



Gefahr erkannt, Gefahr gebannt

Handlungsmöglichkeiten bei der Gefährdungsbeurteilung

Obgleich das Arbeitsschutzgesetz schon seit mehr als zehn Jahren in Kraft ist: Gefährdungsbeurteilungen nach § 5 ArbSchG hat es bis heute nicht überall gegeben. Dr. Max Geray veranschaulicht an einem Praxisbeispiel, was der Betriebsrat bei der Analyse gesundheitlicher Gefährdungen beachten sollte.

Anders als die Regelungen zur Arbeitssicherheit beinhalten die Arbeitsschutzbestimmungen im Arbeitsschutzgesetz (ArbSchG) und den Arbeitsschutzverordnungen flexible betriebliche Ausgestaltungsmöglichkeiten. Dies betrifft insbesondere die Vorgehensweisen und Methoden bei der Durchführung der Gefährdungsbeurteilung.

Im Zentrum: Das Arbeitsschutzgesetz

Das Arbeitsschutzgesetz verfolgt einen ganzheitlichen betrieblichen Gesundheitsschutz, der

- > alle arbeitsbedingten Erkrankungen mit einschließt,
- > der Prävention einen eindeutigen Vorrang gibt,
- > die Beschäftigten als Beteiligte sieht,
- > durch Dokumentation deutlich mehr Transparenz erzeugen soll und

- > neben der Sicherheit die menschengerechte Gestaltung der Arbeit verlangt.

Dabei regelt das Gesetz vieles nur allgemein, was eine Konkretisierung durch die Betriebsparteien erforderlich macht. Davon betroffen ist auch die Gefährdungsbeurteilung. Bei dieser sind sämtliche Gefährdungen und Belastungen zu ermitteln, zu dokumentieren und über einen anschließenden Maßnahmenkatalog zu beseitigen bzw. soweit wie möglich zu reduzieren (vgl. Abbildung 1).

Die Gefährdungsbeurteilung betrifft sowohl physische (körperliche) als auch psychische (seelische) Belastungen, da der Gesetzgeber sich in der Frage, was unter der Gefährdung zu verstehen ist, eindeutig festgelegt hat. Nach § 5 Abs. 3 ArbSchG kann sich eine Gefährdung insbesondere ergeben durch:

- > die Gestaltung und die Einrichtung der Arbeitsstätte und des Arbeitsplatzes,

- > physikalische, chemische und biologische Einwirkungen,
- > die Gestaltung, die Auswahl und den Einsatz von Arbeitsmitteln, insbesondere von Arbeitsstoffen, Maschinen, Geräten und Anlagen sowie den Umgang damit,
- > die Gestaltung von Arbeits- und Fertigungsverfahren, Arbeitsabläufen und Arbeitszeit und deren Zusammenwirken,
- > unzureichende Qualifikation und Unterweisung der Beschäftigten.

Foto: LingoVision/Rheinländer



Dr. Max Geray
leitet das Büro für
Arbeitsschutz & Betriebs-
sökologie in Hamburg
[www.buero-fuer-arbeits-
schutz.de](http://www.buero-fuer-arbeits-
schutz.de)



Begriff der psychischen Belastungen

Foto: Fotolia/Boticelli Probleme ergeben sich in der betrieblichen Praxis immer wieder mit dem Begriff der psychischen Belastung. Hier hilft der Blick in die DIN EN ISO 10075 aus dem Jahr 2000 weiter. Psychische Belastungen sind danach die Gesamtheit aller erfassbaren Einflüsse, die von außen auf den Menschen zukommen und psychisch (seelisch) auf ihn einwirken. Der Bezeichnung psychisch bezieht sich dabei auf wahrnehmende, informationsverarbeitende und gefühlsmäßige Vorgänge im Menschen. Angesprochen sind damit vor allem die Sinnesorgane, das Gedächtnis, die Konzentration und emotionale Empfindungen.

Mitbestimmung des Betriebsrats

Nach jahrelangen juristischen Auseinandersetzungen war das Ergebnis eindeutig: Das Bundesarbeitsgericht bestätigte am 08.06.2004 die Mitbestimmung des Betriebsrats bei der Umsetzung des Arbeitsschutzgesetzes

und der Gefährdungsbeurteilung (vgl. 1 ABR 4/03, dbr 4/2005, Seite 37 und 1 ABR 13/03).

