen, psychische Belastungen, Arbeitsumgebungsbedingungen).²

Darauffin wurde Ende 2008 das Team der Uni Dresden von der Unternehmensleitung mit den ersten Aufträgen in Pilotbereichen für eine Gefährdungsbeurteilung betraut. Parallel dazu wurde das Einigungsstellenverfahren ausgesetzt, um eine konfliktfreie Zusammenarbeit zwischen Betriebsrat, Unternehmensleitung und Uni Dresden bei der Beurteilung der Arbeitsbedingungen zu gewährleisten.

Betriebsvereinbarung abgeschlossen

Die Verhandlungen über eine Betriebsvereinbarung zur Umsetzung des Arbeitsschutzgesetzes wurden anschließend auf betrieblicher Ebene ohne die externen Beisitzer der Einigungsstelle weitergeführt. Somit konnte der Betriebsrat bei einer ruhenden Einigungsstelle verhandeln. Diese Verhandlungen führten zu einem Ergebnis, ohne dass die Einigungsstelle nochmals zusammentreten musste bzw. ohne dass eine der beiden Seiten das als notwendig erachtete.

In der Betriebsvereinbarung steht u.a.: »Ziel dieser Betriebsvereinbarung ist, die Verhandlungen über die Regelung der Gefährdungsbeurteilung abzuschließen und den Betriebsparteien den möglichst zügigen Beginn der Durchführung von Gefährdungsbeurteilungen im Betrieb zu ermöglichen«.

Die Betriebsparteien einigten sich darauf, als Erfassungsmethode das SGA-Verfahren zu benutzen. In einem Abschnitt der Betriebsvereinbarung wurde die Beteiligung der Beschäftigten in allen Schritten festgeschrieben.

Ablauf der Gefährdungsbeurteilung

Der erste Schritt erfolgte mit einer 3-Tagesschulung durch die Uni Dresden. An der Schulung nahmen mehrere Vorgesetzte, ein Vertreter der Personalabteilung, vier Betriebsräte, die Schwerbehindertenvertretung sowie zwei Vertreter von örtli-

² Kontakt: Gabriele Buruck, Mitarbeiterin an der Professur für Arbeits- und Organisationspsychologie der Technischen Universität Dresden, Tel. 0351/463 36 894, buruck@psychologie.tu-dresden.de

chen Krankenkassen teil, die den Prozess zusätzlich unterstützen wollten. Vor Aufnahme der Erfassung erfolgte eine umfassende Information in der Betriebsversammlung.

Für das eigentliche Erfassungsverfahren wurde eine Gemeinsame Kommission gebildet, für die Arbeitgeberseite und Betriebsrat je maximal drei Personen benennen sollten. Die Kommission sollte eng mit dem Analyseteam von Professor Richter zusammen arbeiten.

Als Aufgabe der Kommission wurde insbesondere festgehalten:

- Festlegung von Zeitplan und Reihenfolge der Bereiche, in denen die Gefährdungsbeurteilung durchgeführt werden soll
- Begleitung der Durchführung der Gefährdungsbeurteilungen
- Bewertung der Ergebnisse der Gefährdungsbeurteilung
- Festlegung von ergänzenden Feinanalysen, so weit erforderlich;
- Klärung von Dokumentationsfragen
- Erstellen von Vorschlägen über die zu treffenden Maßnahmen;
- Überprüfung der Wirksamkeit der Maßnahmen

Die Erfassung teilte sich in zwei Schritte, zum einen in einen anonymen Fragebogen zu psychischen Fehlbelastungen, der dann in Dresden ausgewertet wurde und zum anderen in Beobachtungsinterviews im Montagebereich. Bei den Beobachtungsinterviews ergaben sich unerwartet viele Vorschläge von den Beschäftigten, die teilweise einfach umzusetzen waren, wie etwa der Anruf beim Technischen Service, da eine Absaugung nicht funktionierte, das Entfernen von scharfen Kanten oder andere Beispiele aus dem Bereich Ergonomie, Arbeitssicherheit und Umfallschutz.

