

Regine Romahn

Gefährdungs- beurteilungen

2. Auflage



mit CD-ROM

**Betriebs- und
Dienstvereinbarungen**

Analyse und Handlungsempfehlungen


**BUND
VERLAG**

Hans **Böckler**
Stiftung 

Regine Romahn
Gefährdungsbeurteilungen

Betriebs- und Dienstvereinbarungen

Analyse und Handlungsempfehlungen

Eine Schriftenreihe der Hans-Böckler-Stiftung

Regine Romahn

Gefährdungs- beurteilungen

2., aktualisierte Auflage



Bibliografische Information der Deutschen Nationalbibliothek
Die Deutsche Nationalbibliothek verzeichnet diese Publikation
in der Deutschen Nationalbibliografie; detaillierte bibliografische
Daten sind im Internet über <http://dnb.d-nb.de> abrufbar.

2., aktualisierte Auflage 2013

© 2006 by Bund-Verlag GmbH, Frankfurt am Main

Redaktion: Dr. Manuela Maschke, Hans-Böckler-Stiftung

Herstellung: Birgit Fieber

Umschlaggestaltung: Neil McBeath, Stuttgart

Satz: Dörlemann Satz, Lemförde

Druck: CPI books – Ebner & Spiegel, Ulm

Printed in Germany 2013

ISBN 978-3-7663-6273-5

Alle Rechte vorbehalten,
insbesondere die des öffentlichen Vortrags, der Rundfunksendung
und der Fernsehausstrahlung, der fotomechanischen Wiedergabe,
auch einzelner Teile.

www.bund-verlag.de

www.boeckler.de/betriebsvereinbarungen

Inhaltsverzeichnis

Vorwort	7
Abkürzungsverzeichnis	8
1. Rahmenbedingungen	9
2. Regelungsinhalte	13
2.1 Gefährdungsbeurteilung gemäß § 5 Arbeitsschutzgesetz	13
2.1.1 Zielsetzung, Präambel	13
2.1.2 Geltungsbereich	20
2.1.3 Anlass und Umfang	21
2.1.4 Organisatorische Gestaltung	26
2.1.5 Maßnahmen: Ermittlung, Festlegung und Durchführung	39
2.1.6 Dokumentation	45
2.1.7 Aktualisierung	48
2.1.8 Wirksamkeitskontrolle	50
2.2 Gefährdungsbeurteilung gemäß § 3 Bildschirmarbeits- verordnung	52
2.2.1 Ziele, Organisation und inhaltliche Gestaltung	52
2.2.2 Verfahren, Methoden, Instrumente	56
2.2.3 Besondere Maßnahmen bei Bildschirmarbeit	63
2.2.4 Dokumentation	72
3. Mitbestimmungsrechte, -prozeduren und -instrumente	73
3.1 Institutionelle Mitbestimmung der betrieblichen Interessenvertretung	73
3.1.1 Organisation, Verfahren und Methoden bei der Gefährdungsbeurteilung	74
3.1.2 Maßnahmenbestimmung und -durchführung	75

3.1.3	Information, Unterweisung	77
3.1.4	Qualifizierung, Weiterbildung	78
3.1.5	Hinzuziehung externer Experten	80
3.1.6	Allgemeine Regelungen der Mitbestimmung	81
3.2	Unterrichtung und Beteiligung der Beschäftigten	82
3.2.1	Information	82
3.2.2	Beteiligung der Beschäftigten	84
3.3	Konfliktregelungen	89
4.	Offene Probleme	95
5.	Zusammenfassende Bewertung	99
6.	Gestaltungs- und Beratungshinweise	103
6.1	Gestaltungsraster	103
6.2	Ausgangspunkte für die gestaltende Einflussnahme durch die Interessenvertretung	106
6.3	Wesentliche rechtliche Grundlagen	109
7.	Bestand der Vereinbarungen	112
	Glossar	116
	Literatur- und Internethinweise	118
	Das Archiv Betriebliche Vereinbarungen der Hans-Böckler-Stiftung	120
	Stichwortverzeichnis	123

Vorwort

Das Ziel einer Gefährdungsbeurteilung ist, möglichst frühzeitig Gefährdungen für die Gesundheit bei der Arbeit zu erkennen und Maßnahmen zu ergreifen, die entsprechend schützen. Wie man eine Gefährdungsbeurteilung durchführt, schreibt das Gesetz nicht vor. Genannt werden Grundsätze und Standards, die berücksichtigt werden müssen. Diese Vorgehensweise soll zu mehr Eigeninitiative, Verantwortung und Gestaltungskompetenz in den Betrieben führen. Letztlich wird in den Betrieben entschieden, wie eine Gefährdungsbeurteilung konkret gestaltet und durchgeführt wird.

Handlungshilfen, die die Betriebe bei dieser Aufgabe unterstützen, existieren reichlich. Dennoch müssen die konkreten Arbeitsschritte und Verfahren betriebsspezifisch erarbeitet werden. Damit wächst das Interesse an Lösungswegen anderer Betriebe: Was haben andere Unternehmen und Verwaltungen vereinbart? Was wurde umgesetzt?

Für die Analyse wurden insgesamt 88 betriebliche Vereinbarungen und Richtlinien ausgewertet, die seit 1996 abgeschlossen wurden: 52 Vereinbarungen zu Gefährdungsbeurteilungen allgemein nach dem Arbeitsschutzgesetz und 36 Vereinbarungen zu Gefährdungsbeurteilungen bei Bildschirmarbeit. Es wird gezeigt, welche Regelungstrends zur Gestaltung von Gefährdungsbeurteilungen bestehen und wie die betrieblichen Akteure das Thema aufgreifen. Mit den Analysen verfolgen wir nicht das Ziel, Regelungen zu bewerten, denn die Hintergründe und Strukturen in den Betrieben und Verwaltungen sind uns nicht bekannt. Ziel ist es, betriebliche Regelungspraxis abzubilden, Trends aufzuzeigen, Hinweise und Anregungen für die Gestaltung eigener Vereinbarungen zu geben.

Weitere Hinweise und Informationen zu unseren Auswertungen finden Sie im Internet unter www.boeckler.de/betriebsvereinbarungen.

Wir wünschen eine anregende Lektüre!

Dr. Manuela Maschke

Abkürzungsverzeichnis

AGA	Ausschuss Gesundheit und Arbeitsbedingungen
AK	Arbeitskreis
ArbN	Arbeitnehmer
ArbSchG	Arbeitsschutzgesetz
ASiG	Arbeitssicherheitsgesetz
BAG	Bundesarbeitsgericht
BetrVG	Betriebsverfassungsgesetz
BGB	Bürgerliches Gesetzbuch
BildscharbV	Bildschirmarbeitsverordnung
BPersVG	Bundespersonalvertretungsgesetz
BR	Betriebsrat
BV	Betriebsvereinbarung
EU	Europäische Union
FASi	Fachkraft für Arbeitssicherheit
GBV	Gesamtbetriebsvereinbarung
GDA	Gemeinsame Deutsche Arbeitsschutzstrategie
GFA/GFB	Gefährdungsanalyse/Gefährdungsbeurteilung
IuK	Information und Kommunikation
MASQT	Ministerium für Arbeit, Soziales, Qualifikation und Technologie [in Nordrhein-Westfalen]
PSA	Persönliche Schutzausrüstung
SB	Sicherheitsbeauftragte/r
VBG	Vorschriften der Berufsgenossenschaft
WSI	Wirtschafts- und Sozialwissenschaftliches Institut

1. Rahmenbedingungen

Seit 16 Jahren ist das Arbeitsschutzgesetz (ArbSchG) in der Bundesrepublik Deutschland nun in Kraft. Die Umsetzung des europäischen Rechts brachte neue, strategische Ansätze, Zugänge und Instrumente, mit denen man hoffte, die Defizite im bisherigen Arbeitsschutz überwinden zu können. Von Interesse ist nun, inwieweit die neuen Ansätze in der Praxis angekommen sind und welche Erfahrungen damit gemacht wurden.

Ende der 80er Jahre wurde in der Europäischen Union die Grundlage für einen europaweiten Arbeits- und Gesundheitsschutz gelegt und damit die Gestaltung des europäischen Binnenmarktes sozialpolitisch flankiert. Man konzipierte und verabschiedete die Rahmenrichtlinie zum europäischen Arbeits- und Gesundheitsschutz sowie spezifische Einzelrichtlinien, z. B. zur Bildschirmarbeit. Beides wurde in der Bundesrepublik von Befürchtungen begleitet. Man argwöhnte, das hohe Arbeitsschutzniveau in Deutschland könne sich nach der Angleichung an europäisches Recht negativ entwickeln. Man bemerkte außerdem, dass viele Vorhaben in Deutschland bereits Praxis seien, z. B. die Gefährdungsanalysen. Diese Einschätzungen erfolgten vor dem Hintergrund nicht unerheblicher Kritik im eigenen Land am Arbeitsschutzsystem und den Ergebnissen des Arbeitsschutzes. In den vergangenen Jahren zeigte sich, dass Europa zu einer positiven Neuausrichtung unseres Arbeits- und Gesundheitsschutzes beigetragen hat. Dabei wurden an alle Akteure neue Anforderungen gestellt.

Ein Beispiel für die Neuausrichtung ist die Pflicht der Betriebe, Gefährdungsbeurteilungen (→ Glossar) durchzuführen. Die Neuausrichtung ist so grundlegend und umfassend, dass von einem Paradigmenwechsel im Arbeitsschutz gesprochen wird. Die neue Ausrichtung beinhaltet folgende Grundsätze:

- Auslöser für das Arbeitsschutzhandeln sind Gefährdungen, nicht erst Gefahren.

- Das Konzept ist darauf ausgerichtet, nicht nur Unfälle, Berufskrankheiten und arbeitsbedingte Erkrankungen zu verhindern, sondern darüber hinaus die Arbeit menschengerecht zu gestalten und Sicherheit und Gesundheit bei der Arbeit herzustellen bzw. zu erhalten.
- Alle Faktoren, die im Arbeitsalltag Sicherheit und Gesundheit gefährden könnten, sind in die Gefährdungsbeurteilung einzubeziehen. Dazu gehören auch psychische, soziale und emotionale Belastungen (→ Glossar), unzureichende Qualifizierung, schlechte Arbeitsorganisation, Arbeitsverdichtung, beanspruchende Arbeitszeitregelungen etc.
- Der Arbeits- und Gesundheitsschutz wird frühzeitig in alle betrieblichen Prozesse und alle Phasen, beginnend bei der Planung, integriert. »Weg vom Reparaturarbeiterschutz, hin zur primärpräventiven Gestaltung« lautet das Motto.
- Der Arbeits- und Gesundheitsschutz ist durch ein betriebliches Arbeitsschutzmanagement zu gestalten und abzusichern. Es soll den Gesundheitsschutz auf allen Führungsebenen etablieren sowie die betrieblichen Zielsetzungen und Ablauforganisationen in der oben genannten Ausrichtung sicherstellen.

Diese Neuausrichtung ist in den Betrieben weder seitens der Geschäftsleitung noch der Interessenvertretungsgremien mit den bisherigen Akteuren, Strukturen und Verfahren zu bewältigen. Auf beiden Seiten sind Qualifizierungen, strategische Positionierungen und Konzeptentwicklungen erforderlich.

Im Jahr 1999, drei Jahre nach Inkrafttreten des ArbSchG, führte das Arbeits- und Sozialministerium Nordrhein-Westfalen eine Befragung durch (vgl. MASQT 2001). Nur 36 Prozent der befragten Beschäftigten antworteten, dass im Betrieb Gefährdungsbeurteilungen durchgeführt worden seien; 34 Prozent verneinten die Frage; alle Übrigen konnten keine Angabe machen.

Im Jahr 2004 führte das WSI eine Betriebsrätebefragung zum Gesundheitsschutz durch, in der ebenfalls nach den Gefährdungsbeurteilungen gefragt wurde. Nur 50 Prozent der Befragten bejahten eine Durchführung. Dabei fiel die Bestätigung in kleinen Betrieben (bis 50 Beschäftigte) mit 29 Prozent deutlich geringer aus als in großen Betrieben (über 1000 Beschäftigte) mit 61 Prozent. Bei einer WSI-Betriebsrätebefragung 2008/2009 bestätigten 56 Prozent der Befragten, dass in ihrem Betrieb eine Gefährdungsbeurteilung durchgeführt worden war. Nur 29 Prozent

hatten jedoch psychische Belastungen einbezogen. Zwar sind diese Daten etwas besser als die von 2004. Als positiv können diese Ergebnisse aber nicht bewertet werden. 2011 stellte die Gemeinsame Deutsche Arbeitsschutzstrategie (GDA) in einer Betriebsbefragung fest, dass 51 Prozent der Betriebe Gefährdungsbeurteilungen durchgeführt haben (Kleinstbetriebe 41 Prozent, mittlere Betriebe 70 Prozent, Großbetriebe 98 Prozent). Auch hier gilt: Diese Ergebnisse erweisen sich als unbefriedigend. Zudem sagen die Daten nichts aus über die Qualität von Gefährdungsbeurteilungen und den Umsetzungsgrad der ermittelten Maßnahmen. Sie belegen, dass bisher nur unzureichende Maßnahmen an den Arbeitsplätzen ergriffen worden sind. Die Betriebsräte wurden auch nach den Gründen für den defizitären betrieblichen Arbeits- und Gesundheitsschutz gefragt. Dies begründeten bei der WSI-Befragung 2004 67 Prozent der Befragten mit anderen, »wichtigeren« betrieblichen Erfordernissen wie Personalabbau oder Reorganisationsprozessen. 63 Prozent führten Kostenargumente des Arbeitgebers an. Jeweils 32 Prozent verwiesen auf unklare Verantwortlichkeiten und Zweifel der Arbeitgeber am Nutzen. In der jüngeren WSI-Befragung von 2008/2009 wurden vor allem mangelnde Kenntnisse bei der Umsetzung allgemein genannt (69 Prozent), insbesondere aber auch beim Thema psychische Belastungen (89 Prozent). In der GDA-Befragung antworteten 85 Prozent der Betriebe, es bestünden keine nennenswerten Gefährdungen. 47 Prozent halten den Nutzen angesichts des Aufwands für zu gering.

Eine Evaluation der Europäischen Union zur Umsetzung der Gefährdungsbeurteilung hat vor Jahren erhebliche inhaltliche Mängel festgestellt, ebenso wie die WSI- und GDA-Befragungen. Verschiedene Kampagnen wurden durchgeführt, um die praktische Umsetzung zu verbessern. Beispielsweise wurde auf EU-Ebene eine Sozialpartnervereinbarung Stress am Arbeitsplatz (2004) abgeschlossen. Sie blieb jedoch vor allem in Deutschland ohne Folgen. Eine EU-Kampagne zur Umsetzung der Gefährdungsbeurteilung (2008/2009) strebte bessere Umsetzungsquoten und einfache, praxisgerechte Verfahren an. Die GDA entwarf die Leitlinie »Gefährdungsbeurteilung und Dokumentation« (2008). Die Anwendung angemessener Gefährdungsbeurteilungen ist also kein Selbstläufer. Die GDA wird deshalb auch in den nächsten sechs Jahren (2013 bis 2018) ihre Arbeit zur besseren Umsetzung der Gefährdungsbeurteilung vorantreiben.

Die notwendigen Aufgaben im Rahmen der Gefährdungsbeurteilung erweisen sich als komplex. Teilweise sind betriebliche Berater, vor allem in Kleinbetrieben, überfordert. Dies sind sicherlich Gründe dafür, warum die Umsetzung der Gefährdungsbeurteilung bisher mangelhaft bleibt. Betroffen sind sowohl Zeitressourcen als auch Qualifikationen. Insbesondere das Konzept der »Betriebsorientierung« ist für Betriebe anspruchsvoll: Der Staat legt durch grundlegende Vorschriften die Ziele, Standards und generellen Aufgaben und Maßnahmen für alle Betriebe fest. Diese wiederum stehen nun in der Pflicht, die allgemeinen Vorgaben sachgerecht zu erfüllen und umzusetzen. Gefordert werden konkrete Maßnahmen, die auf Branche, Betriebsgröße und betriebspezifische Gegebenheiten zugeschnitten sind.

Handlungshilfen von staatlichen Institutionen, Unfallversicherungsträgern, Verlagen etc. stehen den Betriebsparteien mittlerweile reichlich zur Verfügung. Trotzdem erfordern selbst einfache, praxisgerechte Handlungshilfen bei der Umsetzung vor Ort noch erheblichen betriebspezifischen Anpassungsbedarf.

Gefährdungsbeurteilungen müssen alle Belastungsfaktoren berücksichtigen, die sich im Zusammenhang mit der Arbeit auf die Gesundheit auswirken können. Das heißt: Nicht nur physischen, sondern auch psychischen und sozialen Belastungen muss nachgegangen werden. Darüber hinaus gilt es, Auswirkungen von Mehrfachbelastungen und -beanspruchungen (→ Glossar) zu berücksichtigen.

Das ArbSchG erweitert nicht nur den Arbeits- und Gesundheitsschutz, sondern zugleich die Beteiligungs- und vor allem die Mitbestimmungsrechte der Betriebsräte. Entsprechende Betriebsvereinbarungen sollten sowohl die Betriebsorientierung als auch die Mitbestimmung ausführlich darlegen. Die Regelung dieser beiden Bereiche erweist sich oftmals als schwierig und konfliktreich. Die Gefährdungsbeurteilung ist kein Instrument, sondern ein strategisch wichtiger Prozess, mit dem der Arbeits- und Gesundheitsschutz systematisch, umfassend und kontinuierlich ausgerichtet wird. Einen solchen Prozess können Interessenvertretungen mit einer klaren Orientierung initiieren, mitgestalten und begleiten.

2. Regelungsinhalte

2.1 Gefährdungsbeurteilung gemäß § 5 Arbeitsschutzgesetz

2.1.1 Zielsetzung, Präambel

Mehrheitlich werden in den Vereinbarungen eingangs Ziele und Leitlinien hinsichtlich der gewünschten Ergebnisse und/oder Verfahren von Gefährdungsbeurteilungen im Betrieb benannt. Richtlinien kommen meist ohne Präambel aus.

Teilweise verweisen die Präambeln auf europäische bzw. deutsche Normen, die Gesundheitsgefährdungen ermitteln und minimieren sollen. Das demonstriert, dass der Betrieb seine gesetzliche Verpflichtung kennt und sie annimmt.

»Die Werkleitung und der Betriebsrat vereinbaren zur Vermeidung und Beseitigung von arbeitsbedingten Gesundheitsgefahren mittels der Umsetzung des Arbeitsschutzgesetzes (ArbSchG) folgende Regelung.«

 MASCHINENBAU, 060700/75/2000

Diese Zielsetzung erscheint selbstverständlich. Aber um den Prozess der Gefährdungsbeurteilung zu initiieren und mit Unterstützung aller Beteiligten tatsächlich umzusetzen, sind solche innerbetrieblichen Signalwirkungen wichtig. Angesichts der bis heute zögerlichen bzw. defizitären Umsetzung von Gefährdungsbeurteilungen wird außerdem deutlich, dass sie noch nicht fester Bestandteil im Betriebsalltag sind.

Die Methoden der Gefährdungsbeurteilung, insbesondere Verfahren und Instrumente, sind nicht vorgeschrieben. Sie können und müssen vor Ort in den Betrieben ausgewählt und bestimmt werden.

»In dieser BV werden Grundsätze, Verfahrensregelungen und Instrumente für die Beurteilung der Arbeitsbedingungen einschließlich der erforderlichen Dokumentation festgelegt.«

🔑 TELEKOMMUNIKATIONSDIENSTLEITER, 060700/55/2002

Etwas allgemeiner wird im Folgenden formuliert. Dieser Betrieb erachtet einheitliche Standards und effektive Beurteilungsverfahren als maßgeblich.

»Das Verfahren zur Gefährdungsbeurteilung wird zentral eingeführt, um neben einer effektiven Aufgabenerledigung einen einheitlichen Sicherheitsstandard in allen Organisationseinheiten zu gewährleisten.«

🔑 FAHRZEUGHERSTELLER KRAFTWAGEN, 060700/234/2005

Für die Gefährdungsermittlung und -beurteilung sowie für die Maßnahmengestaltung bestehen einige Planungs-, Gestaltungs- und Organisationsgrundsätze. Es gilt, alle Belastungen zu berücksichtigen – auch psychische und soziale. Systematische Zusammenhänge werden ganzheitlich betrachtet. Folgende Präambel bezieht diese Aspekte ein.