Leitsatz des Bundesarbeitsgerichts – 1 ABR 13/03

Die Vorschriften des Arbeitsschutzgesetzes über Gefährdungsbeurteilungen (§ 5) und über die Unterweisung der Arbeitnehmer (§ 12) sind Rahmenvorschriften im Sinne des § 87 Abs 1 Nr 7 BetrVG, bei deren Ausfüllung durch betriebliche Regelungen der Betriebsrat mitzubestimmen hat.

Kontinuierlicher (Verbesserungs-)Prozess

Die Durchführung der Gefährdungsbeurteilung ist als ein Prozess konzipiert, der aus den Hauptelementen Analyse, Bewertung, Maßnahmenumsetzung und Wirkungskontrolle besteht. Diese sind zu wiederholen, wenn sich die Arbeitsbedingungen verändern. Die Abbildung 2 skizziert eine Vorgehensweise, welche quasi als „Landkarte“ für

den Ablauf des betrieblichen Arbeitsschutzes und als betriebliche Schrittfolge genutzt werden kann.

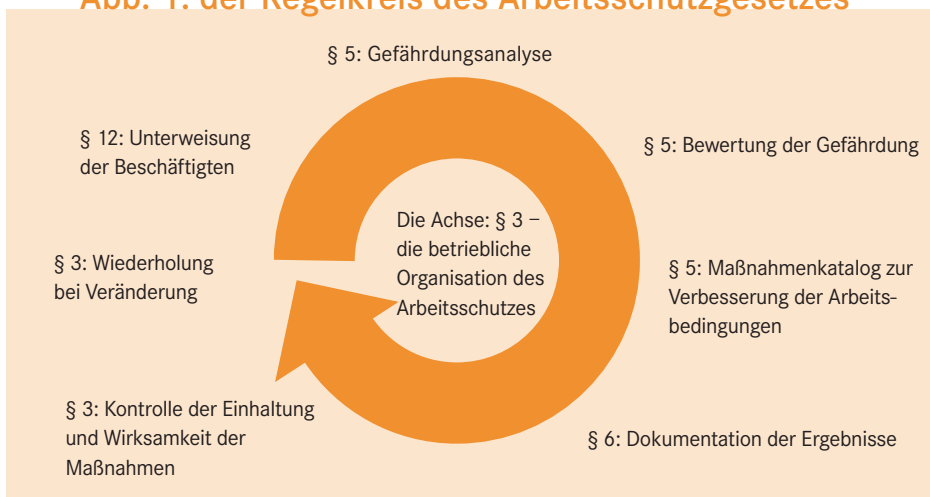
In der Startphase wird das Vorgehen zur Ermittlung der Belastungen eher einem Projekt entsprechen, in dem viele Vorgänge (z.B. Informationsbeschaffung, Grundlagenschulungen, Konzeptentwicklung) durchlaufen werden. Spätestens mit Abschluss der Pilotphase und einer kritischen Überprüfung des bisherigen Vorgehens sollte das weitere Vorgehen als kontinuierlicher Prozess und integriert in die betrieblichen Abläufe organisiert werden. Die Abbildung 2 versteht sich als ein idealtypischer Verlauf einer Gefährdungsbeurteilung, der Raum für betriebliche Besonderheiten lässt.

Praxisbeispiel: Sauer-Danfoss

Eine beispielhafte Betriebsvereinbarung zur Regelung des Arbeits- und Gesundheitsschutzes wurde im Sommer 2005 bei dem Unternehmen Sauer-Danfoss in Neumünster unterzeichnet. Betriebsrat und Geschäftsleitung organisierten die Gefährdungsbeurteilung im Konsens. In der Betriebsvereinbarung heißt es dazu: „Unternehmensleitung und Betriebsrat sind sich einig, dass es für die Sauer-Danfoss GmbH & Co. OHG eine wichtige Aufgabe darstellt, den Anforderungen eines modernen Arbeits- und Gesundheitsschutzes gerecht zu werden und diesen durch innerbetriebliche Maßnahmen zu fördern. Die Erreichung dieses Zieles ist nur durch eine partnerschaftliche Zusammenarbeit aller Beteiligten möglich.“

Sauer-Danfoss ist ein weltweit agierender Konzern mit rund 8.500 Beschäftigten an 22 Produktionsstandorten in Nord- und Südamerika, im asiatisch-pazifischen Raum und in Europa. Das Unternehmen ist einer der großen Hersteller und Lieferanten von

Abb. 1: der Regelkreis des Arbeitsschutzgesetzes



Mobilhydraulik. In Neumünster arbeiten rund 620 Beschäftigte, die hydrostatische Pumpen für landwirtschaftliche Fahrzeuge sowie für Baufahrzeuge herstellen.