Die Befunde wurden in eine Ampelskala übertragen. Wenn die Ergebnisse im gelben oder gar roten Bereich waren, war klar, dass hier etwas geschehen muss. So zeigte sich beispielsweise, dass viele Kollegen gezieltere, konkretere Arbeitsanweisungen benötigten. In einigen Fällen konnte durch einfache ergonomische Veränderungen, zum Beispiel mehr Beinfreiheit, körperliche Entlastung erreicht werden.

Anschließend wurden die Ergebnisse ausgewertet und präsentiert. Die Ergebnispräsentation bildete die Basis für geplante weiterführende Maßnahmen und detaillierte Fragestellungen und Feinanalysen. Die augenblickliche Situation ist durch das Bündeln, Konkretisieren und Umsetzen von Maßnahmen gekennzeichnet.

Beispiel 2 - Ganzheitliche Gefährdungsbeurteilung bei einem großen Automobilzulieferer

Die Firma mit Sitz in Stuttgart beschäftigt rund 8.500 Menschen an 22 Standorten. Beim weltmarktführenden Kolbenhersteller war die Integration der psychischen Belastungen in die Gefährdungsbeurteilung sowohl wegen der Struktur mit Standorten wie auch den bekannten und weit verbreiteten Vorbehalten gegen psychische Arbeitsbelastungen kein einfacher Weg. Doch plötzlich ging alles sehr schnell und innerhalb eines halben Jahres konnten die Pilotphase und eine Betriebsvereinbarung abgeschlossen werden. Die Umsetzung der Gefährdungsbeurteilung im technischen Arbeitsschutz war in der Firma kein Gegenstand der Auseinandersetzung zwischen Betriebsrat und Firmenleitung. Allerdings zog sich die Frage ganzheitlichen Gefährdungsbeurteilung entsprechend den

Vorgaben von § 5 Abs. 3 Arbeitsschutzgesetz über Jahre hin – bis die Verhandlungskommission dem Gesamtbetriebsrat das Scheitern der Verhandlungen erklärte, dieser zur Klärung des Konflikts die Einberufung einer Einigungsstelle beantragte, welche wiederum nach nur zwei Sitzungsterminen ausgesetzt werden konnte. Ohne die externen Berater, jedoch zeitweise mit dem Vorsitzenden wurde dann ernsthaft innerbetrieblich weiterverhandelt und die zuvor festgelegte Pilotphase in verschiedenen Werken bzw. Betriebsteilen durchgeführt. Innerhalb von wenigen Monaten war dann eine Einigung über die Erfassung der psychischen Belastungen vereinbart.

Qualifizieren von Betriebsräten bei Fachtagungen

Ausgangspunkt der Betriebsräte, die Integration der psychischen Belastungen in die Gefährdungsbeurteilung umzusetzen waren diverse Schulungen³ über mehrere Jahre. Infolge dieser Schulungen bildete sich eine Gruppe aus etwa 12 – 15 Betriebsräten aus mehreren Werken, die im Auftrag des Gesamtbetriebsrats mit der Personalabteilung über die Konzeption der Erfassung psychischer Belastungen verhandelte. Diese Verhandlungen gestalteten sich ausgesprochen zäh, langwierig und zunächst vor allem ergebnislos. Nachdem die Verhandlungsgruppe dem Gesamtbetriebsrat nach Jahren des Auf-der-Stelle-Tretens das Scheitern der Gespräche und Einberufung einer Einigungsstelle zur Lösung der Problematik vorgeschlagen hatte, wurde dieser Weg beschritten.

Schneller Ablauf der Einigungsstelle

Die Arbeitgeberseite schlug als Vorgehensweise eine Checkliste vor, in welcher ausschließlich durch eine dritte Person über eine Fremdeinschätzung die psychischen Belastungen ermitteln würden. Dabei wären die betroffenen Beschäftigten weitgehend außen vor und unbeteiligt geblieben. Das Konzept des Betriebsrats bestand als Grobanalyse in einem bereichsbezogenen anonymen Fragebogen und einer gegebenenfalls vertiefenden Feinanalyse. Die Einigungsstelle konnte ihre Arbeit innerhalb von nur zwei Sitzungen erledigen.