»Ziel ist eine ganzheitliche und systematische Betrachtung der Arbeitsumwelt unter Berücksichtigung des Zusammenwirkens von Mensch, Arbeitsmittel und Arbeitsorganisation. Dies umfasst auch die Ermittlung und Beurteilung psychischer Belastungen und Anforderungen. Weiteres Ziel ist eine möglichst beanspruchungsoptimale Gestaltung.«

🔑 TELEKOMMUNIKATIONSDIENSTLEITER, 060700/55/2002

Eine öffentliche Verwaltung wählt eine knappe Zielformulierung und stellt zwei wichtige Aspekte heraus: die zentrale Rolle einer geeigneten Arbeitsschutzorganisation und den Hinweis, dass psychische Belastungen aus der Arbeitssituation Gegenstand der Analyse sind.

»Die Gefährdungsbeurteilung dient der Beurteilung der Arbeitsschutzorganisation sowie physischer und psychischer Belastungen

der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die sich aus der Arbeitsaufgabe ergeben.«

🔑 ÖFFENTLICHE VERWALTUNG, 060700/262/2008

Ein Metallbetrieb greift den systematischen und umfassenden Ansatz auf und erweitert ihn, indem bereits in der Zielsetzung vorgegeben wird, alters- und altersgerechte Gefährdungen zu berücksichtigen.

»Durch eine systematische Vorgehensweise werden zunächst die Gefährdungen und Belastungen ermittelt. In diese ganzheitliche Ermittlung sind insbesondere die alters- und alterskritischen Gefährdungen als auch die psychischen Belastungen einzubeziehen.«

🔑 METALLERZEUGUNG UND -BEARBEITUNG, 060700/294/2009

Auch im Folgenden wird der ganzheitliche Ansatz aufgegriffen und um die wichtige Rolle der Führungskräfte im Rahmen von Arbeitsgestaltung und Arbeitsschutz erweitert.

»Dabei gehen die Vertragsparteien von einem ganzheitlichen Verständnis von Sicherheit und Gesundheit am Arbeitsplatz aus. Berücksichtigt werden körperliche und psychische Belastungsfaktoren sowie die Einflüsse von Qualifikation, innerbetrieblicher Kommunikation und Führungsverhalten auf das Wohlbefinden am Arbeitsplatz. Eine besondere Aufgabe kommt in diesem Zusammenhang den Führungskräften zu. Entsprechend den geltenden Leitlinien zur Führung und Zusammenarbeit sind sie für die stetige Verbesserung der Arbeitsplatzbedingungen verantwortlich. Das Instrument der Arbeitsplatzanalyse soll Führungskräfte in dieser Aufgabe wirkungsvoll unterstützen.«

🔑 ÖFFENTLICHE VERWALTUNG, 060700/37/1999

In einer anderen Vereinbarung dient die Gefährdungsbeurteilung insbesondere dazu, arbeitsgestalterische Schwachstellen zu ermitteln und darüber hinaus Potenziale zu nutzen.

»Das Instrument der Arbeitsplatzanalyse schafft die Voraussetzungen, Schwachstellen der Arbeitsgestaltung zu erkennen und gesundheitsförderliche Potenziale der Arbeitstätigkeit zu nutzen.«

🔑 ÖFFENTLICHE VERWALTUNG, 060700/37/1999

Ein Maschinenbauunternehmen benennt detailliert jene Bereiche, die einer Schwachstellenanalyse unterzogen werden sollen.

»Bei Erstellung der Gefährdungsbeurteilung sollen die gewonnenen Ergebnisse Hinweise liefern zur Gestaltung, Weiterentwicklung und zum Einsatz von Technik, zu Arbeitsorganisations- und Personalkonzepten und hier insbesondere zum Abbau von Qualifikationsdefiziten, Arbeitszeitgestaltungsproblemen und Organisationsdefiziten.«

🔑 MASCHINENBAU, 060100/31/1998

Folgende Dienstvereinbarung einer öffentlichen Verwaltung betont den Nutzen des Arbeits- und Gesundheitsschutzes für die Produkt- bzw. Dienstleistungsqualität.

»Die Vertragsparteien sind sich darin einig, dass die gesundheitsgerechte Gestaltung der Arbeitsplätze eine wichtige Voraussetzung für die Erbringung bürgerorientierter Dienstleistungen darstellt. Sicherheit und Gesundheit am Arbeitsplatz sind daher unverzichtbare Bestandteile des Qualitätsmanagements und leisten einen wichtigen Beitrag zur Verbesserung von Qualität und Effektivität des Verwaltungshandelns.«

🔑 ÖFFENTLICHE VERWALTUNG, 060700/37/1999

In einer Betriebsvereinbarung der chemischen Industrie wird der Beitrag des Arbeitsschutzes zur Wettbewerbsfähigkeit herausgestellt.

»Präventiver Arbeits- und Gesundheitsschutz reduziert Arbeitsunfälle, Berufskrankheiten sowie arbeitsbedingte Gesundheitsgefahren und stärkt durch den Abbau von Fehlzeiten und die Vermeidung von Betriebsstörungen die Wettbewerbsfähigkeit des Unternehmens. Eine gesundheitsgerechte Gestaltung der Arbeitsbedingungen erhöht zugleich die Motivation der Beschäftigten.«

🔑 CHEMISCHE INDUSTRIE, 060100/52/1999

Im nachstehend zitierten Unternehmen gilt es als betriebswirtschaftliche Notwendigkeit, den Arbeitsschutz umzusetzen und einzuhalten.

»Arbeits- und Gesundheitsschutz sind wichtige Bausteine zur Arbeitszufriedenheit und zur Erhaltung der Gesundheit unserer Mitarbeiter. Voraussetzung für gesunde Unternehmen sind gesunde Mitarbeiter. Daraus resultiert die unternehmerische Aufgabe, Arbeitsschutz und Gesundheitsförderung im Betrieb über die Fürsorgepflicht hinaus als betriebswirtschaftliche Notwendigkeit zu intensivieren.«

🔑 METALLERZEUGUNG UND -BEARBEITUNG, 060100/17/1997

In den Zielsetzungen wird die Frage geklärt, wann die Gefährdungsbeurteilung einsetzt. Ein Telekommunikationsdienstleister legt einen frühestmöglichen Beginn fest. Das heißt: Bereits in der Planungsphase sind Gesundheitsaspekte zu beachten.

»Ziel ist es, die fachseitigen Erkenntnisse und das Knowhow des Arbeitsschutzes in einem frühestmöglichen Stadium in die unternehmerischen Entscheidungen einfließen zu lassen. Dies gilt auch für die Berücksichtigung der Belange von Schwerbehinderten.«

🔑 TELEKOMMUNIKATIONSDIENSTLEISTER, 060300/95/0

Im ArbSchG ist der Arbeitgeber dazu verpflichtet, den Arbeits- und Gesundheitsschutz zu verbessern. Dies wird auch in den Präambeln thematisiert. In der Vergangenheit erwies es sich als problematisch, dass einmal erreichte Standards nur im Falle neuer Normensetzung angepasst werden mussten. Einige Unternehmen legen ausdrücklich Wert auf einen hohen Standard im Gesundheitsschutz und einen anhaltenden Verbesserungsprozess. Das initiiert zudem einen Beobachtungs- und Diskussionsprozess.

»Im Rahmen unseres kontinuierlichen Verbesserungsprogramms zum Arbeits- und Gesundheitsschutz haben wir Erfolge erzielt, wir wollen uns aber mit dem bisher erreichten nicht zufrieden geben. Zielsetzung dieser Betriebsvereinbarung ist, neue Impulse für eine weitere Optimierung zu geben.«

🔑 METALLERZEUGUNG UND -BEARBEITUNG, 060100/17/1997

»Der erreichte hohe Standard von Sicherheit und Gesundheitsschutz unterliegt einem kontinuierlichen Verbesserungsprozess. Dies entspricht in hohem Maße dem Grundgedanken von Responsible Care (Verantwortlichem Handeln).«

🔑 CHEMISCHE INDUSTRIE, 060100/52/1999

Nicht in allen Betrieben steht der wirtschaftliche Nutzen des Arbeits- und Gesundheitsschutzes im Vordergrund. Vielmehr wird – auch im Zusammenhang mit der kontinuierlichen Verbesserung – durchaus der Kostenfaktor gesehen. Die europäische Rahmenrichtlinie enthält den Grundsatz, dass dem Arbeitsschutz keine rein ökonomischen Aspekte übergeordnet werden sollen. Dies wurde in den beiden folgenden Präambeln übernommen.

»Ziel dieses Spruches ist die Verbesserung der Sicherheit und des Gesundheitsschutzes der Beschäftigten an Büro- und Produktionsarbeitsplätzen in gegenwärtigen und künftigen Ausbaustufen. Diesen Zielsetzungen dürfen keine rein wirtschaftlichen Überlegungen übergeordnet werden.«

🔑 MASCHINENBAU, 060700/76/2000

»Im Rahmen der gemeinsamen Fürsorgepflicht gegenüber den Beschäftigten vereinbaren die Vertragsparteien die nachfolgenden Maßnahmen, um so gesundheitsgefährdende Faktoren auszuschließen und die Wettbewerbsfähigkeit [...] zu sichern. Dabei hat der Schutz und die Regenerierung der Arbeitnehmer absoluten Vorrang vor reinen wirtschaftlichen Interessen.«

🔑 ANONYM, 060100/18/2002

Beschäftigte galten im Arbeitsschutz früher oft nur als Weisungsempfänger. Beurteilungen und Maßnahmen wurden in der Regel von Experten bestimmt. Mit der Europäisierung und der Erweiterung des Arbeits- und Gesundheitsschutzes gewinnen Laienkompetenz und die Gestaltung betrieblicher Prozesse größere Bedeutung.

»Das ganzheitliche Verständnis von Sicherheit und Gesundheitsschutz beinhaltet auch die kontinuierliche Beteiligung der Beschäftigten an der Verbesserung der Arbeitsbedingungen. Arbeitsplatzanalysen bieten hier die Möglichkeit, das Erfahrungswissen der Beschäftigten systematisch zu nutzen.«

🔑 ÖFFENTLICHE VERWALTUNG, 060700/37/1999

Im Idealfall folgt daraus eine aktive Beteiligung der Beschäftigten. Das wird auch von den Aufsichtsdiensten erwartet und in vielen Betrieben ansatzweise, z. B. durch Befragungen, praktiziert.

»Der Erfolg präventiven Arbeits- und Gesundheitsschutzes setzt Information, Unterweisung und Weisung durch den Arbeitgeber und die aktive Teilnahme der Beschäftigten voraus. Besondere Bedeutung kommt deren Erfahrungen und Kenntnissen um die betrieblichen Zusammenhänge zu.«

🔑 CHEMISCHE INDUSTRIE, 060100/52/1999

Eine öffentliche Verwaltung schreibt eindeutig eine aktive Beteiligung der Beschäftigten vor.

»Der Magistrat und die Personalvertretung sind sich darüber einig, dass [...]

– Die Beschäftigten im Arbeitsschutz aktiv zu beteiligen sind [...].«

🔑 ÖFFENTLICHE VERWALTUNG, 060700/268/2005

Einige Regelungen zeugen allerdings von Befürchtungen, dass Gefährdungsbeurteilungen als Kontrollinstrumente missbraucht werden könnten. Sie setzen dem durch entsprechende Formulierungen Grenzen.

»Die Beurteilung der Arbeitsbedingungen darf nicht zu Leistungs- und Verhaltenskontrollen genutzt werden.«

🔑 ANONYM, 060100/18/2002

2.1.2 Geltungsbereich

Man unterscheidet zwischen dem persönlichen und dem räumlichen Geltungsbereich. Der persönliche Geltungsbereich bezieht sich zunächst auf die Beschäftigten des eigenen Konzerns/Betriebs. Teils beziehen sich Vereinbarungen auf alle Beschäftigten. Vielfach werden jedoch leitende Angestellte ausgenommen.

»Diese Betriebsvereinbarung gilt für alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, mit Ausnahme der leitenden Angestellten nach § 5 Abs. 3 und 4 BetrVG unbeschadet ihrer Verantwortung zur Einhaltung dieser Betriebsvereinbarung.«

🔑 VERLAGS- UND DRUCKGEWERBE, 060700/86/2004

In einigen Vereinbarungen wird der persönliche Geltungsbereich konkretisiert. Betroffen sind gemäß § 2 ArbSchG Auszubildende, Aushilfen, Beschäftigte.

»Er gilt für alle Beschäftigten gem. § 2 Abs. 2 ArbSchG [...] einschließlich der Auszubildenden und Aushilfen [...].«

🔑 MASCHINENBAU, 060700/76/2000

Beim räumlichen Geltungsbereich werden besondere Gegebenheiten wie externe Arbeitsplätze infolge Telearbeit, Montage etc. mit einbezogen.

»Diese Betriebsvereinbarung gilt räumlich für alle Arbeitsstätten inklusive der Arbeitsplätze im Sinne des Tarifvertrages über Telearbeit.«

🔑 TELEKOMMUNIKATIONSDIENSTLEISTER, 060700/55/2002

»Der Geltungsbereich dieses Spruches umfasst alle Büro- und Produktionsarbeitsplätze des Standortes. Er umfasst auch die inländischen externen Montagearbeitsplätze und Baustellenbüros, und die ausländischen, soweit für diese die rechtlichen Voraussetzungen gegeben sind.«

🔑 MASCHINENBAU, 060700/76/2000

In einem Betrieb der öffentlichen Verwaltung wird der Geltungsbereich auf Beschäftigte anderer Träger/Behörden ausgedehnt.

»Diese Vereinbarung gilt für alle Arbeitsplätze und alle Beschäftigten [...]. Für Beschäftigte anderer Behörden und freier Träger, die im Auftrag und in Räumen des [Unternehmens] und unter Nutzung der Infrastruktur [...] tätig sind, gilt die Vereinbarung gleichermaßen.«

🔑 ÖFFENTLICHE VERWALTUNG, 060700/37/1999

In einem Maschinenbaubetrieb ist der Geltungsbereich klar begrenzt, wobei eine Verpflichtung Dritter auf betriebliche Gesundheitsschutzstandards geprüft werden muss.

»Diese Betriebsvereinbarung gilt [...] ausdrücklich auch für alle Personen, die im Rahmen eines Leasingarbeitsvertrages [...] auf dem Werksgelände der [Firma] eingesetzt werden.

Diese Betriebsvereinbarung gilt nicht für Beschäftigte auf dem Werksgelände der [Firma], die im Rahmen eines Werk- oder Dienstvertrages von Dritten beschäftigt werden. Zwischen den Betriebsparteien besteht jedoch Einigkeit darüber, dass die [Firma] als Auftraggeber (Werkvertrag) oder Dienstherr (Dienstvertrag) im Rahmen ihrer vertraglichen Möglichkeiten Dritte auf die aktuell geltenden Arbeitssicherheitsstandards [der Firma] verpflichtet.«

🔑 MASCHINENBAU, 060700/362/2007

2.1.3 Anlass und Umfang

In den Vereinbarungen wird geregelt, wann Gefährdungsbeurteilungen durchzuführen sind: einerseits regelmäßig, andererseits anlassbezogen. Was »regelmäßig« bedeutet, ist zu definieren. Im folgenden Beispiel wird ein jährlicher Rhythmus festgelegt.

»Die Beurteilung der psychischen Belastungen und Anforderungen (anonymisierte Befragung gem. Anlage 2) erfolgt nicht anlassbezogen, sondern wird einmal jährlich für die gesamte Niederlassung

durchgeführt. Dies kann zeitgleich mit der Mitarbeiterbefragung nach Maßgabe der GBV Mitarbeiterbefragung in der jeweils gültigen Fassung erfolgen.«

🔑 TELEKOMMUNIKATIONSDIENSTLEISTER, 060700/55/2002

Die Bedeutung des Begriffs »anlassbezogen« wird näher bestimmt. Dazu werden die Vorgaben des ArbSchG herangezogen.

»Eine Beurteilung der Arbeitsbedingungen ist regelmäßig durchzuführen. Darüber hinaus ist sie durchzuführen

- vor Aufnahme der Tätigkeit eines Beschäftigten an einem neu eingerichteten Arbeitsplatz,
- bei wesentlichen Änderungen der Arbeitsbedingungen, Arbeitsumgebung und Arbeitsmittel,
- nach dem gehäuften Auftreten von Arbeitsunfällen, Beinahe-Unfällen und arbeitsbedingten Erkrankungen,
- bei Auftreten von Beschwerden, die auf die Arbeit zurückgeführt werden können.«

🔑 TELEKOMMUNIKATIONSDIENSTLEISTER, 060100/26/1998

In der folgenden Vereinbarung werden Formen der Gefährdungsbeurteilung definiert: Arbeitsbereich, Tätigkeit und Personenkreis.

»Formen der Gefährdungsbeurteilung und deren Anwendung

- Arbeitsbereichs-/anlagenbezogene Gefährdungsbeurteilungen (überwiegend bei ortsfesten Arbeitsplätzen)
- Tätigkeitsbezogene Gefährdungsbeurteilungen (gleichartige Tätigkeiten ohne Bezug zu den verschiedenen Beschäftigten oder zusätzliche Gefährdungen am Arbeitsplatz, z. B. bei Instandhalten mit wechselnden Einsatzstellen)
- Personenbezogene Gefährdungsbeurteilungen (für Beschäftigte mit Einschränkungen oder einem besonderen Schutzbedürfnis, z. B. Jugendliche, Schwangere, ältere Beschäftigte und Beschäftigte mit Behinderungen).«

🔑 METALLERZEUGUNG UND -BEARBEITUNG, 060700/294/2009

Gefährdungsbeurteilungen müssen zudem verschiedene Betriebszustände berücksichtigen. Dazu verpflichtet die Betriebsvereinbarung eines Metallbetriebes.

»Infolge eines möglichen Entstehens verschiedener Gefährdungen bei unterschiedlichen Lebensphasen sind neben dem Normalbetrieb mit den jeweiligen Betriebsarten (manueller, teil- und vollautomatischer Betrieb) erforderlichenfalls weitere Lebensphasen wie Bau, Montage/Inbetriebnahme, Testbetrieb, Störungsbeseitigung, Reinigung, Wartung sowie Außerbetriebnahme zu beachten.«

🔑 METALLERZEUGUNG UND -BEARBEITUNG, 060700/297/2010

Regelungen zum Umfang von Gefährdungsbeurteilungen klären, ob alle Belastungsarten, alle Arbeitsplätze bzw. Beschäftigten sowie alle Mängel (geringe bis gravierende) berücksichtigt werden. Zunächst stellt sich die Frage: Welche Arten von Belastungen werden in die Ermittlung einbezogen? Oft drängen gerade Interessenvertretungen darauf, psychische und soziale Belastungen in die Untersuchungen einzubeziehen, da entsprechende Klagen seitens der Beschäftigten vorliegen. Arbeitgeber lehnen dies oft ab, da sie Probleme bei der Ermittlung, Beurteilung und vor allem der Maßnahmengestaltung sehen. Zwei Vereinbarungen definieren knapp und eindeutig einen umfassenden Untersuchungsbe-
reich.

»Physische und psychische Einflüsse sind in gleichem Maß zu berücksichtigen.«

🔑 FAHRZEUGHERSTELLER VON KRAFTWAGENTEILEN, 060100/23/1998

»Die GFA/GFB dient u. a. zur Beurteilung der Belastungsmomente physischer und psychischer Natur an allen Arbeitsplätzen sowie ihrer Kombination.«

🔑 MASCHINENBAU, 060700/76/2000

Der Umfang von Gefährdungsbeurteilungen wird strittig diskutiert: Sollen alle Arbeitsplätze bzw. Beschäftigten mit einbezogen werden? Oder ist bei vergleichbaren Arbeitsplätzen die Analyse eines Arbeitsplatzes

ausreichend? Wann ist die Vergleichbarkeit von Arbeitsplätzen gegeben? In der folgenden Dienstvereinbarung werden Kriterien für vergleichbare Arbeitsplätze benannt.