Der Einsicht wich die Skepsis

Der Betriebsrat unterbreitete der Arbeitgeberseite zunächst einen Vorschlag für eine Betriebsvereinbarung zum Gesundheitsschutz. Die Geschäftsleitung ging darauf nicht ein und vertrat den Standpunkt, eine solche Vereinbarung sei nicht nötig, es sei ja ohnehin alles gesetzlich geregelt und vorgeschrieben. Daraufhin rief der Betriebsrat die Einigungsstelle an. Nachdem er dort erfolgreich war und seine Mitbestimmung bei der Gestaltung des betrieblichen Gesundheitsschutzes bestätigt wurde, lenkte die Geschäftsleitung ein. Infolgedessen konnten im Jahre 2004 zwei Pilotprojekte zur Gefährdungsbeurteilung eingeleitet werden.

Beobachtungsinterviews

Die nachfolgend geschlossene Betriebsvereinbarung mit ihren Regelungen zur Gefährdungsbeurteilung sieht vor, dass alle Arbeitsplätze sowohl auf psychische (seelische) als auch auf physische (körperliche) Gefährdungen untersucht werden. Fünf Schwerpunkte sind dabei zu beachten: Unfallgefahr, Arbeitstätigkeit, Arbeitsumgebung, Arbeitsorganisation und spezifische Belastungen.

Die Gefährdungsbeurteilung erfolgt in Form von Beobachtungsinterviews. Dazu gehört eine Begehung bzw. Beobachtung des jeweiligen Bereichs sowie ein Gespräch mit dem jeweiligen Mitarbeiter. Die Gefährdungsbeurteilung wird also unter aktiver Beteiligung der Beschäftigten durchgeführt. Hierzu geht das Beobachtungsteam in kleinen Gruppen von drei bis maximal vier Personen durch die Abteilungen. In der Vorgehensweise der Gefährdungsermittlung und -beurteilung orientiert sich das Team an den betrieblichen

Lesetipp

Positive Beispiele in Form von abgeschlossenen Betriebsvereinbarungen, Checklisten und Fragebögen insbesondere zur Erfassung von psychischen Belastungen finden sich unter www.buero-fuer-arbeitschutz.de

Abb. 2: Idealtypischer Verlauf einer Gefährdungsbeurteilung



Quelle: Holm/Geray, Die Integration der psychischen Belastungen in die Gefährdungsbeurteilung, Dortmund 2006

chen Abläufen. Bei der Befragung der Mitarbeiter wird auf ein gutes Gesprächsklima geachtet. Nur so ist gewährleistet, dass die Beschäftigten wirklich über ihre Sorgen und Probleme im Zusammenhang mit ihrem Arbeitsplatz offen reden.

Erste Ergebnisse

Schnell ergab sich in der betrieblichen Praxis, dass diese Art der Erfassung von Belastungen funktioniert, dass es möglich ist, eine Ausgewogenheit in der Ermittlung physischer und psychischer Belastungen zu erreichen und dass eine mündliche Befragung der Mitarbeiter dann erfolgreich ist, wenn eine Diskussion der Fragen erfolgen kann. Deshalb ist eine Vorinformation der Beschäftigten über die Gefährdungsbeurteilung und ihre Durchführung von entscheidender Bedeutung.

Wenngleich die Methode des Beobachtungsinterviews relativ zeitaufwendig ist und in einigen Bereichen 10 bis 15 Stunden erfordert hat, so lieferte sie dafür detaillierte Ergebnisse und damit eine gute Basis für Arbeitsschutzmaßnahmen.

Einige positive Effekte waren schon nach den ersten Beurteilungen spürbar. So konnten unter anderem folgende Maßnahmen durchgeführt werden:

- > Installation von Schallschutzmaßnahmen an Maschinen;
- > Änderung der Hallenbelüftung;
- > Beendigung einer Mobbingssituation;
- > Einführung von Standards für die Büroeinrichtung;
- > Regelung zu Schutzbrillen und PC-Bildschirmbrillen;
- > Neuregelung der Verkehrswege;
- > Durchführung eines Nichtraucherseminars.