Dies hatte mehrere Gründe:

- einerseits waren bzw. sind eine ganze Reihe von Betriebsräten mehrerer Werke in der arbeitswissenschaftlichen Frage des Verständnisses (ISO 10075) und der Erfassung psychischer Belastungen qualifiziert und konnten u.a. entsprechend fundiert argumentieren
- zum zweiten entwickelten die Betriebsräte zusammen mit dem Sekretär des Gesamtbetriebsrats ein einfach zu bedienendes Tool, mit welchem sich die Grobanalyse zur Erfassung psychischer Belastungen schnell und einfach lösen lässt. Dieses Tool bildet die Antworten der anonymen Befragung in Sekundenschnelle in Form von Prozentzahlen, Balken- und Spinnennetzdiagrammen ab
- zum dritten wurden fünf Pilotbereiche zum Test der beiden Vorgehensweisen ausgesucht

Der Vorsitzende entschied, dass beide Vorschläge in den Pilotbereichen getestet werden sollten. Da die entscheidenden Auseinandersetzungen der Einigungsstelle in der Befragung der betroffenen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer lagen, trug diese Herangehensweise deutlich zur Lösung der unterschiedlichen Auffassungen bei. Da beide Vorgehensweisen in den Probelauf eingeplant werden mussten, entschieden sich die Betriebsparteien, die Einigungsstelle auszusetzen und eine betriebliche Lösung ohne die externen Experten zu suchen.

Ergebnisse der Pilotphasen

In einer Arbeitssitzung ohne die Berater war es nun möglich, die konkrete Durchführung der Pilotphase zu vereinbaren. Bei einem Treffen aller Beteiligten aus den Pilotwerken/-abteilungen wurde das Konzept und die Gefährdungsbeurteilung vorgestellt und der zeitliche Ablauf der Durchführung besprochen. Die Mehrheit der Beteiligten hatte zu diesem Zeitpunkt aufgrund der Praxisergebnisse erkannt, dass der Fragebogen mit dem dazugehörigen Auswertungsmodul ein geeignetes Werkzeug zur Grobanalyse psychischer Belastungen ist. Auch die Einbeziehung aller Mitarbeiter wurde als Vorteil betrachtet.

Abschluss der Betriebsvereinbarung

In den Verhandlungen außerhalb der ausgesetzten Einigungsstelle konnten sich der Gesamtbetriebsrat und die Arbeitgeberseite über die Inhalte einer Betriebsvereinbarung und die Durchführung der Gefährdungsbeurteilung einigen.

Die Betriebsvereinbarung beinhaltet

- die Einbeziehung und Definition der Psychischen Belastung in die Gefährdungsbeurteilung
 - die Bildung einer paritätischen Steuerungsgruppe
 - die Einbeziehung aller Mitarbeiter und aller Arbeitsplätze
 - die Bildung von Analyseteams bestehend aus Vorgesetztem, Betriebsrat und in beratender Funktion der Fachkraft für Arbeitssicherheit, dem Sicherheitsbeauftragten der Abteilung und ggfs. dem Betriebsarzt
- Aufgabe des Analyseteams ist die kontinuierliche Begehung der Arbeitsplätze und die Ermittlung der Belastung bzw. der Gesundheitsgefährdung der betroffenen Beschäftigten. Die Ergebnisse werden dem erweiterten Analyseteam übermittelt
- Im erweiterten Analyseteam sind zudem die Kostenstellenverantwortlichen zugegen. Dort werden die Ermittlungsergebnisse beurteilt, die erforderlichen Maßnahmen beschlossen und die entsprechende Maßnahmenliste erstellt.

Die Betriebsvereinbarung enthält drei Anhänge:

- die Technische Checkliste und die Checkliste Büroarbeitsplatz
- den Fragebogen zur Grobanalyse der psychischen Belastungen sowie
- die Regelung über Vorgehen und Inhalte der Unterweisungen.

Weitere Regelungspunkte betreffen die Mittel der Feinanalyse – genannt sind Mitarbeiterinterview, Gruppenbefragung und das Mappingverfahren - , die Schulung der Analyseteams, Zeitpunkte der Beurteilung und regelmäßigen Wiederholung sowie die Dokumentation der Gefährdungsbeurteilung in einem gemeinsam zugänglichen Laufwerk der IT.