»Vergleichbare Arbeitsplätze« im Sinne dieser Regelung sind solche, bei denen die Aufgabeninhalte im wesentlichen (mind. 75 Prozent) übereinstimmen und sich die räumlichen Verhältnisse und die Arbeitsplatzgestaltung nicht oder nur unwesentlich voneinander unterscheiden (in Raumzuschnitt, Möblierung, baulichen Gegebenheiten).«

🔑 ÖFFENTLICHE VERWALTUNG, 060700/37/1999

Eine Betriebsvereinbarung differenziert einerseits zwischen gleichartigen Teilbereichen und besonderen Unterschieden an den Arbeitsplätzen, andererseits zwischen Arbeitsplätzen und Beschäftigten.

»Die Beurteilung erfolgt bereichsbezogen z. B. nach Gebäuden und/oder Segmenten. Soweit es möglich ist, können gleichartige Teilbereiche eines Arbeitsplatzes gemeinsam beurteilt werden, jedoch sind die spezifischen Unterschiede, wie z. B. Lage des Arbeitsplatzes im Raum, Sichtverbindung nach außen, Raumluft und Klima, ebenso wie soziale Belange in jedem Fall an allen Arbeitsplätzen einzeln zu beurteilen.

Ebenso sind alle am jeweiligen Arbeitsplatz tätigen Mitarbeiter einzeln und persönlich in die Analyse mit einzubeziehen. Dies kann auch in schriftlicher Form erfolgen.«

🔑 MASCHINENBAU, 060100/31/1998

Eine andere Regelung besteht darauf, alle Beschäftigten in die Gefährdungsbeurteilung einzubeziehen.

»Zur Analyse und Beurteilung aller Gefährdungen ist es erforderlich, dass möglichst alle ArbN angetroffen werden. Wenn nicht alle ArbN angetroffen werden, sind ggf. erneute Begehungen erforderlich (z. B. wegen Schichtarbeit, Urlaub, Krankheit).«

🔑 MASCHINENBAU, 060700/75/2000

Ein Unternehmen der Metallerzeugung und -bearbeitung weitet den betrieblichen Arbeitsschutz auf Beschäftigte von Fremdfirmen aus.

»Die Fortentwicklung und Aufrechterhaltung der [...] Sicherheitsstandards wird nur gelingen, wenn diese auch von Fremdfirmen und deren Mitarbeiter eingehalten werden. Von den eingesetzten Fremdfirmen erwarten wir daher, dass sie sich wie [...] in der Arbeitssicherheit und im Gesundheitsschutz fortentwickeln.

Aufgrund der erweiterten rechtlichen Verpflichtungen als Auftraggeber wird [...] die Sicherheits- und Gesundheitsschutzsysteme der Fremdfirmen im Rahmen von Auditierungen prüfen. Unsere auftraggebenden Stellen werden

- das Sicherheitsniveau der Firmen bei der Auswahl berücksichtigen und sich von der Befähigung der eingesetzten Mitarbeiter und der Durchführung der Einweisung vor Arbeitsbeginn vergewissern;
- Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz vertraglich eindeutig regeln;
- der Informations- und Koordinationsverpflichtung nachkommen;
- vor Einsatz in Bereichen mit besonderen Gefahren die erforderlichen Anweisungen treffen und den Auftragnehmer Vorort einweisen;
- auf die Einhaltung sicherheitlicher Anforderungen achten und auf Abweichungen konsequent reagieren.«

🔑 METALLERZEUGUNG UND -BEARBEITUNG, 060100/17/1997

Der Umfang der Gefährdungsbeurteilung wird auch durch die Art der einzubeziehenden Mängel (kleine oder große Mängel) bestimmt. Die Mehrheit der Vereinbarungen unterscheidet diesbezüglich nicht und berücksichtigt offensichtlich alle Mängel. Folgende Vereinbarung differenziert zwischen Mängelarten und spezifischen Ermittlungsformen.

»Unter Beurteilung der Arbeitsbedingungen wird eine systematische Prüfung und Erfassung aller Faktoren verstanden, die die Sicherheit und Gesundheit der Beschäftigten bei der Arbeit gefährden können. Hierzu wird vom AGA gemäß § 3 ein mehrstufiges Analyseverfahren erarbeitet. Kleine Mängel und Fehler (z. B. defekter Bü-

rostuhl) sind nicht Gegenstand der Analyse, sondern werden bei regelmäßigen Begehungen erfasst.«

☛ TELEKOMMUNIKATIONSDIENSTLEISTER, 060100/26/1998

Die Einordnung eines defekten Bürostuhls als kleiner Mangel ist wenig überzeugend: Ein defekter Bürostuhl kann zu Unfällen oder ernsthaften Gesundheitsschäden führen. In der Praxis erweist sich gerade der Umgang mit geringfügigen Mängeln häufig als problematisch und regelungsbedürftig. Dies gilt insbesondere für die Erstdurchführung einer Gefährdungsbeurteilung.

2.1.4 Organisatorische Gestaltung

Bei der Gestaltung der Gefährdungsbeurteilung müssen sowohl Organisation als auch Inhalte und Methoden erarbeitet und vereinbart werden. Das Thema Organisation umfasst zudem Verantwortlichkeiten, Aufgabenverteilungen sowie grundsätzliche Verfahrensgestaltungen.

Verantwortung, Beteiligung und Durchführung

Im Rahmen der Organisation werden zunächst folgende Fragen geklärt: Wer bestimmt die Verfahren? Wer ist für die Gefährdungsbeurteilung verantwortlich? Wer führt die Ermittlung und Beurteilung durch bzw. ist daran beteiligt?

Die Verantwortung für das generelle Vorgehen und die Verfahren wird in den Betrieben recht unterschiedlich geregelt. Im folgenden Beispiel aus dem Maschinenbau überträgt die Werksleitung die Gesamtverantwortung einem Beauftragten. Sie obliegt damit dem oberen Management.

»Die Werksleitung überträgt die Gesamtverantwortung für die organisatorische Vorbereitung und Schulung an einen Arbeitnehmer in der Werksplanung.«

☛ MASCHINENBAU, 060700/75/2000

Klare Verantwortlichkeiten in der Hierarchie legt eine Vereinbarung aus dem Metallbereich fest.

»Die Pflicht und Verantwortung für die Durchführung, Dokumentation und Aktualisierung der Gefährdungsbeurteilung liegt beim Vorstand der [Firma]. Der Vorstand überträgt diese Pflicht und Verantwortung auf die jeweils zuständigen Führungskräfte.

Die Betriebsärzte und die Fachkräfte für Arbeitssicherheit unterstützen die jeweils zuständigen Führungskräfte bei der Durchführung und Aktualisierung der Gefährdungsbeurteilung.«

🔑 METALLERZEUGUNG UND -BEARBEITUNG, 060700/294/2009

Im folgenden Fall traf man eine grundsätzlich andere Regelung. Hier gestalten und entscheiden Geschäftsleitung und Betriebsrat im Rahmen einer paritätisch besetzten Kommission gemeinsam. Die Mitbestimmungsforderungen seitens der Betriebsräte wurden in jener Zeit strittig diskutiert – auch in diesem Betrieb. Folgende Vereinbarung ist das Ergebnis eines Einigungsstellenspruches.

»Vor Beginn der GFA/GFB ist in der gemeinsamen Kommission [...] festzulegen

- in welcher zeitlichen Abfolge die Arbeitsplätze zu untersuchen sind (Prioritätenliste),
- für welche Arbeitsplätze objektiv gleichwertige Arbeitsbedingungen gem. § 5 Abs. 2 ArbSchG vorliegen und
- welche Arbeitsgruppen für den Fragebogen ›psychische Belastung‹ zu bilden sind.«

🔑 MASCHINENBAU, 060700/76/2000

Ein Fahrzeughersteller hat eine sogenannte Regelkommunikation zwischen Arbeitsschutzabteilung und Betriebsrat vereinbart.

»Die Regelkommunikation Gefährdungsbeurteilung ist eine regelmäßige Zusammenkunft von Arbeitsschutz und BR (z. B. alle 6 Wochen), in der Fragen der Gefährdungsbeurteilung geregelt werden. Die Sitzungstermine werden im Voraus zwischen Arbeitsschutz-Leiter und BR-Vertreter festgelegt.«

🔑 FAHRZEUGHERSTELLER KRAFTWAGEN, 060700/234/2005

In einer Vereinbarung aus dem Verlags- und Druckgewerbe gestalten Geschäftsleitung und Betriebsrat gemeinsam die grundlegenden Abläufe und Methoden.

»Personalleitung, Kostenstellenverantwortliche und Betriebsrat stimmen den Ablauf in den jeweiligen Abteilungen ab. Gemeinsam wird festgelegt, welche Arbeitsplätze identisch gesehen bzw. zusammengefasst und welche Teile des Fragenkataloges verwendet werden können.«

🔑 VERLAGS- UND DRUCKGEWERBE, 060700/77/2003

Eine weitere Variante neben den beiden genannten Regelungen verfolgt die nächste Vereinbarung. Ein Ausschuss für Gesundheit und Arbeitsbedingungen erarbeitet Vorschläge, die die Zustimmung von Geschäftsführung und Gesamtbetriebsrat erfordern. Beratung und Entscheidung sind demnach getrennt.

»Es wird ein Ausschuss für Gesundheit und Arbeitsbedingungen (AGA) gebildet.

Die Empfehlungen des Ausschusses bedürfen der Zustimmung der Geschäftsführung und des Gesamtbetriebsrats.«

🔑 TELEKOMMUNIKATIONSDIENSTLEISTER, 060100/26/1998

Im folgenden Beispiel ist der Arbeits- und Umweltschutzausschuss nicht nur ein beratendes Gremium. Er trifft auch Entscheidungen.

»Der Arbeits- und Umweltschutzausschuss legt fest, wer die Beurteilung der Arbeitsbedingungen durchführt und mit welchen Mitteln (Checklisten, Messgeräte, etc.) sie durchgeführt wird.«

🔑 ANONYM, 060100/18/2002

Auch die Frage, wer die Gefährdungsbeurteilung durchführt, wird unterschiedlich beantwortet. So werden zum einen Verantwortlichkeiten bestimmt. Zum anderen wird festgeschrieben, wer beteiligt werden muss bzw. kann. Gemäß folgender Vereinbarung übernimmt der jeweilige Vorgesetzte die Verantwortung.

»Von Seiten des Betriebes sind die jeweiligen Vorgesetzten für die Durchführung der Gefährdungsbeurteilung verantwortlich.«

🔑 MASCHINENBAU, 060100/31/1998

Beteiligungen

Unterschiedlich wird auch die Frage beantwortet: Wer soll bei welchen Verfahren bzw. Aufgaben beteiligt werden? Eine Vereinbarung aus dem Maschinenbau führt Aufgaben und beteiligte Funktionen bzw. Personen im Einzelnen auf.

»Von den Krankenkassen werden statistische Daten über die Krankheitsarten, bezogen auf die jeweiligen Bereiche, eingeholt (Anforderung und Auswertung durch Werksarzt).

Verteilung eines Fragebogens an die Mitarbeiter (3 Wochen vorab) durch BR zu:

- Persönlichen/sozialen Belastungen (Rücksendung an/Auswertung durch: Betriebsrat)
- Psychischen Belastungen (Rücksendung an/Auswertung durch: Sozialberatung)
- Physischen Belastungen (Rücksendung an/Auswertung durch: Werksarzt).«

🔑 MASCHINENBAU, 060100/31/2000

In einer weiteren Vereinbarung aus derselben Branche ist hingegen die generelle Beteiligung der Sicherheitsbeauftragten vorgesehen.

»Die Beurteilung der Gefährdungen nach § 5 ArbSchG erfolgt an allen Arbeitsplätzen jeweils durch:

- einen Beauftragten der Linien
- Sicherheitsbeauftragte.«

🔑 MASCHINENBAU, 060700/75/2000

Zu einer anderen Lösung kommt folgende Vereinbarung. Hier wird ein Analyseteam eingesetzt. Entscheidungs- und Beratungskompetenzen werden nicht eindeutig zugeordnet.

»Zur Durchführung der Gefährdungsbeurteilung wird ein betriebliches Analyseteam eingesetzt (§ 3/2 ArbSchG). Es besteht aus Vertretern des Arbeitsschutzausschusses:

- Vertreter der Geschäftsleitung
- Sicherheitsfachkraft
- Betriebsarzt
- Vertreter des Betriebsrates.

Einzelne Mitarbeiter können gegebenenfalls hinzugezogen werden.«

🔑 MESS-, STEUER- UND REGELUNGSTECHNIK, 060700/84/2002

Das Analyseteam im nächsten Beispiel ist anders zusammengesetzt. Zudem werden die Verantwortlichen benannt. Die Beschäftigten haben ein stärkeres Gewicht (Laienkompetenz) als in den zuvor genannten Fällen. Neben den Sicherheitsbeauftragten werden Beschäftigte und Vertrauensleute hinzugezogen.

»Der Ablauf liegt in der Verantwortung der Abteilungen/Betriebe. Zur Unterstützung und Beratung werden

- Beschäftigte
 - Sicherheitsbeauftragte
 - Vertrauensleute
- mit hinzugezogen.«

🔑 CHEMISCHE INDUSTRIE, 060100/52/1999

Dem gegenüber vertrauen die beiden nächsten Vereinbarungen eher auf den Einsatz innerbetrieblicher Experten, vor allem der Sicherheitsfachkraft.

»Für die Durchführung von Arbeitsplatzanalysen ist grundsätzlich die Fachkraft für Arbeitssicherheit federführend. Sie prüft die Arbeitsumgebung und -ausstattung sowie sonstige Belastungen erforderlichenfalls mit Unterstützung des AMD [Arbeitsmedizinischen Dienstes] und bewertet diese. Die Prüfung von Hard- und Software erfolgt durch den luk-Abschnitt.«

🔑 ÖFFENTLICHE VERWALTUNG, 060700/37/1999

»Die Durchführung der Analyse wird von der Fachkraft für Arbeitssicherheit (FASi) mit dem SB und dem jeweiligen Abteilungsverantwortlichen vorgenommen.«

🔑 VERLAGS- UND DRUCKGEWERBE, 060700/77/2003

Die Mitwirkung der Beschäftigten wurde bereits in einigen Vereinbarungen angesprochen. Sie ist im nachfolgenden Beispiel differenzierter geregelt, hat ein stärkeres Gewicht und zeigt den Nutzen für den Betrieb auf.

»Die Mitwirkung der Beschäftigten in allen Phasen der Gefährdungs- und Belastungsbeurteilung ist eine wesentliche Voraussetzung dafür, dass

- vorhandene Gefährdungen erkannt und realistisch beurteilt werden,
- effektive Schutzmaßnahmen festgelegt werden,
- getroffene Maßnahmen von den Beschäftigten akzeptiert und unterstützt werden,
- die Wirksamkeit der Maßnahmen ermittelt und bewertet wird.«

🔑 TELEKOMMUNIKATIONSDIENSTLEISTER, 060700/271/2010

Im Folgenden wird konkret darauf hingewiesen, bei welchen Aspekten und Arbeitsschritten eine aktive Beteiligung eingerichtet werden kann.

»Möglichkeiten zur Beteiligung der Beschäftigten sind:

- Einbeziehung in die Ermittlungen über die tatsächliche Ausführung der Arbeit, die gefährlichen Arbeitssituationen und Betriebszustände
- Befragung über Sicherheitsmängel, gesundheitliche Beschwerden und subjektiv empfundene Belastungen
- Beteiligung bei der Umgestaltung der Arbeitsplätze bzw. bei der Auswahl der Arbeitsmittel, der Arbeitsstoffe, der persönlichen Schutzausrüstungen und bei der Durchführung von Schutzmaßnahmen.«

🔑 METALLERZEUGUNG UND -BEARBEITUNG, 060700/294/2009

Hinzuziehen externen Sachverständs

In den meisten Fällen beschränkt man sich bei der Zusammensetzung von Teams zur Gefährdungsbeurteilung auf betriebliche Akteure bzw. Beteiligte. Folgende Regelung zieht bei Bedarf jedoch auch externe Sachverständige zurate.

»Wenn erforderlich, sind externe Sachverständige zu der Beurteilung [...] der Arbeitsbedingungen hinzuzuziehen. Die Entscheidung darüber fällt der Arbeits- und Umweltschutzausschuss.«

🔑 ANONYM, 060100/18/2002

Qualifikation und Weiterbildung

Vereinbarungen zur Gefährdungsbeurteilung bringen neue Aufgaben mit sich. Nicht nur die Verteilung dieser neuen Aufgaben ist wichtig, sondern auch die Frage der entsprechenden Qualifikation.

»Personen, die die Beurteilung der Arbeitsbedingungen, insbesondere der psychischen Belastungen durchführen, müssen über die notwendige Sachkunde verfügen. [Der Arbeitgeber] hat den mit der Durchführung der Beurteilung betrauten Personen die Teilnahme an Veranstaltungen zur Erlangung der notwendigen Sachkunde unter Berücksichtigung der betrieblichen Belange zu ermöglichen.«

🔑 TELEKOMMUNIKATIONSDIENSTLEISTER, 060100/26/1998

Auch ein Maschinenbaubetrieb regelt die Qualifizierung aller aktiv am Beurteilungsprozess Beteiligten (Verantwortlichen, Sicherheitsbeauftragten). Die Qualifizierung soll ausdrücklich während der Arbeitszeit stattfinden. Darüber hinaus werden Terminierung und Kapazitäten geregelt. Dies soll eine möglichst breite Beteiligung der Beschäftigten sicherstellen.

»Für die Durchführung der Gefährdungsbeurteilung sind die jeweiligen Beauftragten der Linien sowie die Sicherheitsbeauftragten bzgl. des ArbSchG sowie der Umsetzung [...] während der Arbeitszeit zu qualifizieren. Die BV [...] findet dabei Verwendung.

Die Verantwortlichen [...] haben durch Terminabsprache mit den Beteiligten und dadurch, dass ausreichend Kapazität zur Verfügung ge-

stellt wird, den optimalen Verlauf bei maximaler Präsenz der ArbN sicherzustellen.«

🔑 MASCHINENBAU, 060700/75/2000

Inhaltliche und methodische Gestaltung

Nach den Regelungen zu Verantwortlichkeiten und Beteiligten bildet die inhaltliche und methodische Gestaltung der Gefährdungsbeurteilung den zweiten Schwerpunkt in den Vereinbarungen. Oft werden zunächst generelle Vorgehensweisen und wesentliche Arbeitsschritte bestimmt. In einer Vereinbarung der Mess-, Steuer- und Regelungstechnik werden kurz und prägnant die drei wesentlichen Schritte der Gefährdungsbeurteilung benannt.

»Die Gefährdungsbeurteilung umfasst die drei Schritte der Ermittlung, Bewertung und Maßnahmenableitung.«

🔑 MESS-, STEUER- UND REGELUNGSTECHNIK, 060700/84/2002

Experten und Betriebspraktiker empfehlen, Ermittlung und Beurteilung in getrennten Arbeitsschritten vorzunehmen. Nicht immer wird dieser Empfehlungen gefolgt. Verschiedene Vereinbarungen beinhalten differenziertere Arbeitsschritte zur Umsetzung der Gefährdungsbeurteilung. Die nachfolgende Rahmenbetriebsvereinbarung aus der chemischen Industrie legt sechs Ablaufschritte fest.

»Der Ablauf gestaltet sich wie folgt:

- Erfassung der Arbeitsorganisation auf der Basis des betrieblichen Organisationsplans
- Erfassung der Arbeitsbedingungen unter Berücksichtigung der Arbeitsorganisation
- Ermittlung der Gefährdungen
- Beurteilung der Gefährdungen
- Festlegung erforderlicher Maßnahmen mit dem Ziel, Technik, Arbeitsorganisation, sonstige Arbeitsbedingungen, soziale Beziehungen sowie Umwelteinflüsse sachgerecht zu verknüpfen
- Überprüfung der Wirksamkeit.«

🔑 CHEMISCHE INDUSTRIE, 060100/52/1999

Mit insgesamt acht Arbeitsschritten formuliert die folgende Vereinbarung noch differenzierter.