Ausblick

Das Praxisbeispiel verdeutlicht nicht nur die Gestaltungs- und Einflussmöglichkeiten des Betriebsrats bei der betrieblichen Umsetzung der geltenden Arbeitsschutzbestimmungen. In der gleichen Weise zeigt es auf, dass ein aktives Handeln der betrieblichen Interessenvertretung notwendig ist, wenn die Gefährdungsbeurteilung nicht auf die Schmalspurerfassung von arbeitssicherheitsrelevanten Gefahren beschränkt bleiben soll. Eine ganzheitliche Gefährdungsbeurteilung im Sinne des Gesetzgebers sollte daher vom Betriebsrat als Gestaltungsfeld von Arbeitsbedingungen und als Querschnittsfunktion zu Bereichen wie etwa personellen Angelegenheiten, Betriebsänderungen sowie Umstrukturierungen genutzt werden. ■

Dokumentiert:

Rahmenbetriebsvereinbarung der Sauer-Danfoss GmbH & Co. OHG zur Regelung des Arbeits- und Gesundheitsschutzes (Auszug)

5. Gefährdungsbeurteilung

5.1 Grundsätze

Es besteht Übereinstimmung, dass alle Arbeitsplätze sowohl auf physische als auch auf psychische Gefährdungen zu untersuchen sind und dass alle erforderlichen Maßnahmen sich auf beide Gefährdungstatbestände beziehen. Eine Gefährdungsbeurteilung kann nur nach der Durchführung der Unterweisungen (Grund- und aufgabenbezogene Unterweisung) stattfinden.

Die Gefährdungsbeurteilung wird in Form eines Beobachtungsinterviews durchgeführt, bestehend aus einer Begehung/Beobachtung des zu untersuchenden Bereichs und einem Gespräch mit den beteiligten Mitarbeitern.

5.2 Organisation

Die Gefährdungsbeurteilung wird von einer beauftragten Person (BeGeBe = Beauftragter für Gefährdungsbeurteilungen) oder seinem Stellvertreter (Anlage 1) und einem Betriebsratsmitglied aus dem gemeinsamen Arbeits- und Gesundheitsausschuss (GAGS) durchgeführt. Es ist auszuschließen, dass der BeGeBe und sein Vertreter ihre eigenen Verantwortungsbereiche beurteilen.

Bei der Beobachtung der Bereiche nimmt die Fachkraft für Arbeitssicherheit teil. Der Werksarzt kann hinzugezogen werden.

Das Mitarbeiterinterview wird nur von BeGeBe oder seinem Stellvertreter und einem Betriebsratsmitglied aus dem GAGS durchgeführt.

5.3 Qualifizierung

Die mit der Gefährdungsbeurteilung befassten Mitarbeiter und die beauftragten Betriebsratsmitglieder sind vor der Durchführung zu qualifizieren, und für die Schulung und Durchführung der Gefährdungsbeurteilung im erforderlichen Umfang von ihren sonstigen Aufgaben freizustellen. Den Qualifizierungsbedarf bestimmt der GAGS gemeinsam.

Für die vereinbarte Methode (siehe 5.6) ist der BeGeBe und sein Vertreter zu qualifizieren. Bei Veränderungen legen die Betriebsparteien im GAGS die Qualifizierungsmaßnahmen fest.

5.4 Gegenstände der Gefährdungsbeurteilung

Die Gefährdungsbeurteilung wird in den in Anlage 2 aufgeführten Bereichen durchgeführt und beinhaltet alle Mitarbeiter und Tätigkeiten, die in den einzelnen Bereichen ausgeführt werden. Bei der Beurteilung ist von den 13 Gefährdungstatbeständen der Anlagen 3 auszugehen, die in allen Bereichen überprüft werden.

5.5 Kriterien

Die Kriterien für die Gefährdungsbeurteilung gliedern sich in 5 Kategorien. ...

5.6 Methoden

Als Methode wird das Sigma Verfahren (Beobachtung, Gespräch und Beurteilung) angewendet. Dabei ist das Zusammenwirken von Mensch und Arbeitsmittel im Einzelfall zu beurteilen und nicht der Normmensch.

5.7 Verfahren

Vor der Gefährdungsbeurteilung berät der BeGeBe, die Fachkraft für Arbeitssicherheit, gegebenenfalls der Werksarzt und der Vertreter des Betriebsrates über die möglichen Gefährdungspotenziale in den jeweiligen Bereichen, die im Rahmen der Unterweisung ermittelt worden sind. Zu Beginn werden alle Mitarbeiter über den Ablauf der Gefährdungsbeurteilung informiert. Mit dem betrieblichen Vorgesetzten werden anschließend die Tätigkeiten und die Organisation des Bereichs besprochen. Nach der Beobachtungsphase erfolgt das Interview mit Mitarbeitern, die von der Gruppe in dem Arbeitsbereich benannt werden.