³ Hamburger Fachtagungen zum Arbeits- und Gesundheitsschutz: Moderner betrieblicher Gesundheitsschutz – 13.-17.9.2010 I Psychische Belastungen, Arbeitsintensivierung, Stress – 20.-24. 9. 2010 I Arbeitsschutzgesetz, Arbeitsschutzverordnungen, Eingliederungsmanagement – 18.-22. 10. 2010 I SGA-Screening Gesundes Arbeiten – Erfassung physischer und psychischer Fehlbelastungen – 15.-19.11. 2010. Alle weiteren Informationen: www.bfab-hh.de

Weiterer Ablauf der Gefährdungsbeurteilung

Die 22 Werke wurden zunächst auf 6 Mitglieder des GBR-Ausschusses Arbeitsschutz aufgeteilt. Diese haben Präsentationen an Werkleitung, Betriebsratsgremium und für Abteilungsversammlungen gestaltet. Dann wurden Zeitziele festgelegt, bis wann die jeweiligen Werke informiert und zum Thema Fragebogen Psychische Belastung und dessen Ablauf geschult wurden. Den jeweiligen Betriebsratsgremien wurden Angebote zur Betreuung beim Start der Befragung zu psychischen Belastungen sowie der Bearbeitung der Technischen Beurteilungen und der Büroarbeitsplätze gemacht.

Mit den Info-Veranstaltungen sollte Interesse geweckt werden und die Vorzüge der ganzheitlichen Gefährdungsbeurteilung einschließlich psychischer Fehlbelastungen angesprochen werden. Zudem sollten die Vorteile hinsichtlich der Einbeziehung der Mitarbeiter in die Gefährdungsbeurteilung angesprochen und Beispiele aus anderen Werken und den Pilotbereichen geschildert werden.

Inzwischen konnten in einer Reihe der Werke die erste Runde der Fragebogen psychischen Fehlbelastungen ganz bzw. teilweise durchgeführt werden und erste Maßnahmen in die Wege geleitet werden. Damit wurde ein neuer Weg im Arbeits- und Gesundheitsschutz beschritten.

Grundlagen des Erfolges

Der Grund, dass die Betriebsräte nach jahrelangen ergebnislosen Gesprächen eine schnelle und effektive Lösung erreicht haben, hat mehrere Ursachen. Zum einen waren große Kenntnisse der Materie bei den Arbeitsschutzbetriebsräten der verschiedenen Werke vorhanden. Weiterhin waren Vertreter verschiedener Werke in die Arbeitsgruppe, die die Gespräche führte, eingebunden. Der wesentliche Grund bestand jedoch in der Klarheit, eine endlose Hängepartie mit Frustrationen und Hinhaltenaktiken endlich beenden zu wollen und mit dem Beschluss der Einigungsstelle ein Ergebnis herbeizuführen. In der Einigungsstelle selbst war wiederum die gute Vorbereitung durch die Betriebsräte die Basis, diese nach nur zwei Sitzungen aussetzen zu können. Schließlich brachte die praktische Erprobung der unterschiedlichen Vorgehensweisen – Fragebögen oder ausschließlich Fremdeinschätzung – den entscheidenden Durchbruch, da Ängste und Vorbehalte der Arbeitgeberseite infolge der praktischen Erprobung ausgeräumt werden konnten. Insofern hätte es ohne den Weg zur Einigungsstelle niemals zu dieser Erprobung kommen können und somit auch zu keiner Pilotphase, keiner Betriebsvereinbarung⁴ und keinem kontinuierlichen Verbesserungsprozess der Arbeitsbedingungen.

⁴ Die Betriebsvereinbarungen der beiden Unternehmen sowie den Fragebogen zur Erfassung psychischer Belastungen wie auch alle Informationen zu den Hamburger Fachtagungen zum Arbeits- und Gesundheitsschutz, die sich den Fragestellungen Gefährdungsbeurteilung -Mitbestimmung - Psychische Belastungen widmen, können Sie unter www.bfab-hh.de finden.