»Die Beurteilung der Arbeitsbedingungen erfolgt schrittweise nach folgendem Muster:

1. Festlegung der mitwirkenden Personen, Festlegung der Untersuchungseinheiten
2. Ermittlung und Beurteilung der Gefährdungen
3. Feststellung der Mängel
4. Aufstellung einer Prioritätenliste zur Beseitigung der Mängel (Maßnahmenplan)
5. Festlegung der Aufgaben und Verantwortlichkeiten zur Beseitigung der Mängel
6. Durchführung der Maßnahmen
7. Wirksamkeitskontrolle der Maßnahmen
8. Dokumentation der Gefährdungsbeurteilung, der festgestellten Mängel, des Maßnahmenplans und der Wirksamkeitskontrolle.«

🔑 ANONYM, 060100/18/2002

Diese Arbeitsschritte entsprechen den Vorgehensweisen bei der Gefährdungsbeurteilung, die in den Handlungshilfen von Staat und Berufsgenossenschaften empfohlen werden.

Einige Vereinbarungen treffen spezifische Regelungen zu bestimmten Arbeitsschritten. Bisweilen wird genau festgelegt, wo und wie Informationen zu Krankenstand, Betriebsunfällen und Überstundensituation verfügbar sind.

»Vor Beginn der IST-Zustandsanalyse werden Informationen über

- Krankenstand
- Betriebsunfälle
- Überstundensituation

eingeholt.

Von den Krankenkassen werden statistischen Daten über die Krankheitsarten, bezogen auf die jeweiligen Bereiche, eingeholt (Anforderung und Auswertung durch Werksarzt).

Es werden statistische Daten zu Berufskrankheiten eingeholt (Anträge: genehmigt/abgelehnt).

Den Beteiligten bekannte Probleme aus den zu beurteilenden Bereichen fließen in die Analyse mit ein.

Ebenfalls werden statistische Daten über sonstige Betriebsstörungen im zu beurteilenden Bereich dem BR zur Verfügung gestellt.

Die aus vorstehenden Punkten gewonnenen Erkenntnisse fließen im Bezug auf mögliche Belastungen und Gefährdungen der Mitarbeiter an ihrem Arbeitsplatz in die Gefährdungsbeurteilung ein.«

➔ MASCHINENBAU, 060100/31/1998

Ein Telekommunikationsdienstleister setzt je nach Belastung unterschiedliche Verfahren ein.

»Die Beurteilung der Arbeitsbedingungen wird für die physikalisch/technischen Gefährdungs-/Belastungsfaktoren sowie für die psychischen Belastungsfaktoren nach getrennten Verfahren durchgeführt.

Die Beurteilung der Arbeitsplätze hinsichtlich physikalisch/technischer Gefährdungs-/Belastungsfaktoren erfolgt nach einem »Strukturierten Verfahren«, d.h. die an den Arbeitsplätzen des Arbeitgebers vorhandenen Gefährdungen/Belastungen sind zu so genannten Gefährdungs-/Belastungsmodulen [...] zusammengefasst. Dies ermöglicht eine rationelle, aber doch umfassende Durchführung der Beurteilung sowie eine einfache Erstellung der Unterlagen zur Dokumentation. [...]

Psychische Belastungen

- Die Beurteilung der psychischen Belastungen und Anforderungen nach Maßgabe dieses Absatzes erfolgt nur, soweit und solange für die Auswertung Kostenneutralität gewährleistet ist. Unter Auswertung ist nicht die Eingabe der Daten in eine Datenbank zu verstehen.
- Zur Ermittlung der für die Beurteilung der psychischen Belastungen und Anforderungen erforderlichen Daten wird eine Mitarbeiterbefragung (anonymisiertes Verfahren mit Fragebogen [...]) basierend auf den Verfahren [...] durchgeführt. Ebenso sind die Ergebnisse der Mitarbeiterbefragung nach der GBV Mitarbeiterbefragung [...] in ihrer jeweils geltenden Fassung zu berücksichtigen.«

➔ TELEKOMMUNIKATIONSDIENSTLEISTER, 060700/55/2002

Neben der Gestaltung von Arbeitsschritten ist die Frage relevant, ob und inwieweit Arbeitsplätze vergleichbar sind. Dadurch ließe sich der Umfang der Gefährdungsbeurteilung reduzieren.

»Zur Vereinfachung der Analyse sind beide Seiten (Unternehmensleitung und Betriebsrat) bemüht, sich bei vergleichbaren bzw. identischen Arbeitsplätzen auf Typen zu einigen. Gelingt dies aber nicht, wird der betreffende Arbeitsplatz in jedem Fall analysiert.«

🔑 VERLAGS- UND DRUCKGEWERBE, 060700/77/2003

Im folgenden Unternehmen besteht Einigung darin, eine Gefährdungsbeurteilung an jedem Arbeitsplatz bzw. tätigkeits- und personenbezogen durchzuführen.

»Die Gefährdungsbeurteilung ist von der zuständigen Führungskraft arbeitsbereichs-, tätigkeits- und personenbezogen für jeden Arbeitsplatz durchzuführen und zu dokumentieren.«

🔑 FAHRZUGHERSTELLER KRAFTWAGENTEILE, 060100/23/1998

Methoden

Ein weiterer wichtiger Regelungsbereich betrifft die Auswahl und Festlegung von Methoden der Gefährdungsbeurteilung. Teilweise werden konkrete Methoden wie z. B. Befragungen oder Begehungen im Rahmen der Arbeitsschritte festgelegt oder der Vereinbarung als Anlagen beigefügt. Letzteres ist insbesondere bei Richtlinien der Fall. Darüber hinaus finden sich spezifische Regelungen. Im Folgenden wird beispielsweise der Einsatz eines Fragebogens bezüglich Befragungsbereichen, Verteilung und Auswertung geregelt.

»Verteilung eines Fragebogens an die Mitarbeiter (3 Wochen vorab) durch BR zu:

Persönlichen/sozialen Belastungen (Rücksendung an/Auswertung durch: Betriebsrat)

Psychischen Belastungen (Rücksendung an/Auswertung durch: Sozialberatung)

Physischen Belastungen (Rücksendung an/Auswertung durch: Werksarzt).«

🔑 MASCHINENBAU, 060100/31/1998

Ein Fahrzeughersteller regelt die Methoden nicht abschließend, sondern stellt eine Auswahl zur Verfügung.

»Die Gefährdungsbeurteilung kann nach Ermessen der Führungskraft in einer Gruppenmoderation oder als Einzelarbeitsplatzanalyse erfolgen. Der bzw. die betreffenden Mitarbeiter sind mit einzubeziehen.«

🔑 FAHRZEUGHERSTELLER VON KRAFTWAGENTEILEN, 060100/23/1998

Auch die folgende Vereinbarung wählt diesen Zugang und stellt verschiedene Methoden vor, die auch von Praktikern angewendet werden können – ein wichtiger Schritt, um die Gefährdungsbeurteilung in der Praxis zu initiieren, verbreiten und fortführen zu können.

»Zur Gefährdungsbeurteilung werden unter anderem die nachfolgenden Methoden eingesetzt:

- Begehung
- Befragung, Interviews, Gespräche
- Einsichtnahme in Unterlagen (Betriebsanleitungen, Sicherheitsdatenblätter etc.)
- ggf. [...] -Checklisten
- ggf. Messungen.«

🔑 FAHRZEUGHERSTELLER KRAFTWAGEN, 060700/234/2005

Einen ähnlichen Weg wählt eine Vereinbarung bei der Analyse psychosozialer Belastungen. Auch hier werden in der Praxis anwendbare Verfahren und Methoden beschrieben, die ggf. hinreichend sind oder Hinweise auf erforderliche Feinanalysen geben.

»Die psychosozialen Gefährdungen lassen sich – so die Einschätzung [...] – mittels eines Dokumentationsbogens allein nur schwer oder sehr unzureichend erfassen, da hier die persönliche Sichtweise der Mitarbeitenden für eine Beurteilung von besonderer Bedeutung ist. In manchen SB-/UB-Bereichen wurde die Ermittlung der psychosozialen Gefährdungen deshalb in moderierten Gesprächsrunden (z. B. [...] Altenhilfe) oder in Qualitätsgesprächen (z. B. [...] Behindertenhilfe) anhand eines Kriterienkatalogs durchgeführt, der verschie-

dene Aspekte psychosozialer Belastungen umfasst. Die Moderation erfolgte in der Regel durch die Teamleitungen. Die Kriterien sind in dem Dokumentationsbogen »Psychosoziale Belastungen« in der Spalte Präventionsziele hinterlegt (s. Dokumentationsbogen psychosoziale Belastungen im Anhang).«

🔑 GESUNDHEIT UND SOZIALES, 060700/259/2009

Teilweise werden Methoden nach einem generellen Verfahren erarbeitet.

»Die Methoden zur Belastungsermittlung werden gemeinsam (Betriebsrat, Werksarzt, Arbeitssicherheitsabteilung) beraten und mit dem Betriebsrat vereinbart.«

🔑 MASCHINENBAU, 060100/31/1998

Bei der Gestaltung von Verfahren und Methoden zur Gefährdungsbeurteilung sind wichtige Aspekte zu beachten. Fehlentwicklungen, Probleme oder Missbrauch müssen ausgeschlossen werden. Dies gilt insbesondere für personenbezogene Informationen. Sie unterliegen dem Datenschutz.

»Soweit bei der Beurteilung der Arbeitsbedingungen persönliche Angaben von Beschäftigten eine Rolle spielen, müssen diese Informationen vertraulich behandelt werden und dürfen nicht zu negativen Folgen für Beschäftigte führen. Diese persönlichen Angaben unterliegen der Verschwiegenheit und dürfen nur in anonymisierter Form, die keinen Rückschluss auf einzelne Beschäftigte zulässt, weitergegeben werden. Dazu sind – soweit nicht bereits die Datenschutzverpflichtung vorliegt – alle am Verfahren zur Beurteilung der Arbeitsbedingungen beteiligten Personen zu verpflichten.«

🔑 TELEKOMMUNIKATIONSDIENSTLEISTER, 060700/55/2002

In einigen Vereinbarungen wird ausgeschlossen, dass Methoden und Daten für andere Ziele genutzt werden, als explizit vereinbart wurde.

»Die Krankenstandsanalyse dient einzig der Erkennung von vom Unternehmensdurchschnitt abweichenden Krankenquoten und der Ermittlung der hierfür krankmachenden Faktoren.«

🔑 ANONYM, 060100/18/2002

2.1.5 Maßnahmen: Ermittlung, Festlegung und Durchführung

Die Ermittlung, Festlegung und Durchführung von Maßnahmen sind in der Praxis wichtige Arbeitsschritte. Sie erfordern wie jede einzelne Phase einen gewissen Planungs- und Gestaltungsaufwand. In den Vereinbarungen schlägt sich das nicht nieder. Hierzu wurden vergleichsweise wenige konkretisierende Regelungen getroffen.

Eine Vereinbarung der chemischen Industrie enthält Regelungen dazu, wie entsprechende Maßnahmen ermittelt werden sollen. Nach einem Vergleich von Ist- und Sollsituation erarbeiten alle Beteiligten in Abstimmung geeignete Maßnahmen.

»Ergeben sich aus der Gegenüberstellung vorgefundener Bedingungen des betrachteten Arbeitssystems mit den vorhandenen Schutzziele Defizite, müssen Maßnahmen zum Abbau vorhandener Gefährdungen festgelegt werden. Dies erfolgt nach Abstimmung zwischen Vorgesetzten, Fachkraft für Arbeitssicherheit und Betriebsrat in den Bewertungsbögen der Gefährdungsbeurteilung (Anlage 3).«

🔑 CHEMISCHE INDUSTRIE, 060100/27/1998

Eine Vereinbarung aus dem Kreditgewerbe geht einen ähnlichen Weg. Ausgangspunkt ist, das Bestehende zu erfassen und zu bewerten.

»Das Beurteilungssystem hat bestehendes Wissen über Gefahren und Gefährdungen z. B. aus Begehungen nach ASiG aufzunehmen und zu berücksichtigen, welche Maßnahmen zur Gefährdungs-beseitigung bereits ergriffen wurden und ob diese Maßnahmen ausreichend wirksam sind. Die jeweilige Entscheidung des Steuerkreises ist zu begründen und zu dokumentieren.«

🔑 KREDITGEWERBE, 060700/296/2011

Ein Unternehmen der Mess-, Steuer- und Regelungstechnik fordert Maßnahmen abzustimmen entsprechend den Normen und arbeitswissenschaftlichen Erkenntnissen.

»Nach der Erfassung hat das Analyseteam die Ergebnisse zu bewerten und Maßnahmen zur Verbesserung des Arbeits- und Gesundheitsschutzes vorzuschlagen.

Die Maßnahmen richten sich nach einschlägigen Gesetzen und Vorschriften sowie gesicherten arbeitswissenschaftlichen Erkenntnissen und daraus anerkannten und bewährten Lösungen.«

🔑 MESS-, STEUER- UND REGELUNGSTECHNIK, 060700/84/2002

Drei Vereinbarungen behandeln die Verantwortlichkeit bei der Umsetzung von Maßnahmen. Im folgenden Beispiel obliegt sie den Vorgesetzten.

»Arbeitgeber und Betriebsrat sind sich einig, dass die Vorgesetzten verantwortlich sind für die Umsetzung der Maßnahmen. Dabei werden sie unterstützt von der FASi und den SB.«

🔑 VERLAGS- UND DRUCKGEWERBE, 060700/77/2003

In der nächsten Vereinbarung aus dem Maschinenbau wird eine konkrete Liste zur Umsetzung erstellt. Sie enthält Angaben zur verantwortlichen Person und zur Terminierung.

»Maßnahmenblatt mit Verantwortlichkeit und Terminabgabe wird dazu erstellt (dies ergeht schriftlich).«

🔑 MASCHINENBAU, 060100/31/1998

Laut folgender Vereinbarung aus dem Verlags- und Druckgewerbe sind die Personalverantwortlichen für die Umsetzung der Gefährdungsbeurteilung zuständig. Spezielle Regelungen für das Umsetzungsverfahren sowie Kontrollmöglichkeiten sind vorgegeben.

»Verantwortlich für das Controlling und die Sicherstellung der Umsetzung der festgelegten Maßnahmen ist das Unternehmen. Grundlage dafür ist das Maßnahmenprotokoll, das den Mitgliedern

des ASA [Arbeitsschutzausschusses] zur Verfügung gestellt wird. Jeweils für die ihnen zugeordneten Bereiche halten die Personalreferent/innen die Maßnahmenumsetzung nach. Wird eine Maßnahme in einem Zeitraum von 14 Tagen nach Terminsetzung gemäß Maßnahmenprotokoll weder umgesetzt noch gibt es eine plausible schriftliche Begründung hierfür, werden das jeweils zuständige Mitglied der Geschäftsleitung und der ASA informiert.«

🔑 VERLAGS- UND DRUCKGEWERBE, 060700/85/2004

In der Praxis von Gefährdungsbeurteilungen erweisen sich verbindliche Absprachen zu Verantwortlichkeit und Terminierung als unverzichtbar. Andernfalls bestehen Maßnahmen oft nur auf dem Papier. Empirische Erhebungen zeigen, dass Maßnahmen bei Unklarheiten häufig nicht umgesetzt werden.

Neben der Verantwortlichkeit werden nachstehend zwei weitere wichtige Aspekte der Gefährdungsbeurteilung thematisiert: der Faktor Zeit und die Prioritätensetzung. Prioritäten sind wichtig, da vor allem bei der ersten Durchführung einer Gefährdungsbeurteilung die betrieblichen Ressourcen meist nicht ausreichen, um alle Mängel »unverzüglich« zu beheben.

»Die aus der Beurteilung der Arbeitsbedingungen ermittelten Maßnahmen sind unverzüglich bzw. je nach Prioritätenliste des Arbeits- und Umweltschutzausschusses durchzuführen.«

🔑 ANONYM, 060100/18/2002

In zwei Fällen finden sich Regelungen für spezielle Situationen und Bedingungen. Bei der arbeitsmedizinischen Vorsorge stellt sich bisweilen die Frage: Unter welchen Bedingungen können Beschäftigte weitere Untersuchungen in Anspruch nehmen? In einem Maschinenbaubetrieb entscheidet darüber eine Kommission.

»Im Übrigen legt die gemeinsame Kommission nach der Durchführung der Gefährdungsanalyse fest, ob und für welche Arbeitsplätze den Beschäftigten weitere arbeitsmedizinische Untersuchungen angeboten werden (§ 11 ArbSchG).«

🔑 MASCHINENBAU, 060700/76/2000

Auch technische Schutzeinrichtungen müssen geregelt werden. Laut Gesetz haben technische Maßnahmen Priorität vor persönlicher Schutzausrüstung. In der Praxis ist das oft anders. Die Ermittlung und Bewertung technischer Maßnahmen überfordert oft das betriebliche Know-how. Externer Sachverstand wird erforderlich.

»Sollten durch die verantwortlichen Stellen im Betrieb keine geeigneten technischen Schutzeinrichtungen gefunden werden, mit der der Betriebsrat sowie die Geschäftsleitung im Einvernehmen stehen, werden vor dem Einsatz von PSA außerbetriebliche Stellen (Berater von entsprechenden Herstellerfirmen/zwecks [...] Stand von Technik [...] § 4 Abs. 3 ArbSchG) zur Beratung eingeschaltet.«

☛ MASCHINENBAU, 060100/31/1998

Besonderer Regelungsbedarf ergibt sich, wenn die psychischen Belastungen einbezogen werden. So hat man sich in einem Großhandelsbetrieb auf vorbeugende Maßnahmen geeinigt.

»Vorbeugende Maßnahmen

Die Konzerngesellschaften von [Konzern] müssen alle Mittel und Möglichkeiten nutzen, um die Qualität des Berufslebens zu verbessern und die Ursachen für arbeitsbedingten Stress der Mitarbeiter zu reduzieren.

Zu diesen Mitteln und Möglichkeiten gehören insbesondere die folgenden Maßnahmen:

- Einführung von Kontroll-Tools und Melde-Prozessen
- Maßnahmen zur Sensibilisierung der Mitarbeiter hinsichtlich der Vorbeugung psychosozialer Risiken
- Maßnahmen zur Förderung einer besseren Vereinbarkeit von Berufs- und Privatleben
- Maßnahmen zugunsten der Anerkennung der beruflichen Entwicklung der Mitarbeiter.«

☛ GROSSHANDEL (OHNE Kfz.), 110600/230/2010

In einem anderen Betrieb gelangt man zu der Einsicht, dass betriebsintern – noch – keine Qualifikationen und Erfahrungen in diesem Bereich vorliegen. Daher wird externer Sachverstand bei der Maßnahmengestaltung hinzugezogen.

»Die Betriebsparteien legen schon jetzt fest, dass bei der Durchführung der Gefährdungsbeurteilung mit dem Schwerpunkt psychischer Belastungen nach der Grobanalyse ein/e externe/r Sachverständige/r erforderlich ist, die/der über Erfahrungen mit der Begleitung von Gefährdungsbeurteilungen mit dem Schwerpunkt psychischer Belastungen verfügt. Die Erforderlichkeit ergibt sich daraus, dass bei der Festlegung von weiteren Analyseaktivitäten bzw. auch von Maßnahmen im Bereich psychischer Belastungen und Beanspruchungen noch keine Erfahrungen im Unternehmen vorliegen.«

🔑 DATENVERARBEITUNG U. SOFTWAREENTWICKLUNG, 060700/260/2009

Ein wichtiges Regelungsfeld bei der Gefährdungsbeurteilung ist der Datenschutz. Dies gilt allgemein, aber in besonderem Maße bei der Ermittlung und Gestaltung psychischer Belastungen. Ein Unternehmen aus dem Kreditgewerbe hat den Datenschutz für den gesamten Prozessablauf der Gefährdungsbeurteilung vorgesehen und vorgeschrieben.

»Da die Gefährdungsbeurteilung bedingungsbezogen ausgerichtet ist, also den Arbeitsplatz und nicht den Mitarbeiter im Fokus hat, ist der Personen- und Datenschutz im Rahmen der Ermittlungen, Auswertungen, Bewertungen und der Dokumentation zu garantieren. Entsprechend dürfen Arbeitsplatztypen mit nicht weniger als 6 Mitarbeitern besetzt sein; ansonsten sind sinnvolle Zusammenlegungen erforderlich.

