Gestaltungsraster für Betriebs- und Dienstvereinbarungen
Thema Gefährdungsbeurteilungen

Regine Romahn, Gefährdungsbeurteilungen (2013), Reihe Betriebs- und Dienstvereinbarungen, Hans-Böckler-Stiftung (Hg.), Frankfurt/M.: Bund-Verlag, ISBN 978-3-7663-6273-5

Dieser Stichpunktekatalog bietet umfangreiche Hinweise für die Gestaltung von Betriebs- und Dienstvereinbarungen zum Thema. 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.

Präambel

- Zielsetzung
  - Verständnis von Sicherheit und Gesundheit am Arbeitsplatz
  - die Arbeitsumwelt ganzheitlich, systematisch und kontinuierlich betrachten
  - Grundsätze, Verfahrensregelungen und Instrumente festlegen
  - die Beschäftigten an der Verbesserung der Arbeitsbedingungen aktiv beteiligen
  - Missbrauch ausschließen

Geltungsbereich

- persönlich
  - alle Beschäftigten einschließlich Auszubildende und Aushilfskräfte
  - Beschäftigte von Fremdfirmen, auch Leiharbeitskräfte
- räumlich
  - alle Betriebe/Betriebsteile
  - alle internen und externen Arbeitsplätze
- sachlich
  - Arbeits- und Gesundheitsschutz
  - Gesundheitsförderung

Anlass, Umfang

- Wann?: regelmäßig und anlassbezogen
- Was?: alle Belastungen einbeziehen
- Wo?: Bereiche definieren
  - alle Arbeitsplätze oder vergleichbare Gefährdungen zulassen, d. h. definieren
- Tätigkeiten, Personengruppen

Organisation

- Verfahrensgestaltung
  - grundsätzliche Verfahrensgestaltung vereinbaren
  - betriebliche Verantwortungs- und 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 regeln
- inhaltliche und methodische Gestaltung
  - Phasen und Arbeitsschritte der Gefährdungsbeurteilung allgemein festlegen
  - einzubeziehende Daten und Informationsquellen bestimmen
  - belastungsspezifische Verfahren und Methoden (physisch, psychisch, sozial) bestimmen
  - Mehrfachbelastungen und -beanspruchungen berücksichtigen
  - Methoden auswählen und festlegen

Maßnahmen

- Maßnahmen ermitteln und festlegen
  - Verfahren zur Ableitung und Festlegung von Maßnahmen
  - Aufgabenverteilung und Ressourcen klären
  - Prioritätenliste zur Umsetzung entwickeln/erstellen
  - differenzierten Umsetzungsplan erarbeiten (Arbeitsschritte beschreiben: Wer? Was? Bis wann?)
- Durchführung begleiten
- Controllingverfahren vereinbaren
  - Wirksamkeitskontrolle durchführen und Defizite beheben (Wo? Wann? Wer? Wie?)
  - Beschäftigte von der Ermittlung bis zur Wirksamkeitskontrolle beteiligen

Dokumentation

- Warum?: Zielsetzungen vereinbaren
- Was?
  - Inhalte beschreiben; Verfahren und Ergebnisse; Wer hat wie mit welchen Ergebnissen die einzelnen Arbeitsschritte bzw. Phasen der Gefährdungsbeurteilung bearbeitet?
- Wie?
  - Art der Dokumentation, EDV und/oder Papier bzw. sonstiges
  - nicht nur aktuelle sondern auch ältere Daten aufbewahren, um z. B. Ursachenanalyse bei Erkrankungen zu erleichtern, Aufbewahrungsfristen regeln
  - zentrale oder dezentrale Aufbewahrung
  - Zugang zu Informationen der Dokumentation für unterschiedliche Zielgruppen regeln
  - Datenschutz festlegen

Wirksamkeitskontrolle durchführen

- Wo?
  - Bereiche Festlegen
- Wann?
  - Rhythmus und Anlässe definieren, Zeitpläne erstellen
- Wie?
  - Methoden ermitteln
- Wer?
  - Verantwortliche und Beteiligte bestimmen, Beschäftigte beteiligen
- Was? Wann?
  - Arbeitsplan erstellen

Konfliktregelungen vorsehen

- Beschäftigte
  - Mitarbeiterbeschwerden 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