Fazit

Entscheidend für den Erfolg ist letztlich die Fähigkeit und die Konsequenz, das kollektive Arbeitsrecht anzuwenden und damit die Mitbestimmung wahrzunehmen. In einem der beiden Fälle hat dies der Betriebsrat auch ohne jegliche gewerkschaftliche Unterstützung geschafft. Außerdem war gutes Fachwissen ein entscheidender Vorteil in der Argumentation der Betriebsräte, da die Unternehmensseite in beiden Fällen zunächst nicht auf dem selbem Wissenstand gewesen war.

Dr. Max Geray ist Leiter des Büros für Arbeitsschutz & Betriebsökologie in Hamburg.

Für aib-web.de

Operatives Vorgehen des Betriebsrats bei Krankenrückkehrgesprächen

Für den Fall, dass die Krankenrückkehrgespräche nicht ausgesetzt würden und weiterhin stattfänden, entwickelte der Betriebsrat zusammen mit seinem externen Berater, Max Geray vom Büro für Arbeitsschutz Hamburg, eine Vorgehensweise in mehreren Schritten. Darüber wurde die Unternehmensleitung auch in Kenntnis gesetzt. Diese Schritte sahen vor:

Erstens: Meldet sich eine Beschäftigte/ein Beschäftigter beim Betriebsrat, weil sie/er zu einem Krankenrückkehrgespräch aufgefordert wurde, schlägt der Betriebsrat dem entsprechenden Vorgesetzten einen Termin binnen zehn bis 14 Tagen vor.

Zweitens: Während dieser Zeit begutachtet der Betriebsrat den Arbeitsplatz der/des jeweiligen Beschäftigten und legt ihr/ihm nahe, während des Krankenrückkehrgesprächs den Betriebsrat reden zu lassen und sich selbst zurückzuhalten.

Drittens: Es nehmen zwei Betriebsratsmitglieder an dem Krankenrückkehrgespräch teil.

Viertens: Zu Beginn des Krankenrückkehrgesprächs fragt der Betriebsrat zuerst nach der dokumentierten Gefährdungsbeurteilung zum Arbeitsplatz der/des Beschäftigten, u. a. auch nach der Erfassung der psychischen Belastungen usw. (siehe Frageliste des Betriebsrats im Krankenrückkehrgespräch).

Resultat: Das Krankenrückkehrgespräch war mit der ersten Frage des Betriebsrats nach der dokumentierten Gefährdungsbeurteilung schon beendet. Denn der Vorgesetzte wusste nicht, was eine Gefährdungsbeurteilung ist. Die Information über diesen Gesprächsablauf verbreitete sich im Betrieb ziemlich schnell.

Krankenrückkehrgespräche – Frageliste des Betriebsrats

Leitfaden für Betriebsräte bei Krankenrückkehrgesprächen/AEG-Hausgeräte GmbH Werk Rothenburg

Gespräche nur nach vorheriger Terminvereinbarung und der Teilnahme von zwei Betriebsräten!

(Der betroffene Mitarbeiter schweigt, und lässt den Betriebsrat für sich sprechen.)

Fragen an die Geschäfts-/Personalabteilung:
Wo ist die Gefährdungsbeurteilung (seit 1996/1997 Pflicht!) für den jeweiligen Mitarbeiter?
§ 5 ArbSchG – Arbeitsschutzgesetz
Wo ist die schriftliche Dokumentation (seit 1996/1997 Pflicht!) für den Mitarbeiter?
§ 6 ArbSchG – Arbeitsschutzgesetz
Wo sind die schriftlich festgelegten Schutzmaßnahmen (seit 1996/1997 Pflicht!) für den Mitarbeiter?
Wie wurden die ganzheitlichen Unterweisungen durchgeführt?
Welche Dokumentation gibt es darüber? § 12 ArbSchG – Arbeitsschutzgesetz
Wie werden die psychischen Belastungen in die Gefährdungsanalyse eingebunden?
§ 4 ArbSchG – Arbeitsschutzgesetz
Vorlage der schriftlichen Dokumentation für den Genauen Arbeitsplatz des Mitarbeiters!
§§ 5 und 6 ArbSchG - Arbeitsschutzgesetz
Vorlage der Wirksamkeitskontrolle!
§ 3a ArbSchG – Arbeitsschutzgesetz