🔑 KREDITGEWERBE, 060700/296/2011

Wie der Datenschutz bei Befragungen und nachfolgenden Auswertungen sichergestellt wird, ist nachstehend geregelt.

»Der Frage-/Antwortbogen zu psychischen Belastungen ist zunächst anonym wie folgt zu erheben/auszuwerten: Jedem/jeder Beschäftigten wird eine Schlüsselnummer durch die/den Datenschutz-

beauftragte/n zugeteilt. Die Fragebogen werden durch die/den Datenschutzbeauftragte/n verteilt. Die Rückgabe erfolgt ohne Namensnennung an dieselbe Stelle.

Von dort werden sie in anonymer Form sowohl an den Arbeitgeber (zum Zweck der Datenauswertung gemäß § 5 II) wie an die gemeinsame Kommission weitergeleitet. Halten Arbeitgeber und Betriebsrat ein persönliches Gespräch mit Beschäftigten für erforderlich, so klärt der/die Datenschutzbeauftragte mit dem/der Beschäftigten, ob Bereitschaft zu einem solchen Gespräch besteht. Wird das verneint, dann bleibt es bei einer auf die Abfragegruppe bezogenen Auswertung.«

🔑 UNTERNEHMENSBEZOGENE DIENSTLEISTUNGEN, 060700/363/2000

Die zwei folgenden Vereinbarungen beugen Problemen und Fehlentwicklungen bei der Bestimmung und Umsetzung von Maßnahmen vor. Im ersten Beispiel wird vereinbart, dass Krankenrückkehrgespräche erst gestattet sind, nachdem Maßnahmen bestimmt und umgesetzt wurden.

»Vorrang vor Krankenrückkehrgesprächen hat die Prävention. Krankenrückkehrgespräche dürfen nur dann geführt werden, wenn der Arbeitgeber seiner Verpflichtung zum Arbeits- und Gesundheitsschutz vollkommen nachgekommen ist.«

🔑 ANONYM, 060100/18/2002

Im zweiten Beispiel wird darauf aufmerksam gemacht, dass Schutzmaßnahmen selbst zu neuen Belastungen führen können.

»Durch getroffene Maßnahmen zum Schutz der Mitarbeiter dürfen keine höheren Belastungen der Mitarbeiter entstehen (z. B. Abschirmung der Wärmestrahlung und Schutzschilde gegen Flammen statt Hitzeschutzkleidung an Härteöfen ohne Absenken der Umgebungstemperatur).«

🔑 MASCHINENBAU, 060100/31/1998

2.1.6 Dokumentation

Die Dokumentation ist vom Gesetzgeber eher allgemein vorgeschrieben. Die Ergebnisse der Gefährdungsbeurteilung, Maßnahmen, Überprüfungsergebnisse und meldepflichtige Arbeitsunfälle müssen dokumentiert werden. Die Form der Dokumentation ist nicht festgelegt. Es müssen jedoch Unterlagen erstellt werden. Eine Vereinbarung hält ausführlich fest, welche Inhalte die Dokumentation umfassen muss.

»Die Beurteilung der Arbeitsbedingungen wird dokumentiert. Die Dokumentation umfasst:

1. die Empfehlungen des AGA gemäß § 3 in Verbindung mit der Anlage dieser Betriebsvereinbarung,
2. die Mitteilung gemäß § 3 Absatz 3 dieser Betriebsvereinbarung,
3. das Ergebnis der Beurteilung der Arbeitsbedingungen in den Niederlassungen sowie in der Zentrale und anderen Betriebsstätten.

Hierzu gehören

- der Name des Beurteilers,
- die festgestellten Mängel,
- die festgelegten Maßnahmen des Arbeitsschutzes mit Termin und Verantwortlichkeit,
- das Ergebnis der Überprüfung der Maßnahmen gemäß § 4 Absatz 2 dieser Betriebsvereinbarung.«

🔑 TELEKOMMUNIKATIONSDIENSTLEISTER, 060100/26/1998

Folgende Betriebsvereinbarung hat sehr spezifische Regelungen. Sie fordert den Nachweis, dass Schutzmaßnahmen keine höheren Belastungen nach sich ziehen. Der Nachweis und entsprechende Überprüfungen sollen dokumentiert werden.

»Durch getroffene Maßnahmen zum Schutz der Mitarbeiter dürfen keine höheren Belastungen der Mitarbeiter entstehen [...]. Da persönliche Schutzausrüstung auch eine Belastung sein kann, wird sie nur dort vorgeschrieben, wo sie unumgänglich ist. Dies ist explizit zu überprüfen und schriftlich zu dokumentieren.«

🔑 MASCHINENBAU, 060100/31/1998

Die Form der Dokumentation wurde vom Gesetzgeber nicht festgelegt. Hier haben die Betriebe Gestaltungsspielräume. In den vorliegenden Vereinbarungen finden sich Regelungen zur äußeren Form und Verwaltung von Dokumentationen, zur Aufbewahrungsdauer, zu den Durchführenden und zum Zugang zu den Unterlagen. Ein Betrieb delegiert die Gestaltung der Dokumentationsform an den Arbeitsschutzausschuss. Damit verbunden ist die Pflicht, den Datenschutz einzuhalten.

»Die Ergebnisse der Beurteilung der Arbeitsbedingungen werden ebenso wie die festgelegten Maßnahmen und die Wirksamkeitskontrolle dokumentiert. Die Form der Dokumentation legt der Arbeits- und Umweltschutzausschuss fest. Die Dokumentationen sind unter Wahrung aller datenschutzrechtlichen Anforderungen und Pflichten nach dem Bundesdatenschutzgesetz anzulegen.«

🔑 ANONYM, 060100/18/2002

Bei einem Telekommunikationsdienstleister wurden Arbeitsblätter als Hilfsmittel für die Dokumentation entwickelt. Die Aufbewahrung kann elektronisch erfolgen.

»Die notwendige Dokumentation wird von [...] FASi erstellt. Dazu stehen diesem als Hilfsmittel für die Beurteilung und Dokumentation Vordrucke (Arbeitsblätter sowie Datenblätter für jedes zentral bereitgestellte Gefährdungs-/Belastungsmodul) sowie die Anwendung [...] im Intranet zur Verfügung. Bei der Anwendung [...] handelt es sich um ein Werkzeug zur Erstellung der Unterlagen zur Dokumentation des Ergebnisses der Beurteilung.

Die Ergebnisse der Gefährdungs- und Belastungsbeurteilung, die festgelegten Maßnahmen des Arbeitsschutzes, das Ergebnis der Umsetzung und der Überprüfung der Wirksamkeit der Maßnahmen werden für jedes Modul dokumentiert.

Die fertiggestellten Originalunterlagen werden von der jeweiligen Leitung für eine Prüfung (z. B. seitens der Gewerbeaufsicht) aufbewahrt. Soweit rechtlich zulässig, reicht auch eine Aufbewahrung im elektronischem Format und mit elektronischer Signatur gem. Signaturgesetz aus.«

🔑 TELEKOMMUNIKATIONSDIENSTLEISTER, 060700/55/2002

Im zitierten Beispiel erfolgt die Dokumentation zentral durch die FASi. Nachstehend wird eine dezentrale Lösung gewählt.

»Die Dokumentation erfolgt vor Ort (Abteilungen/Betriebe). Dadurch wird eine stets aktuelle zeit- und ortsnahe Bearbeitung gewährleistet.«

🔑 CHEMISCHE INDUSTRIE, 060100/52/1999

Ein Maschinenbaubetrieb gestattet je nach Belastungsart sowohl eine zentrale als auch eine dezentrale Dokumentation gestattet.

»Die Dokumentation (mit Ausnahme der ›Grobanalyse der psychischen Belastungen‹) erfolgt in den jeweiligen Linien/Bereichen.«

🔑 MASCHINENBAU, 060700/75/200

Ein Telekommunikationsdienstleister regelt den Zugang zu den Dokumentationsunterlagen. Ein befugter betrieblicher Personenkreis wird aufgelistet.

»Eine Kopie der Unterlagen liegt bei der zuständigen Fachkraft für Arbeitssicherheit. Auf Anforderung werden dem BR, dem AK Gesundheit und Betriebsarzt Kopien der Unterlagen zur Verfügung gestellt.«

🔑 TELEKOMMUNIKATIONSDIENSTLEISTER, 060700/55/2002

Mitunter werden neben aktuellen, neuen Daten auch ältere Daten bzw. Unterlagen aufbewahrt. Eine solche Regelung ist sinnvoll, da sich arbeitsbedingte Gesundheitsgefahren in der Regel chronisch entwickeln und selten akut auftreten. Darüber hinaus gilt es, Dokumentationsfristen zu berücksichtigen.

»Die jeweilige Dokumentation ist ungeachtet etwaiger Aktualisierungen mindestens 10 Jahre aufzubewahren. Eine längere Aufbewahrungsdauer kann sich aus gesetzlichen Vorschriften oder anderen Gründen (z. B. zum Zweck der Ursachenanalyse) ergeben.«

🔑 METALLERZEUGUNG UND -BEARBEITUNG, 060700/297/2010

Ein Maschinenbaubetrieb verlangt einen umfassenden Dokumentationsbericht, der die Inhalte klar festhält. Ein solch konkreter Bericht erweist sich als überaus sinnvoll. Denn er liefert ein Gesamtbild des untersuchten Bereichs bzw. beschreibt ein nachvollziehbares Bild der Situation vor Ort. Einerseits lässt sich daraus ein betrieblicher Handlungsplan ableiten. Andererseits kann so die Wirksamkeit des Prozesses gut verfolgt werden.

- »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
 - Den Abschluss der Maßnahmen.«

 MASCHINENBAU, 060700/91/2005

2.1.7 Aktualisierung

Auch zur Aktualisierung von Gefährdungsbeurteilungen gibt der Gesetzgeber keine festen Zeiträume vor, anders als z. B. bei Inventuren. Sowohl externe Anlässe (z. B. Gesetzesänderungen) als auch interne Anlässe (z. B. Veränderungen im Betrieb) können eine Aktualisierung erfordern. Die Betriebe müssen entsprechende Verfahren und Anhaltspunkte bzw. Kriterien bestimmen. Regelungen dazu finden sich in den Vereinbarungen selten. Es lassen sich folgende Formen unterscheiden:

- nur anlassbezogene Aktualisierungen
- nur feststehende Revisionsrhythmen
- beide Formen kombiniert.

Eine Vereinbarung aus der chemischen Industrie bevorzugt eine anlassbezogene Aktualisierung.

»Ändern sich die Gegebenheiten, so sind die Maßnahmen erforderlichenfalls anzupassen.«

☛ CHEMISCHE INDUSTRIE, 060100/52/1999

Nachstehend zitierter Maschinenbaubetrieb wählt einen festen Revisionsrhythmus.

»Es findet im Abstand von zwei Jahren eine Wiederholüberprüfung statt.«

☛ MASCHINENBAU, 060100/31/1998

Auch ein Beispiel für kombinierte Revisionsformen sei hier angeführt.

»Die Beurteilung der Arbeitsbedingungen ist regelmäßig, in einem vom Arbeits- und Umweltschutzausschuss zu bestimmenden Turnus zu wiederholen. Die Beurteilung ist auch zu wiederholen, wenn wesentliche Änderungen eingetreten sind, wie z. B. Änderung von Vorschriften, Änderung von Arbeitsabläufen oder technischen Einrichtungen. Teilbeurteilungen sind möglich.«

☛ ANONYM, 060100/18/2002

Eine Regelung aus dem Bereich Gesundheit und Soziales verweist richtigerweise auf Aktualisierungen infolge von Unfällen und arbeitsbedingten Erkrankungen. Ob und wo eine Aktualisierung erfolgt (vollständige Wiederholung oder in Teilbereichen), entscheidet sich aufgrund von fachlichen Aspekten.

»Gefährdungsbeurteilungen müssen zu bestimmten Anlässen wiederholt werden: Dazu zählen z. B. neue Arbeitsschutzvorschriften, wesentliche Veränderungen der Arbeitsumgebung, des Arbeitsplatzes, der Arbeitsverfahren und ein gehäuftes Auftreten von Arbeitsunfällen und arbeitsbedingten Erkrankungen bzw. Gesundheitsgefährdungen. Eine Teilbeurteilung – je nach der sich ergebenden Sachlage – ist hier möglich. Eine regelmäßige vollständige Wiederholung der Gefährdungsbeurteilung ist nicht zwingend erforderlich, sollte aber – sofern fachliche Aspekte dafür sprechen – mit den Geschäftsführungen vereinbart werden.«

☛ GESUNDHEIT UND SOZIALES, 060700/259/2009

2.1.8 Wirksamkeitskontrolle

Die Wirksamkeitskontrolle ist von zentraler Bedeutung für Gefährdungsbeurteilungen. Teilweise entfallen Bestimmung, Gestaltung oder Umsetzung von Maßnahmen nicht die erwartete Schutzwirkung. Dann sind Nachbesserungen erforderlich, um Defizite zu beheben. Im Prinzip können sich in alle Arbeitsschritte oder Phasen der Beurteilung Mängel einschleichen. Insbesondere bei der Umsetzung bzw. Einhaltung von Maßnahmen sind Akzeptanz- und Durchsetzungsprobleme bekannt. Oft wird betriebsintern nicht systematisch kontrolliert, ob die Arbeitsschutzregelungen und -maßnahmen eingehalten werden.

In älteren Vereinbarungen wird eine Wirksamkeitskontrolle selten geregelt. Falls doch, werden kaum konkrete Ausgestaltungen festgelegt. Die neuen Vereinbarungen enthalten dagegen konkrete Regelungen. Im folgenden Beispiel ist ein abgestuftes Vorgehen festgelegt. Zunächst gilt es, die (termingerechte) Umsetzung zu kontrollieren. Das ist sinnvoll, denn: Empirische Erhebungen zeigen, dass in vielen Betrieben nach der Gefährdungsbeurteilung keine Maßnahmen umgesetzt werden. Der weitere Ablauf der Wirksamkeitskontrolle wird konkretisiert, indem Arbeitsschritte und Verantwortlichkeiten bestimmt werden.

»Eine Gefährdungsbeurteilung erfüllt nur dann das angestrebte Schutzziel, wenn die daraus abgeleiteten Maßnahmen wirksam sind. Deshalb ist eine regelmäßige Wirksamkeitskontrolle erforderlich. Die Überprüfung beinhaltet zunächst die Kontrolle der termingerechten Durchführung der festgelegten Maßnahmen durch die verantwortliche Führungskraft.

Weiterhin ist die Wirksamkeit der durchgeführten Maßnahmen durch das Beurteilungsteam zu kontrollieren. Sofern bei der Wirksamkeitskontrolle neue oder weitere Gefährdungen ermittelt werden, sind diese mit der beschriebenen Systematik zu beseitigen.«

🔑 METALLERZEUGUNG UND -BEARBEITUNG, 060700/294/2009

In einem anderen Betrieb hat man sich darauf verständigt, dass betriebliche Entscheidungsbefugte und Fachkräfte nicht nur die Ergebnisse, sondern auch den gesamten Prozessablauf prüfen.

»Zwischen dem zuständigen Betriebsdirektor, Betriebsrat und der Fachabteilung für Arbeitssicherheit erfolgt ein regelmäßiger Erfahrungsaustausch zur Verfolgung des operativen Prozessablaufes einschließlich etwaiger Zwischenstände. Dieser findet auf Veranlassung der Fachabteilung für Arbeitssicherheit monatlich statt.«

☛ METALLERZEUGUNG UND -BEARBEITUNG, 060700/297/2010

Indem er die Gefährdungsbeurteilung und die jährliche Unterweisung kombiniert, verfolgt ein Betrieb sein Interesse an einer langfristigen Wirksamkeitskontrolle.

»Die Gefährdungsbeurteilungen werden mit der jährlichen Unterweisung überprüft, um die langfristige Wirksamkeit der Maßnahmen zu überprüfen und um eine kontinuierliche Verbesserung des betrieblichen Schutzniveaus sicherzustellen.«

☛ BRANCHENÜBERGREIFEND, 060700/368/0

Ein Telekommunikationsdienstleister schreibt eine Wirksamkeitskontrolle vor, konkretisiert sie jedoch nicht. Kompetenzen und Termine bleiben offen.

»Die im Anschluss an die Beurteilung festgelegten Maßnahmen des Arbeitsschutzes sind regelmäßig auf ihre Wirksamkeit hin zu überprüfen.«

☛ TELEKOMMUNIKATIONSDIENSTLEISTER, 060100/26/1998

Anders in folgender Vereinbarung aus dem Maschinenbau. Hier werden Methode und Durchführende benannt.

»Wirksamkeitsprüfung der Maßnahmen (inkl. neuer Fragebögen) durch die jeweils beteiligten Stellen (dies geht schriftlich).«

☛ MASCHINENBAU, 060100/31/1998

2.2 Gefährdungsbeurteilung gemäß § 3 Bildschirmarbeitsverordnung

2.2.1 Ziele, Organisation und inhaltliche Gestaltung

Einige Vereinbarungen formulieren generelle Zielsetzungen für Gefährdungsbeurteilungen bei Bildschirmarbeit. Im folgenden Beispiel dient eine Arbeitsplatzanalyse dazu, physische und psychische Beanspruchungen zu minimieren.

»Die Arbeitsplatzanalyse dient der Beurteilung physischer und psychischer Belastungen am Arbeitsplatz sowie ihrer Kombinationswirkungen. Sie soll Verbesserungsmöglichkeiten bezüglich der gesundheitlichen Belastungen aufzeigen und die gesundheitsschädlichen Einflüsse minimieren bzw. ausschalten helfen.«

🔑 VERLAGS- UND DRUCKGEWERBE, 060200/17/1996

Eine Dienstvereinbarung aus der Verwaltung steckt die Regelungsziele zur Bildschirmarbeit deutlich weiter: Auch Arbeitsüberlastung soll vermieden und die Qualifizierung der Beschäftigten gefördert werden.

»Aufgabe dieser Dienstvereinbarung ist es, die Beschäftigten vor Gesundheitsschädigungen und Arbeitsüberlastung zu schützen, die Fortbildung aller Beschäftigten in Hinblick auf das SAP-System zu sichern, wirtschaftliche Nachteile und eine Abqualifizierung der Tätigkeit der Beschäftigten zu vermeiden.«

🔑 ÖFFENTLICHE VERWALTUNG, 090400/27/2000

Bei der inhaltlichen Ausgestaltung der Gefährdungsbeurteilung stehen jeweils unterschiedliche Aspekte im Vordergrund. In folgendem Beispiel wird vor allem die Ergonomie analysiert.

»Die Ergebnisse der Arbeitsplatzanalyse werden nicht zur Kontrolle von Verhalten und Leistungen der Beschäftigten eingesetzt. Gegenstände der Analyse

Die Arbeitsplatzanalyse umfasst folgende Bereiche:

Arbeitsraum – Flächenbedarf, Verkehrswege, Sicherheit

Arbeitsplatz – Arbeitstisch, Arbeitsstuhl, Fußstütze, Vorlagenhalter

Arbeitsmittel Hardware – Bildschirmgerät, Tastatur, Maus, Drucker, Rechner, weitere Geräte, Aufstellung Bildschirmgerät

Arbeitsmittel Software – Benutzeroberfläche, Dialoggestaltung

Arbeitsumgebung – Beleuchtung, Lärm, Klima, Sonnenschutz.«

🔑 LANDVERKEHR, 060100/46/1997

In einer Vereinbarung aus dem Grundstücks- und Wohnungswesen sind die zu analysierenden Bereiche erheblich weiter gefasst. Untersucht werden Arbeitsaufgaben, die Arbeitsorganisation sowie relevante physische und psychische Belastungen am Arbeitsplatz.

»Die Geschäftsführung verpflichtet sich daher, eine Untersuchung der Arbeitsplätze durchzuführen, um die Sicherheits- und Gesundheitsbedingungen zu beurteilen, die für die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter [...] vorliegen. Diese umfasst neben einer allgemeinen Beschreibung des Arbeitsplatzes die Analyse der Arbeitsaufgaben, der Arbeitsorganisation, der Hard- und Softwareergonomie, der Arbeitsumgebung und -mittel und ggf. eine Beschreibung sonstiger relevanter arbeitsplatzbezogener physischer und psychischer Belastungen, welche nach ihren entsprechenden Auswirkungen auf die Beschäftigten untersucht werden, soweit dies durch die Besonderheiten des speziellen Individualarbeitsplatzes erforderlich erscheint.«

🔑 GRUNDSTÜCKS- UND WOHNUNGSWESEN, 090201/91/1997

Auch im folgenden Beispiel werden die Bereiche, die untersucht werden, ausführlich beschrieben. Zudem werden hier konkrete Beurteilungskriterien bzw. Anforderungen aufgestellt, an denen sich die Analyse der Arbeitsbedingungen orientieren soll. Beide Aspekte bestimmen die inhaltliche Gestaltung der Gefährdungsbeurteilung gleichermaßen.