Die Ergebnisse des Beobachtungsinterviews werden vom BeGeBe, der Fachkraft für Arbeitssicherheit und dem Vertreter des Betriebsrats aus dem GAGS in dem Bericht Gefährdungsbeurteilung (Anlage 3) zusammengefasst und der Handlungsbedarf ermittelt.

Das Ergebnis wird dem GAGS vorgestellt und die Maßnahmen werden gemeinsam beraten. Zu der Beratung der Maßnahmen kann die Fachkraft für Arbeitssicherheit und der Werksarzt hinzugezogen werden.

Geschäftsleitung und Betriebsrat werden durch den BeGeBe über die durchgeführten Gefährdungsbeurteilungen und deren Ergebnisse informiert und müssen den Ergebnissen zustimmen. Dabei werden auch die Erfahrungen aus den Gefährdungsbeurteilungen überprüft, ob die Festlegungen durch diese Betriebsvereinbarung praktikabel sind und den gesetzlich definierten Zielen des Gesundheitsschutzes Rechnung tragen.

5.8 Information der Mitarbeiter

Persönliche oder vertrauliche Ergebnisse werden nicht veröffentlicht. Der GAGS legt fest, welche vertraulichen Berichtsbestandteile veröffentlicht werden, um das Gebot der Vertraulichkeit nicht zu verletzen.

Die Ergebnisse, der Handlungsbedarf und die vorgeschlagenen Maßnahmen werden den be-

urteilten Bereichen vom BeGeBe und einem Vertreter des Betriebsrats aus dem GAGS vorgestellt und mit den Mitarbeitern diskutiert. Die Vorschläge der Mitarbeiter werden dokumentiert. Termine und Verantwortliche sind zu bestätigen.

5.9 Maßnahmen

Die aus der Gefährdungsbeurteilung resultierenden Maßnahmen werden von den benannten Personen abgearbeitet. Die betrieblichen Vorgesetzten melden dem Ausschuss für Arbeits- und Gesundheitsschutz die Umsetzung der Maßnahmen.

5.10 Dokumentation

Die Ergebnisse der Gefährdungsbeurteilung werden in einem Bericht (Anlage 3) dokumentiert. Der Bericht enthält:

- > welcher Bereich untersucht wurde;
- > wer die Gefährdungsbeurteilung durchgeführt hat;
- > die Tätigkeiten, die im Bereich ausgeführt werden;
- > die Ergebnisse der Befragung und Beobachtung;
- > die Auswertung der Befragung und Beobachtung;
- > den Handlungsbedarf;
- > die vorgeschlagenen Maßnahmen sowie Verantwortliche und Termine;
- > der Abschluss der Maßnahmen.

Der Bericht wird in einem Verzeichnis auf dem Laufwerk T hinterlegt, dessen Zugriff limitiert ist auf den BeGeBe, seinem Stellvertreter und den HR Director und zwei zu benennende Betriebsratsmitglieder aus dem GAGS. Die Vollständigkeit der Gefährdungsbeurteilungen und die Umsetzung der Maßnahmen wird in der Anlage 2 dokumentiert.

5.11 Wirksamkeitskontrolle

Die Gefährdungsbeurteilungen werden spätestens nach einem Zeitraum von drei Jahren wiederholt, auch um die langfristige Wirksamkeit der Maßnahmen zu überprüfen. Bei Veränderungen betrieblicher Abläufe, gesetzlicher Bestimmungen oder dem Stand der Arbeitswissenschaft ist die Gefährdungsbeurteilung zu wiederholen.

Die Wirksamkeitskontrolle der umgesetzten Maßnahmen wird innerhalb von sechs Monaten nachdem die Maßnahmen durchgeführt wurden von den zuständigen Vorgesetzten, dem BeGeBe und einem Betriebsratsmitglied aus dem GAGS durchgeführt und mit den betroffenen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern kommuniziert.

Der vollständige Wortlaut der Betriebsvereinbarung findet sich unter http://buero-fuer-arbeitsschutz.de/archiv/bv/sauerdanfoss/sauerdanfoss_bv_rahmen_asga_160805.html