»Die Arbeitsplatz-/Gefährdungsanalyse umfasst folgende Bereiche:
– allgemeine Beschreibung des Arbeitsplatzes,
– Analyse der Arbeitsaufgaben am Bildschirmarbeitsplatz,

- Analyse der Hardware-Ergonomie,
 - Analyse der Arbeitsumgebung und -mittel,
 - Analyse der Software-Ergonomie,
 - Analyse der Arbeitsorganisation am Bildschirmarbeitsplatz.
- Die Bewertung soll sich im wesentlichen an folgenden Anforderungen orientieren, die bei der Gestaltung der Arbeitsbedingungen anzustreben sind:
- Schwachstellen in Arbeitsabläufen und Organisation feststellen,
 - Gefahrenquellen aufzeigen und beseitigen,
 - gesundheitsschädliche Tätigkeiten ausschließen,
 - Belastung und Erkrankungen vorbeugen.«

🔑 ENERGIEDIENSTLEISTER, 060100/21/1998

Einen noch breiteren Ansatz verfolgt ein Betrieb aus dem Versicherungsgewerbe: Hier werden die arbeitsbezogene Kommunikation, die individuelle Aufgabenerledigung sowie die persönliche Entwicklung in die Analyse und Maßnahmengestaltung einbezogen.

»Arbeitsaufgaben werden so gestaltet, dass unter Berücksichtigung technischer und wirtschaftlicher Effizienz optimale Arbeitsbedingungen hinsichtlich der Sicherheit und der Gesundheit der Mitarbeiter geschaffen werden. In diesem Zusammenhang werden auch unangemessene Geräuschbelastungen ausgeschlossen. Arbeitsbezogene Kommunikation und individuelle Wege der Aufgabenerledigung sind ebenso zu fördern wie eine weitergehende Entwicklung persönlicher Fähig- und Fertigkeiten im Rahmen der Aufgabengestaltung.«

🔑 VERSICHERUNGSGEWERBE, 060300/48/2008

Schutz vor Leistungs- und Verhaltenskontrolle

Viele Vereinbarungen enthalten Regelungen, die einen Missbrauch von Gefährdungsbeurteilungen verhindern sollen. Im Folgenden steht dabei der Schutz der Persönlichkeitsrechte im Mittelpunkt.

»Die Arbeitsplatzanalyse hat die individuellen Belange der Beschäftigten und den Schutz ihrer Persönlichkeitssphäre zu berücksichtigen.«

🔑 GRUNDSTÜCKS- UND WOHNUNGSWESEN, 090201/91/1997

Der Schutz vor Leistungs- und Verhaltenskontrolle ist ein weiterer Regelungsbereich.

»Arbeitsplatzanalysen dürfen nicht zu Leistungs- oder Verhaltenskontrollen genutzt werden.«

🔑 UNTERNEHMENSBEZOGENE DIENSTLEISTUNGEN, 090201/186/1997

Schutz besonderer Personengruppen

Der Schutz besonderer Personengruppen erweist sich als wichtiger Regelungspunkt im Rahmen der Gefährdungsbeurteilung. Mitunter werden weitreichende Vereinbarungen für Ältere und Schwangere getroffen.

»Eine Verpflichtung zur erstmaligen Übernahme besteht nicht für Beschäftigte über 50 Jahre, ferner besteht keine Verpflichtung zur Bildschirmarbeit für Schwangere. In solchen Fällen ist ein gleichwertiger Arbeitsplatz zuzuweisen.«

🔑 ENERGIEDIENSTLEISTER, 090201/131/1996

Besonders rücksichtsvoll verfährt folgende Regelung gegenüber Schwangeren. Ihrem Wunsch, keine Bildschirmarbeit zu leisten, wird stattgegeben, obwohl keine gesicherten Erkenntnisse zu möglichen Gefährdungen vorliegen.

»Obwohl nach den vorliegenden Erkenntnissen davon auszugehen ist, dass die Beschäftigung von werdenden Müttern an Bildschirmarbeitsplätzen keine schädlichen Auswirkungen auf den Schwangerschaftsverlauf und das werdende Leben hat, bitten wir, sofern werdende Mütter wünschen, nicht an Bildschirmarbeitsplätzen beschäftigt zu werden, diesem Wunsch Rechnungen zu tragen.«

🔑 INFORMATIONSTECHNIKERSTELLER, 060200/16/1996

In nachstehender Vereinbarung wird ein ähnlicher Sachverhalt geschildert. Hier bedarf der Verzicht auf Bildschirmarbeit jedoch einer ärztlichen Empfehlung.

»Mitarbeiterinnen dürfen nicht mit der Arbeit am Bildschirmarbeitsplatz betraut werden, wenn und soweit aufgrund einer ärztlichen Untersuchung im Sinne von Abs. 4 der Arbeitgeberin nachgewiesen wird, dass gegen die Ausübung dieser Tätigkeit durch die Mitarbeiterinnen begründete medizinische Bedenken bestehen. Dies gilt insbesondere für Mitarbeiterinnen, die dem Mutterschutz unterliegen.«

🔑 UNTERNEHMENSBEZOGENE DIENSTLEISTUNGEN, 090201/186/1997

Ebenso haben ältere Beschäftigte hinsichtlich Bildschirmarbeit bestimmte Belange. Auch ihnen wird laut einer Dienstvereinbarung entgegengekommen.

»Die Verwaltung wird die bisher an den Arbeitsplätzen eingesetzten Bildschirmgeräte durch PCs ersetzen und die bisherigen Arbeitsplätze an neue Anforderungen anpassen. Die Arbeitsplätze sind so auszustatten und zu gestalten, dass für die Beschäftigten eine möglichst geringe physische und psychische Belastung entsteht. Den Belangen älterer Beschäftigter ist besonders Rechnung zu tragen.«

🔑 ÖFFENTLICHE VERWALTUNG, 090201/113/2000

2.2.2 Verfahren, Methoden, Instrumente

Zu den Verfahren der Gefährdungsbeurteilung gehören die Phasen bzw. Vorgehensschritte, die Gestaltung von Entscheidungs- und Beratungsstrukturen, die Beteiligung der Beschäftigten sowie die Gestaltung bestimmter Aufgaben im Rahmen der Gefährdungsbeurteilung.

Phasen und Arbeitsschritte

Das Verfahren der Arbeitsplatzanalyse wird in einer Vereinbarung aus dem Verlags- und Druckgewerbe in Grob- und Feinanalyse unterteilt.

»Bei einer großen Anzahl von Bildschirmarbeitsplätzen ist ein zweistufiges Verfahren sinnvoll:
eine Grobanalyse, um Belastungsschwerpunkte zu ermitteln

eine Feinanalyse der Arbeitsplätze mit Belastungsschwerpunkten und dort, wo die Grobanalyse gravierende Mängel aufgezeigt hat.«

☛ VERLAGS- UND DRUCKGEWERBE, 060200/17/1996

Die folgende Betriebsvereinbarung enthält eine übersichtliche Phaseneinteilung. Zudem beschreibt sie ausführlich die inhaltlichen Arbeitsschritte.

»Die Arbeitsplatz-/Gefährdungsanalyse gliedert sich in folgenden Phasen:

I. 1. Datenerhebung (Istzustand – Sollzustand)

I. 2. Datenzusammenfassung und -auswertung

Mit Abschluss der Datenzusammenfassung und -auswertung ist die Phase der Erstanalyse beendet.

II. Ermittlung der Belastungs- und Entlastungsmomente

III. Erarbeitung von Verbesserungsvorschlägen durch die mit der Erstellung der Arbeitsplatz-/Gefährdungsanalyse beauftragten geeigneten Fachkräfte bzw. das Steuerungsgremium.«

☛ ENERGIEDIENSTLEISTER, 060100/21/1998

Ausdifferenzierte Arbeitsschritte werden auch im nächsten Beispiel ausgearbeitet. Inhaltliche Arbeitsaufgaben der Gefährdungsbeurteilung werden dabei mit betrieblichen Umsetzungsverfahren kombiniert.

»Die Arbeitsplatzanalyse [...] erfolgt in folgenden Schritten:

1. Vereinbarung zwischen Arbeitgeber und Betriebsrat
2. Gründung einer Steuergruppe mit je 2 Vertretern des Arbeitgebers (weisungsbefugt), des Betriebsrates und der Beschäftigten
3. Informationsgespräch mit Führungskräften unter Beteiligung des Betriebsrates und der externen Berater
4. Information aller Beschäftigten
5. Analyse vor Ort
6. Bewertung der Analyseergebnisse und Entwicklung von Verbesserungsvorschlägen
7. Vorlage des Analysegutachtens an Arbeitgeber und Betriebsrat
8. Information der Beschäftigten und Führungskräfte über die Ergebnisse

9. Bearbeitung aller festgestellten Mängel bzw. aller Verbesserungsvorschläge in der Steuergruppe, Prioritätensetzung, Zeitplanung
10. Entwicklung von Verbesserungsmaßnahmen ergonomischer und organisatorischer Mängel in den betroffenen Abteilungen/Gruppen unter Einbezug der Beschäftigten (Workshops)
11. Vorlage eines Bericht der Steuergruppe über die Umsetzung [...] betriebsöffentlich (mit Begründung der Nichtumsetzung)
12. Dokumentation der Mängel und Verbesserungsmaßnahmen.«

🔑 LANDVERKEHR, 060100/46/1997

Aufgabenteilung und Kompetenzen

In der gleichen Vereinbarung wird festgelegt, wer bei der Umsetzung der Gefährdungsbeurteilung die Verantwortung trägt bzw. Entscheidungen trifft.

»Steuergremium für die Durchführung der Arbeitsplatzanalyse
Es wird ein Steuergremium für die Durchführung der Arbeitsplatzanalyse und Umsetzung von Verbesserungsmaßnahmen mit Vertretern des Arbeitgebers, des Betriebsrates und der Beschäftigten gebildet. Es trifft Entscheidungen über das konkrete Vorgehen und erarbeitet Verbesserungsmaßnahmen einvernehmlich. Ende des Jahres [...] legt es einen Bericht über Mängel und die Umsetzung der Verbesserungsmaßnahmen vor. Nichtumsetzungen müssen begründet werden.«

🔑 LANDVERKEHR, 060100/46/1997

Ebenso wird geregelt, welche Akteure in welcher Weise beteiligt werden.

»Die Analyse der Gefährdungen von Sicherheit und Gesundheit an Bildschirmarbeitsplätzen muss regelmäßig mindestens einmal im Jahr wiederholt werden. Das kann in Form von Arbeitsplatzbegehungen unter Beschäftigtenbeteiligung durch Sicherheitsbeauftragte, Fachkraft für Arbeitssicherheit und Arbeitsmediziner durchgeführt werden. Dabei müssen alle oben aufgeführten Analysebereiche berücksichtigt werden. Das Ergebnis muss dokumentiert werden.

Bereits in der Planungsphase ist der Arbeitsschutzausschuss bzw. Sicherheitsbeauftragte und Fachkraft für Arbeitssicherheit über die Planungen zu unterrichten und als Berater einzubeziehen.«

🔑 LANDVERKEHR, 060100/46/1997

Gemäß einer Vereinbarung aus dem Verlags- und Druckgewerbe führt eine sogenannte Ergonomie-Gruppe die Gefährdungsbeurteilung durch. Die Kompetenzen dieser Gruppe enden damit, dass sie Maßnahmen vorschlägt.

»Arbeitsplatzanalysen

Gemäß Artikel 3 der EU-Richtlinie (90/270EWG) sind Arbeitsplatzanalysen durchzuführen, Verfahren zur Durchführung von Arbeitsplatzanalysen werden von einer Ergonomie-Gruppe vereinbart. Die Durchführung obliegt der Ergonomie-Gruppe, die entsprechend dem Handlungsrahmen für die Durchführung von Arbeitsplatzanalysen vorgeht.

Bildung einer Ergonomie-Gruppe

In [...] wird eine Ergonomie-Gruppe gebildet. Sie setzt sich zusammen aus je einem/r Mitarbeiter/in der Zentralen Organisation, der Arbeitssicherheit und aus dem zu untersuchenden Bereich, dem Betriebsarzt und einem Mitglied der Arbeitnehmervertretung. Die Ergonomie-Gruppe kann sich nach Bedarf weitere Mitglieder und nach Absprache mit der Geschäftsführung ggf. Sachverständige hinzuziehen.

Die Mitglieder der Ergonomie-Gruppe sind bei Bedarf zu schulen.

Aufgaben der Ergonomie-Gruppe

Sie plant Art, Umfang und zeitliche Reihenfolge der Durchführung von Arbeitsplatzanalysen, führt sie – ggf. unter Hinzuziehung von Sachverständigen – durch und unterbreitet Vorschläge zur Beseitigung festgestellter Mängel und zur Arbeitsplatz- und Arbeitsgestaltung.«

🔑 VERLAGS- UND DRUCKGEWERBE, 060200/17/1996

Erleichterte Umsetzung

In einigen Vereinbarungen werden verschiedene Möglichkeiten geregelt, die eine Umsetzung der Gefährdungsbeurteilung erleichtern. Nachfolgend hat man beispielsweise die Einsatzzeiten für Sicherheitsfachkraft und Betriebsarzt wegen des erhöhten Arbeitsumfangs angeho-

»Für die Sicherheitsfachkräfte und den Betriebsrat sind aufgrund des umfangreichen Bearbeitungsumfanges der Arbeitsplatz-/Gefährdungsanalyse die Einsatzzeiten entsprechend VBG 122 anzuheben. Die Einsatzzeiten sind einvernehmlich mit dem Betriebsarzt festzulegen.«

🔑 ENERGIEDIENSTLEISTER, 060100/21/1998

Ein Energiedienstleister richtet einen Musterarbeitsplatz ein, für den eine regelmäßige Anpassung an neue arbeitswissenschaftliche Erkenntnisse vorgesehen ist.

»Der Arbeitgeber verpflichtet sich, einen Musterbildschirmarbeitsplatz einzurichten, der den festgelegten Ausstattungskriterien der Anlage 2 entspricht. Der Musterarbeitsplatz wird regelmäßig den anerkannten arbeitswissenschaftlichen Erkenntnissen angepasst.«

🔑 ENERGIEDIENSTLEISTER, 090201/131/1996

Ein Landverkehrsbetrieb ermittelt regelmäßig den Stand der Technik und legt die Bedingungen für entsprechende Beschaffungen fest.

»Es werden nur Datenverarbeitungssysteme einschließlich Peripherie-Geräte eingesetzt, von denen die geringste gesundheitliche Belastung der Beschäftigten ausgeht. Zu diesem Zweck wird mindestens einmal jährlich erhoben, ob entsprechende Geräte auf dem Markt verfügbar sind. Sind diese Techniken zu einem angemessenen Preis verfügbar, werden entsprechende Beschaffungen bzw. Anmietungen auf der Basis eines mit dem Betriebsrat zu vereinbarenden Umstellungsplans vorgenommen.«

🔑 LANDVERKEHR, 090201/166/1997

Ein Maschinenbaubetrieb ist man darum bemüht, arbeitsbedingte Gesundheitsgefährdungen infolge von Bildschirmarbeit frühzeitig zu erkennen. Der Betriebsarzt soll entsprechende Untersuchungsergebnisse auswerten und darüber informieren.

»Der Betriebsarzt soll darüber hinaus die Untersuchungsergebnisse dahin auswerten, welche besonderen Belastungen an Bildschirmarbeitsplätzen feststellbar sind und welche Verbesserungen an den Bildschirmarbeitsplätzen oder an den Arbeitsbedingungen aus medizinischen Gründen wünschenswert erscheinen. Er soll Geschäftsleitung und Betriebsrat regelmäßig über seine Erfahrungen in dieser Hinsicht berichten.«

🔑 MASCHINENBAU, 060200/2/1997

Die folgende Vereinbarung aus dem Versicherungsgewerbe verpflichtet fachkundige Personen im weiteren Sinne dazu, die Arbeitsplatzanalysen durchzuführen.

»Die Arbeitsplatzanalyse wird von Personen durchgeführt, die sowohl hinsichtlich der arbeitswissenschaftlichen Kenntnisse als auch hinsichtlich des eingesetzten Verfahrens ausreichend qualifiziert sind. Dies umfasst insbesondere auch die zur Ermittlung psychischer Belastungen erforderliche Qualifikation.«

🔑 VERSICHERUNGSGEWERBE, 09021/28/1997

Methoden und Instrumente

In Betriebs- und Dienstvereinbarungen wird auch vereinbart, welche Methoden und Instrumente im Rahmen der Gefährdungsbeurteilung angewandt werden. Im Folgenden einigte man sich auf den Einsatz von Fragebögen. Die Vorgehensweise soll einvernehmlich geregelt werden. Konkrete Bestimmungen liegen jedoch nicht vor.

»Die Arbeitsplatz-/Gefährdungsanalyse ist bei allen Arbeitsplätzen mit oder ohne Bildschirm in der Produktion und den Büros durchzuführen, wobei verschiedene Fragebögen benutzt werden können. Die Art und Ausführung der Fragebögen ist einvernehmlich zu regeln.«

🔑 ENERGIEDIENSTLEISTER, 060100/21/1998

Ein Maschinenbauunternehmen setzt Prüflisten nach einem speziellen innerbetrieblichen Verfahren ein.

»Anhand einer Prüfliste (Anlage 1), die die betroffenen Beschäftigten beantworten müssen, ergibt sich der mögliche Handlungsbedarf. Um einen möglichst reibungslosen Ablauf bei der Befragung der Beschäftigten zu erreichen und um die Anwendung der Prüfliste zu testen, wird ein Probelauf durchgeführt.«

🔑 MASCHINENBAU, 060100/30/1998

Mehrere Methoden und Instrumente zur Gefährdungsbeurteilung kommen im folgenden Fall zum Einsatz. Sie werden zusammenfassend dargestellt.

»Die Arbeitsplatzanalyse an repräsentativen Arbeitsplätzen [...] wird mit Hilfe von:

- Checklisten zu Arbeitsraum, Arbeitsplatz, Hardware und Arbeitsumgebung,
- Fragebogen zu Softwareergonomie entsprechend DIN EN 29241.10,
- Interviewleitfaden zur Ermittlung arbeitsplatzbezogener psychischer Belastungen entsprechend DIN EN 29241.2,
- Fragebogen zur körperlichen Beanspruchung durchgeführt.«

🔑 LANDVERKEHR, 060100/46/1997

Um psychische Belastungen zu ermitteln, müssen die eingesetzten Methoden und Instrumente festgelegten Qualitätsansprüchen genügen. Gerade an die Ermittlung psychischer Belastungen werden besondere Herausforderungen gestellt.

»Das zur Arbeitsplatzanalyse eingesetzte Verfahren muss gewährleisten, dass die psychischen Belastungen arbeitsplatzbezogen und nicht nur personenbezogen analysiert werden.

Das Verfahren muss erprobt sein und es ermöglichen, festgestellte Gesundheitsgefahren genau zu beschreiben und Maßnahmen zu ihrer Ausschaltung zu treffen.«

🔑 VERSICHERUNGSGEWERBE, 090201/28/1997

2.2.3 Besondere Maßnahmen bei Bildschirmarbeit

Speziell bei der Arbeitsgestaltung mit IuK-Technologie müssen einige Maßnahmen berücksichtigt werden. Nur so lassen sich Gesundheitsgefährdungen ausschließen bzw. minimieren. In den Vereinbarungen werden verschiedene grundlegende Maßnahmen dahingehend beschrieben. Manche Betriebe begrenzen den täglichen Umfang der Bildschirmarbeit, indem sie Mischarbeitsplätze einrichten. Ist dies nicht realisierbar, müssen regelmäßige Erholungspausen eingeführt werden. Es folgen einige Beispiele für die Zeitbegrenzung von Bildschirmarbeit bzw. für Mischarbeit. Ein Unternehmen der chemischen Industrie beteiligt die Beschäftigten an der Arbeitsorganisation. Zudem werden qualitative Anforderungen an die Arbeit gestellt. Im Vordergrund stehen die Ganzheitlichkeit und die freie Wählbarkeit der Aufgaben.

»Die Arbeit am Bildschirm wird unter Beteiligung der Arbeitnehmer so organisiert, dass Bildschirmtätigkeiten mit anderen Arbeiten wechseln. Diese Wechselmöglichkeit soll im Sinne ganzheitlicher Aufgabenerledigung so weit wie möglich frei wählbar sein.«

☛ CHEMISCHE INDUSTRIE, 090201/100/2000

Ein Energiedienstleister begrenzt den täglichen Anteil der Bildschirmarbeit ausdrücklich.

»Die Arbeitsplätze müssen als Mischarbeitsplätze eingerichtet und so gestaltet werden, dass am jeweiligen Arbeitsplatz verschiedenartige Arbeitsvorgänge zu erledigen sind. Die Bildschirmarbeit soll täglich in der Regel nicht mehr als die Hälfte der arbeitsvertraglich vereinbarten Arbeitszeit des jeweiligen Beschäftigten übersteigen. Ausnahmen in Einzelfällen sind mit dem Personalrat abzustimmen.«

☛ ENERGIEDIENSTLEISTER, 090201/131/1996

Eine Vereinbarung sieht neben der Mischarbeit auch innerhalb der Bildschirmarbeit wechselnde Tätigkeiten vor.

»Bei Bildschirmarbeit wird ein Belastungs- und Beanspruchungswechsel bereits innerhalb der Arbeiten am Bildschirm angestrebt. Dazu sollen sich Erfassungs-, Textverarbeitungs-, Layout- und Sachbearbeitungsfunktionen an einem Arbeitsplatz abwechseln.«

☛ LANDVERKEHR, 090201/166/1997

Ist Mischarbeit nicht in hinreichendem Maße realisierbar, wird Bildschirmarbeit durch Erholungspausen unterbrochen. Eine knappe Regelung hierzu lautet wie folgt.

»Den überwiegend an Bildschirmarbeitsplätzen Beschäftigten steht eine Bildschirmpause von 10 Minuten pro Stunde zu.«

☛ GESUNDHEIT UND SOZIALES, 060200/4/1998

Folgende Vereinbarung regelt zeitliche Bestimmungen genauer. Nicht nur bei ständiger Bildschirmarbeit, sondern auch bei wechselndem Blickkontakt zum Bildschirm sind regelmäßige Erholungspausen vorgeschrieben.

»Beschäftigte mit Tätigkeiten am Arbeitsplatzrechner, die arbeitstäglich mindestens 4 Stunden ständig oder fast ständig Blickkontakt zum Bildschirm oder laufend den Blick zwischen Bildschirm und Vorlage wechseln, erhalten jeweils nach 50-minütiger Bildschirmarbeit Gelegenheit, diese Arbeit für 10 Minuten zu unterbrechen.«

☛ ENERGIEDIENSTLEISTER, 090201/131/1996

In folgendem Fall wird ein ähnlicher Sachverhalt noch detaillierter geregelt. Zusätzlich werden »Erholungspausen« ausführlich definiert. Technisch bedingte Arbeitsunterbrechungen bzw. Wartezeiten werden beispielsweise nicht angerechnet.

»Erfordert die Tätigkeit in der Regel arbeitstäglich mindestens 2 Stunden ständigen (fast dauernden) Blickkontakt zum Bildschirm oder laufenden Blickwechsel zwischen Bildschirm und Vorlage, muss für jede Stunde dieser Tätigkeit Gelegenheit zu einer Unterbrechung der Bildschirmarbeit von 5 Minuten oder alle 2 Stunden von 15 Minuten gegeben werden. Unterbrechungen [...] entfallen für die

jeweils letzte Arbeitsstunde und wenn Pausen oder sonstige Arbeitsunterbrechungen sowie Tätigkeiten, die die Beanspruchungsmerkmale [...] nicht aufweisen, anfallen.

Die Unterbrechungen dürfen nicht zusammengezogen und nicht an den Beginn oder das Ende der täglichen Arbeitszeit gelegt werden.

Wartezeiten bei der Eingabe oder Ausgabe von Daten, die sich

- aus dem Antwortzeitverhalten,
- aus kurzfristigen technischen Störungen, soweit ein Verbleib am Bildschirmgerät erforderlich ist,
- aufgrund von kurzfristigen Tätigkeiten, die mit der Bildschirmarbeit zusammenhängen, ergeben, gelten als Beschäftigung und nicht als Arbeitsunterbrechung [...].«

🔑 VERLAGS- UND DRUCKGEWERBE, 060200/17/1996

Erheblicher Gestaltungsbedarf besteht zur Untersuchung des Sehvermögens (arbeitsmedizinische Vorsorgeuntersuchungen) sowie zur Gewährung spezieller Sehhilfen (Bildschirmbrille). Die arbeitsmedizinische Vorsorgeuntersuchung »G37« bei Bildschirmarbeit ist keine Pflichtuntersuchung. In den Vereinbarungen wird die Teilnahme unterschiedlich geregelt. In einem Fall werden Beschäftigte dazu verpflichtet, an den Untersuchungen teilzunehmen. Derartige Regelungen in Betriebsvereinbarungen gelten juristisch als bedenklich. Das in Artikel 2 Grundgesetz verankerte Recht auf Leben und körperliche Unversehrtheit verbietet Zwangsuntersuchungen, es sei denn, sie sind hinreichend begründet. Das ist bei Bildschirmarbeit nicht der Fall. Daher sind Untersuchungen lediglich als Angebot vorgesehen. Denn: Die Grundrechte durch Betriebsvereinbarungen einzuschränken ist aufgrund der Rechtssystematik nicht möglich.

»Vor der Aufnahme einer nicht nur vorübergehenden Tätigkeit auf einem Bildschirm-Arbeitsplatz oder einem Arbeitsplatz mit Bildschirmunterstützung ist eine ärztliche Untersuchung der Augen durchzuführen. Der Arbeitnehmer ist verpflichtet, sich auf Veranlassung des Arbeitgebers der ärztlichen Untersuchung der Augen zu unterziehen.«

🔑 GRUNDSTÜCKS- UND WOHNUNGSWESEN, 090201/91/1997

Auch Formulierungen wie »Beschäftigte haben sich untersuchen zu lassen« oder »Beschäftigte sind zu untersuchen« zielen auf Zwangsuntersuchungen ab und sind damit ungültig.

Eine Bildungseinrichtung formuliert die arbeitsmedizinische Untersuchung bewusst als Angebot. Sie umfasst in diesem Beispiel neben der Augenuntersuchung auch orthopädische Untersuchungen.

»Im Zusammenhang mit der Information nach § 4 Abs. 6, spätestens jedoch vor Aufnahme der Tätigkeit an einem Gerät oder mit einem Verfahren der LuK, die mit einem Datensichtgerät verbunden ist, soll eine arbeitsmedizinische Vorsorgeuntersuchung insbesondere der Augen bzw. eine orthopädische Untersuchung erfolgen. Nachuntersuchungen sollen regelmäßig alle 2 Jahre, nach Vollendung des 45. Lebensjahres jedes Jahr vorgenommen werden. Auf Wunsch des Beschäftigten sind sie auch zwischenzeitlich durchzuführen. Die Untersuchung findet während der Arbeitszeit statt.«

🔑 BILDUNGSEINRICHTUNG, 090201/133/1999

Werden Untersuchungen »nur« als Angebot verstanden, könnten Beschäftigte befürchten, dass der Arbeitgeber aus Kostengründen kein Interesse an einer regen Beteiligung hat. Andererseits könnten Arbeitgeber befürchten, dass die Beschäftigten von sich aus zu wenig Interesse und Eigeninitiative zeigen.

Ein Maschinenbaubetrieb löst dieses Problem auf interessante Weise: Die Vorgesetzten werden verpflichtet, die Beschäftigten hinsichtlich der angebotenen arbeitsmedizinischen Vorsorgeuntersuchungen umfassend zu informieren und zu sensibilisieren.

»Vor Aufnahme oder während der Tätigkeit an einem Bildschirmarbeitsplatz muss der Vorgesetzte diejenigen Beschäftigten, die mehr als 2 Stunden ihrer täglichen Arbeitszeit am Bildschirm arbeiten, darüber informieren, dass es wichtig ist, eine präventivmedizinische Untersuchung durch den werksärztlichen Dienst vornehmen zu lassen.

Die Ergebnisse werden dem Untersuchten erläutert. Ohne Einverständnis des Beschäftigten ist eine Weitergabe der Ergebnisse untersagt.«

🔑 MASCHINENBAU, 060100/30/1998

Oftmals wird in den Vereinbarungen die Beschaffung von Bildschirmbrillen geregelt. Der Verordnungsweg und die Kostenübernahme durch den Arbeitgeber stehen dabei im Mittelpunkt. Folgende Vereinbarung aus dem Baugewerbe formuliert konkrete Regelungen bezüglich Verordnung und Kosten.

»Den Mitarbeitern sind spezielle Sehhilfen für die Bildschirmarbeit zur Verfügung zu stellen, wenn die Untersuchung des Sehvermögens ergeben hat, dass sie notwendig sind und normale Sehhilfen nicht verwendet werden können. Die Kosten für spezielle Sehhilfen im Sinne dieser Regelung werden vom Arbeitgeber bei Vorliegen folgender Voraussetzungen übernommen:

- a) Es ist eine augenärztliche Bescheinigung vorzulegen, dass der Mitarbeiter eine spezielle Sehhilfe für seinen Bildschirmarbeitsplatz benötigt.
- b) Kosten werden übernommen für ein Brillengestell bis zu 30,- DM, für Gläser und ihre Entspiegelung in mittlerer Güte, für hochbrechende Gläser ab +/- 6 Dioptrien.
- c) Weitere Kosten (z. B. für Halbbrillen oder Mehrstärkengläser) werden nur übernommen, wenn dies sachlich notwendig ist und vom Augenarzt in seiner Bescheinigung ausführlich mit Bezugnahme auf den konkreten Arbeitsplatz begründet wird.«

🔑 BAUGEWERBE, 060300/3/1997

Der Kostenersatz bleibt mitunter knapp formuliert und auf ein gesetzliches Mindestmaß beschränkt.

»Der Kostenersatz gilt nur für solche Sehhilfen, die ausschließlich wegen Bildschirmarbeit erforderlich sind, und ist auf die notwendige Mindestausstattung beschränkt.«

🔑 UNTERNEHMENSBEZOGENE DIENSTLEISTUNGEN, 090201/186/1997

Demgegenüber verfährt ein anderes Unternehmen großzügiger. Es trägt die Kosten für zwei Ausstattungs-Extras, die den Tragekomfort der Spezialbrille verbessern und die Bildschirmarbeit zusätzlich erleichtern.

»Wird für die/den Beschäftigten aufgrund einer augenärztlichen Untersuchung die Notwendigkeit zum Tragen einer speziellen Bildschirmbrille erkannt, ist diese dem/der Beschäftigten kostenfrei zur Verfügung zu stellen.

Werden vom Arzt Kunststoffgläser verordnet, sind diese zu erstatten. Ebenfalls ist die Erstattung von ausreichend entspiegelten Gläsern vorzusehen.«

🔑 ENERGIEDIENSTLEISTER, 060100/21/1998

Bisweilen ergeben arbeitsmedizinische Untersuchungen, dass Beschäftigte für die Bildschirmarbeit nicht oder nur bedingt einsetzbar sind. In diesem Fall werden in einem Unternehmen andere Einsatzbereiche geprüft und ggf. angeordnet.

»Die Gefährdungsbeurteilungen werden unter Beteiligung des örtlichen Betriebsrats ausgewertet und es werden gegebenenfalls erforderliche Maßnahmen des Gesundheitsschutzes eingeleitet.«

🔑 BAUGEWERBE, 060300/67/2010

Unterweisung und Qualifizierung

Häufig werden die Themen Unterweisung und Qualifizierung der Beschäftigten in Vereinbarungen aufgegriffen und gestaltet. Im Folgenden werden wesentliche Bestandteile einer Unterweisung definiert. Auch ihre Bedeutung als Arbeitsschutzinstrument sowie in diesem Zusammenhang die Rolle des/der Vorgesetzten werden hervorgehoben.

»Damit Beschäftigte für sie mögliche Gefahren erkennen und entsprechend den vorgesehenen Maßnahmen auch handeln können, müssen sie vom Vorgesetzten auf ihre individuelle Arbeitssituation zugeschnittene Informationen, Erläuterungen und Anweisungen mündlich und schriftlich erhalten. Die Unterweisung ist das wichtigste Instrument, um die Beschäftigten in die Lage zu versetzen, Arbeitsschutzanordnungen richtig zu erfassen und sich sicherheitsgerecht zu verhalten. Es ist darauf zu achten, dass die Unterweisung regelmäßig (mindestens einmal jährlich) vorgenommen wird.«

🔑 MASCHINENBAU, 060100/30/1998

Auch im nächsten Beispiel werden Vorgesetzte bei der Unterweisung (hier: »Unterrichtung«) aktiv. Sie erhalten eine entsprechende und beständige Weiterbildung. Die Unterrichtung erfolgt in regelmäßigen Abteilungsmeetings. Deren Inhalte werden teilweise festgelegt.

»Unterrichtung

Die für den betrieblichen Arbeitsschutz verantwortlichen Führungskräfte erhalten eine regelmäßige Weiterbildung.

Die gesetzlichen Anforderungen an die Unterrichtung der Beschäftigten wird wie folgt konkretisiert: Mindestens einmal jährlich wird zu Gesundheitsschutz am Bildschirmarbeitsplatz in Form eines Abteilungsmeetings arbeitsplatz- und arbeitsaufgabenbezogen informiert und konkrete Hinweise zur Gestaltung des Arbeitsplatzes und individueller Verhaltensprävention [→ Glossar] (richtiges Sitzen, richtige Einstellung der Arbeitsmittel, Rückenschule, Entspannungstipps für Augen, Antistressmaßnahmen etc.) gegeben. Für die Unterrichtung sollten auch Externe (Berater, Krankenkassen, Arbeitsmediziner) hinzugezogen werden.«

🔑 MASCHINENBAU, 060100/47/1997

Schulungen und Qualifizierungen zur Arbeit mit IuK-Technologien sind oft zwischen den betrieblichen Sozialpartnern geregelt. Das nachfolgend zitierte Landverkehrsunternehmen führt eine Mitarbeiterqualifizierung zu arbeitsorganisatorischen und datenschutzrechtlichen Anforderungen durch.

»Mit dem Schulungskonzept wird auch sichergestellt, dass sich die betroffenen Beschäftigten in angemessenem Umfang mit grundsätzlichen arbeitsorganisatorischen, software- und hardwareergonomischen sowie datenschutzrechtlichen Fragestellungen befassen können.«

🔑 LANDVERKEHR, 090201/166/1997

In einer Bildungseinrichtung einigte man sich darauf, Beschäftigte einzuweisen, einzuarbeiten und arbeitsbegleitend zu betreuen, wenn ihre Arbeitsplätze neu gestaltet bzw. verändert werden.

»Die Dienststelle ermöglicht eine qualifizierte, zeitgerechte und angemessene Einweisung und Einarbeitung am neuen oder geänderten Arbeitsplatz bzw. -verfahren vor der Aufnahme des Echtbetriebes sowie eine weiterführende Schulung auch im Verlauf der Tätigkeit. Sie stellt hierzu notwendige Unterlagen und in- oder externes Schulungspersonal zur Verfügung.

Unabhängig von besonderen Schulungsmaßnahmen ist eine arbeitsbegleitende Betreuung sicherzustellen.«

🔑 BILDUNGSEINRICHTUNG, 090201/133/1999

Teilweise werden individuelle Gegebenheiten im Rahmen der Qualifizierung berücksichtigt.

»Den Mitarbeiterinnen ist ausreichend Zeit und Gelegenheit zur Einarbeitung zu geben; individuelle Unterschiede im Lernfortschritt sind ebenso wie der vorhandene Kenntnisstand zu berücksichtigen. Die an einem Informations- und Kommunikationssystem beschäftigten Mitarbeiterinnen werden außerdem kontinuierlich betreut. Ihnen stehen jeweils kompetente Ansprechpartnerinnen zur Verfügung. [...] Die Qualifizierungsmaßnahmen sind so durchzuführen, dass theoretische Inhalte in praktischen Übungen ausprobiert werden können. Theorie und praktische Übungen orientieren sich an den konkreten Arbeitsaufgaben der Mitarbeiterinnen. [...]

Eine Anrechnung arbeitsnotwendiger Schulungsmaßnahmen auf sonstige Weiterbildungsansprüche erfolgt nicht.«

🔑 UNTERNEHMENSBEZOGENE DIENSTLEISTUNGEN, 090201/186/1997

Die folgende Vereinbarung sieht vor, die Belange Älterer bei der Einarbeitung und Qualifizierung besonders zu beachten.

»Einarbeitungszeit

Die Belange von älteren Beschäftigten sind besonders zu berücksichtigen.

Qualifizierung

Es ist für jeden Beschäftigten ein Qualifizierungskonzept zu erstellen.

Für die Qualifikation werden die Beschäftigten gemäß ihrer Vorbil-

dung und unter der besonderen Berücksichtigung der Belange von älteren Beschäftigten zusammengefasst.«

🔑 ANONYM, 060300/93/2002

Die Einführung oder Änderung von IuK-Systemen ist meist vorübergehend mit Mehrbelastungen verbunden. Sie müssen laut folgender Vereinbarung rechtzeitig in den Arbeitsverlauf eingeplant werden. Betroffene werden umgehend entsprechend informiert.

»Die im Rahmen einer Einführung von IuK-Systemen während der Qualifizierungsmaßnahmen anfallenden Mehrbelastungen sind bereits im Vorfeld einzuplanen, den Betroffenen mitzuteilen und so gering wie möglich zu halten.«

🔑 DATENVERARBEITUNG U. SOFTWAREENTWICKLUNG, 090201/122/1999

Auch in einem zweiten Fall wird der Mehraufwand (ein)geplant. Allerdings sind hier besondere Ausgleichsmaßnahmen vorgesehen.

»Der während einer Systemeinführung oder -umstellung anfallende Mehraufwand an Arbeit ist durch zusätzliche Arbeitskräfte oder andere Maßnahmen auszugleichen. Dem Personalrat ist eine entsprechende Planung zur Mitbestimmung vorzulegen.«

🔑 ENERGIEDIENSTLEISTER, 090201/131/1996

Vor dem Hintergrund spezifischer Belastungen infolge der IuK-Technologien wurde eine Regelung vereinbart, die bei der Arbeitsgestaltung technisch bedingte Zeitvorgaben und eine ausreichende Computerkapazität berücksichtigt.

»Die Tätigkeit am Bildschirmarbeitsplatz darf nicht durch technisch bedingte Zeitstrukturen unnötig belastet werden. Rechnerkapazität und Anzahl der [Bildschirmarbeitsplätze] sind entsprechend zu bemessen.«

🔑 UNTERNEHMENSBEZOGENE DIENSTLEISTUNGEN, 090201/186/1997

2.2.4 Dokumentation

Verfahren und Ergebnisse einer Gefährdungsbeurteilung müssen schriftlich dokumentiert werden. Insbesondere Wirksamkeitskontrollen können im Betrieb nur durchgeführt werden, wenn entsprechende Unterlagen vorliegen. Darüber hinaus trägt die Dokumentation wesentlich dazu bei, dass Ursachen arbeitsbedingter Gesundheitsgefährdungen und Erkrankungen ermittelt werden.

Nur in wenigen ausgewerteten Vereinbarungen wird die Dokumentation geregelt. Im nachstehend zitierten Betrieb bilden die Arbeitshilfen zur Ermittlung und Beurteilung von Gefährdungen gleichzeitig die Dokumentationsgrundlage.

»Die Ergebnisse der Arbeitsplatzanalyse und die Gestaltungsvorschläge werden von der Ergonomie-Gruppe dokumentiert und ggf. fortgeschrieben.«

🔑 METALLERZEUGUNG UND -BEARBEITUNG, 060200/13/1996

Gemäß einer Vereinbarung aus dem Baugewerbe werden nur die Ergebnisse der Arbeitsplatzanalyse und die Verbesserungsvorschläge dokumentiert.

»Die Ergebnisse der Arbeitsplatzanalyse und die Korrekturvorschläge werden schriftlich dokumentiert und den davon betroffenen Beschäftigten mitgeteilt.«

🔑 BAUGEWERBE, 060300/3/1997

Im Gegensatz dazu fordert die folgende Vereinbarung, nicht nur die Ergebnisse der Arbeitsplatzanalyse, sondern auch die Ermittlungswege zu dokumentieren.

»Die Ergebnisse der Arbeitsplatzanalyse und der Weg, auf dem sie gewonnen wurden, müssen nachvollziehbar sein. Die Ergebnisse müssen in schriftlicher Form vorliegen.«

🔑 VERSICHERUNGSGEWERBE, 060300/3/1997

3. Mitbestimmungsrechte, -prozeduren und -instrumente

Durch seine Erweiterung betrifft der Arbeits- und Gesundheitsschutz nicht mehr nur den Unfallschutz und die klassischen Bereiche des Arbeitsschutzes. Auch die Mitbestimmungsrechte haben sich entsprechend erweitert. Im Vordergrund stehen Vorschriften und Maßnahmen, die dem Erhalt der Gesundheit der Beschäftigten dienen. Betriebsräte haben nach dem BetrVG folgende Rechte:

- Informationsrecht (rechtzeitig, umfassend sowie anhand von Unterlagen, die erläutert werden müssen, § 80 Abs. 2 BetrVG)
 - Überwachungsrecht (§ 80 Abs. 1 Nr. 1 BetrVG)
 - Initiativrecht (§ 80 Abs. 1 Nr. 2 BetrVG)
 - Hinzuziehung von Sachverständigen (§ 80 Abs. 3 BetrVG)
 - Abschluss von freiwilligen Betriebsvereinbarungen (§ 88 BetrVG)
 - Mitbestimmungsrecht (§ 87 Abs. 1 Nr. 7 BetrVG)
 - Unterstützung betriebsexterner Stellen (§ 89 BetrVG)
- Im Konfliktfall ist die Einigungsstelle einzuschalten (§ 76 BetrVG).

3.1 Institutionelle Mitbestimmung der betrieblichen Interessenvertretung

Die konkrete Beteiligung und Mitbestimmung von Betriebs- und Personalräten bei der Gestaltung und Umsetzung von Gefährdungsbeurteilungen hat in den Vereinbarungen einen wichtigen Stellenwert. Sie manifestiert sich in verschiedenen Gestaltungsbereichen:

- Organisation, Verfahren und Methoden der Gefährdungsbeurteilung
- Maßnahmenbestimmung und Durchführung
- Information, Unterweisung

- Qualifizierung, Weiterbildung
- Hinzuziehung externer Expertinnen bzw. Experten
- allgemeine Regelungen der Mitbestimmung.

3.1.1 Organisation, Verfahren und Methoden bei der Gefährdungsbeurteilung

Die Beteiligung bzw. Mitbestimmung der betrieblichen Interessenvertretung bei Organisation, Verfahren und Instrumentenauswahl der Gefährdungsbeurteilung ist aus strategischen Gründen wichtig. Art und Qualität der Ergebnisse werden dadurch beeinflusst. Die Mitbestimmung des Betriebsrates kann ganz allgemein formuliert bzw. vereinbart werden.

»Das konkrete Verfahren und die einzusetzenden Instrumente werden einvernehmlich zwischen den Betriebsparteien festgelegt.«

🔑 GESUNDHEIT UND SOZIALES, 090201/101/1997

In einer Vereinbarung der öffentlichen Verwaltung ist die Mitbestimmung des Personalrates bei der Methoden- und Instrumentenwahl festgeschrieben.

»Methoden und Instrumente dieser Erhebung sind einvernehmlich zwischen Verwaltung und Personalrat abzustimmen.«

🔑 ÖFFENTLICHE VERWALTUNG, 090400/27/2000

Einen anderen Weg wählt die folgende Betriebsvereinbarung. Sie nennt konkrete Anlässe und Gestaltungsaspekte, bei denen der Betriebsrat mitbestimmt.

»Vor Beginn der Bildschirmarbeitsplatz-/Gefährdungsanalyse ist einvernehmlich mit dem Betriebsrat festzustellen, wie und auf welche Art Arbeitsplätze einer Analyse zu unterziehen sind und welcher Teilnehmerkreis zur Durchführung der Analysen erforderlich ist (Fragebögen, Anlage 2).

Die Gestaltung der Information und Unterrichtung nach Absätzen 2 und 3 im Einzelnen, sowie die Art der Unterweisung sind im Einvernehmen mit dem Betriebsrat festzulegen.

Die Beschäftigten und der Betriebsrat haben zu allen Vorgängen das Recht, Vorschläge zur Gestaltung der Arbeitsplätze zu machen. In allen Fragen besteht ein Mitbestimmungsrecht des Betriebsrats.

Die Arbeitsplatz-/Gefährdungsanalyse wird von der Geschäftsleitung einvernehmlich mit dem Betriebsrat durchgeführt (Steuerungsgremium).

Die u. a. psychischen Belastungen werden durch einen mit dem Betriebsrat zu vereinbarenden Fragebogen ermittelt.

Die Art und Ausführung der Fragebogen ist einvernehmlich zu regeln.

Betriebsrat und Geschäftsleitung legen gemeinsam ein Beurteilungsverfahren fest (Fragebogen etc.).«

🔑 ENERGIEDIENSTLEISTER, 060100/21/1998

3.1.2 Maßnahmenbestimmung und -durchführung

Auch zu diesem Regelungsbereich finden sich sowohl allgemeine als auch konkret formulierte Vereinbarungen. Die folgende Regelung formuliert knapp, aber umfassend. Für alle Maßnahmen zur Gefährdungsbeurteilung besteht ein Mitbestimmungsrecht.

»Die zu treffenden Maßnahmen des Arbeits- und Gesundheitsschutzes sind zwischen Geschäftsleitung und Betriebsrat zu vereinbaren.«

🔑 ANONYM, 0601/21/1998

In der Gesamtbetriebsvereinbarung eines Telekommunikationsdienstleisters wird hervorgehoben, dass die Maßnahmen auf örtlicher Ebene mitbestimmt und beraten werden. Dies ist unverzichtbar, um betriebspezifische Maßnahmen erarbeiten zu können.

»Maßnahmen des Arbeitsschutzes unterliegen der Mitbestimmung des örtlichen Betriebsrates. Sie werden im örtlichen Arbeitsschutzausschuß beraten.«

🔑 TELEKOMMUNIKATIONSDIENSTLEISTER, 060100/26/1998

Nachstehend wird die einvernehmliche Maßnahmengestaltung an einen einzuhaltenden Zeitrahmen gekoppelt. Dies wird ergänzt durch einen inhaltlich und zeitlich geregelten Konfliktlösungsablauf.

»Die zu treffenden Maßnahmen des Gesundheitsschutzes sind einvernehmlich binnen 3 Monaten festzulegen. Sofern eine Einigung nicht erfolgt, ist unverzüglich ein paritätisch besetzter Ausschuss aus bis zu je 3 Mitgliedern zu bilden. Der Ausschuss hat binnen 3 weiteren Monaten einen Vorschlag zu erarbeiten. Legt der Ausschuss keinen mit der Mehrheit der Stimmen seiner Mitglieder beschlossenen Vorschlag vor oder verständigen sich die Parteien nicht binnen einer Frist von 2 Wochen auf den vorgelegten Vorschlag, so entscheidet eine [...] zu bildende Einigungsstelle verbindlich.«

🔑 UNTERNEHMENSBEZOGENE DIENSTLEISTUNGEN, 090201/186/1997

Das nachfolgend zitierte Baugewerbeunternehmen legt konkrete Verfahren fest, die eine Mitbestimmung des Betriebsrates durch einfache und nachweisbare Regelungen garantieren.

»Das Einverständnis des Betriebsrates mit der Gestaltung wird unterstellt, sofern der Betriebsrat der vorgeschlagenen Gestaltung nicht innerhalb von 2 Wochen widerspricht. Begründete Einwände des Betriebsrates sind zu berücksichtigen.«

🔑 BAUGEWERBE, 060300/3/1997

In derselben Betriebsvereinbarung wird die Mitbestimmung des Betriebsrates bei der Maßnahmengestaltung durch praxisingerechte Modelllösungen effizient gestaltet. Man einigt sich auf sogenannte Referenzgegenstände und setzt branchen- und betriebsspezifische Standards.

»Mit dem Betriebsrat kann die Einrichtung eines oder mehrerer ›Referenz-Bildschirmarbeitsplätze‹, von ›Referenz-Möbeln‹, die Aner-

kennung von Prüfsiegeln (z. B. des TÜV Rheinland) u.Ä. vereinbart werden (z. B. angepasst an die besonderen Bedingungen, wie sie auf einer Baustelle herrschen, um so die Diskussion im Einzelfall abzukürzen. [...] Diese ›Referenz-Gegenstände‹ werden vom Arbeits-schutzausschuss in angemessenen Zeitabständen hinsichtlich der aktuellen Ergonomie und Technik überprüft und ggf. im Einvernehmen mit dem Betriebsrat geändert.«

🔑 BAUGEWERBE, 060300/3/1997

3.1.3 Information, Unterweisung

Die Information betrifft sowohl die Information des Betriebsrates als auch die der Beschäftigten. In einer Rahmenbetriebsvereinbarung der chemischen Industrie ist die Information beider Gruppen hinsichtlich Zeitpunkts und Qualität beschrieben (vgl. Kap. 3.2).

»Eine qualifizierte Beteiligung des Betriebsrates bzw. der Mitarbeiter setzt bei der Information des Betriebsrates [...] zum Zeitpunkt von Vorüberlegungen bzw. Vorplanungen von Systemen bzw. Änderungen im System mit Auswirkungen auf Funktionalität im Geltungsbe-reich der Rahmenbetriebsvereinbarung ein. Verantwortlich für die rechtzeitige Information und die ordnungsgemäße Durchführung der einzelnen Verfahrensschritte ist der benannte Ansprechpartner der Fachabteilung oder ein sonstiger von der Fachabteilung zu be-nennender Vertreter.«

🔑 CHEMISCHE INDUSTRIE, 090201/100/2000

Eine besondere Regelung zur Informationspflicht wird in einer Verein-ba- rung aus dem Maschinenbau getroffen: Der Arbeitgeber informiert sich zunächst selbst über arbeitswissenschaftliche Erkenntnisse und ge- setzliche Anforderungen, anschließend den Betriebsrat. Dieser gestufte Informationsablauf ist der Europäischen Rahmenrichtlinie zum Ar- beitschutz entnommen. Information hat dort mehr Gewicht als im deutschen ArbSchG.

»Der Arbeitgeber hat über den jeweiligen neuesten Stand der Technik und der wissenschaftlichen Erkenntnisse auf dem Gebiet dem Gebiet der Arbeitssicherheit und des Gesundheitsschutzes bei Bildschirmarbeitsplätzen zu informieren. Diese Aufgabe übernimmt im Unternehmen die Abt. Arbeitssicherheit. Der Arbeitgeber informiert seinerseits den Betriebsrat über die Entwicklung und erörtert mit ihm die erforderlichen Änderungen bei der Gestaltung der Bildschirmarbeitsplätze.«

🔑 ENERGIEDIENSTLEISTER, 060700/286/2010

Im Folgenden wurde ein Mitbestimmungsrecht bei der Art und Weise der Informationsgestaltung vereinbart.

»Die Gestaltung der Information und Unterrichtung [...] im Einzelnen sowie die Art der Unterweisung sind im Einvernehmen mit dem Betriebsrat festzulegen.«

🔑 ENERGIEDIENSTLEISTER, 060100/21/1998

3.1.4 Qualifizierung, Weiterbildung

Auch für die Mitbestimmung bei der Qualifizierung der Beschäftigten oder des Betriebsrats werden Regelungen vereinbart. Die folgende Betriebsvereinbarung formuliert ein allgemeines Mitbestimmungsrecht bei Qualifizierungsmaßnahmen für Beschäftigte.

»Beim Einsatz eines neuen IuK-Systems werden die Betriebsparteien gemeinsam über die Durchführung geeigneter Qualifizierungsmaßnahmen entscheiden.«

🔑 GUMMI- UND KUNSTSTOFFHERSTELLUNG, 090201/169/2001

Für eine Mitbestimmung bei der Planung und Ausgestaltung von Qualifizierungsmaßnahmen für Beschäftigte bestehen mitunter konkrete Anforderungen.

»Dem zuständigen Betriebsrat werden so rechtzeitig Qualifizierungspläne zur Zustimmung vorgelegt, dass er noch Alternativen in die Planung einbringen kann. Hierin sind mindestens Lernziele, Lerninhalte, TeilnehmerInnen, Qualifikationen der Referenten sowie Ort und Termin für jede Bildungsmaßnahme enthalten.«

🔑 GESUNDHEIT UND SOZIALES, 090201/101/1997

Gemäß den folgenden Vereinbarungen haben Mitglieder des Personal- bzw. Betriebsrats das Recht, an Qualifizierungsmaßnahmen für Beschäftigte teilzunehmen.

»Der Personalrat hat das Recht, Mitglieder zu diesen Schulungsmaßnahmen zu entsenden.«

🔑 DATENVERARBEITUNG U. SOFTWAREENTWICKLUNG, 090201/122/1999

»Nach näherer Vereinbarung mit der Arbeitgeberin hat der Betriebsrat das Recht, an den Aus- und Weiterbildungsmaßnahmen teilzunehmen.«

🔑 UNTERNEHMENSBEZOGENE DIENSTLEISTUNGEN, 090201/186/1997

Das Recht der Betriebsräte auf Qualifizierung zum Thema Gefährdungsbeurteilung allgemein und Bildschirmarbeit im Besonderen ist ebenfalls Regelungsgegenstand. Insbesondere dann, wenn eine qualifizierte Mitgestaltung angestrebt wird.

»Der Betriebsrat hat das Recht, Mitglieder zu regelmäßig stattfindenden oder zu speziellen Qualifizierungsmaßnahmen zu entsenden, wenn das für eine qualifizierte Mitgestaltung im Rahmen dieser Betriebsvereinbarung sinnvoll und wirtschaftlich vertretbar ist.«

🔑 GESUNDHEIT UND SOZIALES, 090201/101/1997

Im Folgenden einigte man sich darauf, spezielle Schulungen zum Thema nicht auf den regulären Schulungsanspruch der Betriebsräte anzurechnen.

»Als Voraussetzung für eine qualifizierte Mitbestimmung und Beteiligung können die Mitglieder des zuständigen Betriebsrates an wie-

derkehrenden und spezifischen Schulungsveranstaltungen teilnehmen. Es gelten die Regelungen des BetrVG. Sonstige Ansprüche auf Schulungsmaßnahmen ihrer Wahl gemäß § 37 Abs. 6 und 7 BetrVG bleiben davon unberührt. Die Kosten hierfür trägt die Arbeitgeberin.«

☛ UNTERNEHMENSBEZOGENE DIENSTLEISTUNGEN, 090201/186/1997

3.1.5 Hinzuziehung externer Experten

In den Vereinbarungen finden sich unterschiedliche Kriterien für die Verpflichtung externer Expertinnen bzw. Experten. Im Folgenden bleibt der Anlass allgemein formuliert.

»Der Betriebsrat hat das Recht zu allen Fragen des Arbeits- und Gesundheitsschutzes [...] einen externen Berater nach Vereinbarung mit dem Arbeitgeber hinzuzuziehen.«

☛ LANDVERKEHR, 060100/46/1997

In einer Vereinbarung aus dem Versicherungsgewerbe muss der Personalrat zunächst den internen Sachverstand sowie Schulungsangebote in Betracht ziehen.

»Der Personalrat kann Sachverständige seiner Wahl in Abstimmung mit dem Vorstand hinzuziehen, wenn er dies zur Wahrnehmung seiner Aufgaben aus dieser Rahmendienstvereinbarung für erforderlich hält und der interne Sachverstand nicht ausreichend ist und durch einschlägige Schulungen das Informationsdefizit des Personalrates nicht behoben werden kann.«

☛ VERSICHERUNGSGEWERBE, 090201/28/1997

Insbesondere die Kosten für Sachverständige sind mitunter Gegenstand spezifischer Regelungen.

»Der BR kann im Einvernehmen mit der Geschäftsführung zu seiner Unterstützung Sachverständige seiner Wahl hinzuziehen. Die dabei entstehenden Kosten müssen sich im Rahmen der marktübli-

chen Konditionen für vergleichbare Sachverständige bewegen und werden fallbezogen zwischen Geschäftsleitung und BR vereinbart. Diese Kosten sind vom Unternehmen zu tragen.«

☛ GESUNDHEIT UND SOZIALES, 090201/101/1997

Teilweise können Sachverständige sowohl auf Wunsch der Geschäftsleitung als auch des Betriebsrates hinzugezogen werden.

»Diese Aktivitäten erfolgen einvernehmlich. Auf Wunsch der Geschäftsleitung oder des Betriebsrates ist es möglich, weitere Personen, insbesondere Personen mit einem besonderen Sachverstand, hinzuzuziehen.«

☛ BAUGEWERBE, 060300/3/1997

3.1.6 Allgemeine Regelungen der Mitbestimmung

In einer Reihe von Vereinbarungen bleibt die Mitbestimmung der Interessenvertretungen allgemein formuliert. Das bedeutet ein Maximum an Anlässen, Situationen und Maßnahmen. Das bedeutet vor allem auch, dass in einem noch unbekanntem Aufgabenfeld Mitbestimmungsrechte nicht unbeabsichtigt beschränkt werden.

»Der Betriebsrat hat bei der Planung, Durchführung, Auswertung und Dokumentation der Beurteilung der Arbeitsbedingungen ein Mitbestimmungsrecht.«

☛ ANONYM, 060100/18/2002

»Einrichtung und Veränderung von Arbeitsplätzen sind im Rahmen des [...] PersVG mitbestimmungspflichtig.«

☛ ÖFFENTLICHE VERWALTUNG, 060700/37/1999

3.2 Unterrichtung und Beteiligung der Beschäftigten

Vielfach wird gefordert, dass die Beschäftigten im Arbeits- und Gesundheitsschutz eine aktivere Rolle spielen. Denn ihre Beteiligung ist bei der Gefährdungsermittlung und der Umsetzung von Schutzmaßnahmen von erheblicher Bedeutung: Sie verbessert nicht nur die Akzeptanz des betrieblichen Gesundheitsschutzes, sondern garantiert auch seine Qualität. Der Wandel zur aktiven Mitgestaltung erfordert allerdings gezielte Maßnahmen. Im Folgenden werden verschiedene Beteiligungsformen und -bereiche aus den Vereinbarungen vorgestellt. Dabei werden die gesetzlich vorgeschriebenen Unterweisungen nicht berücksichtigt.

3.2.1 Information

Beteiligung beginnt mit Information. Gemeint ist eine Information sowohl über Ziel und Zweck von Gefährdungsbeurteilungen als auch über ihre Ergebnisse. Eine Vereinbarung aus dem Maschinenbau setzt Schwerpunkte: auf Informationen über die gesetzliche Ausgestaltung von Gefährdungsbeurteilungen sowie über die Rechte und Pflichten der Beschäftigten.

»Vor der Gefährdungsbeurteilung sind die jeweiligen ArbN von den Vorgesetzten über Inhalt, Bedeutung des ArbSchG, den Kriterienkatalog und über ihre Rechte und Pflichten zu informieren.«

🔑 MASCHINENBAU, 060700/75/2000

Ein Telekommunikationsdienstleister informiert die Beschäftigten vor der Durchführung über Art und Umfang der Beurteilung, im Anschluss umgehend über die Ergebnisse und Maßnahmen.

»Vor Durchführung der Beurteilungen der Arbeitsbedingungen werden die betroffenen Beschäftigten über Ziel, Art und Umfang informiert. Gleiches gilt hinsichtlich des Ergebnisses der Beurteilung und gegebenenfalls vorgesehener Abhilfemaßnahmen.«

🔑 TELEKOMMUNIKATIONSDIENSTLEISTER, 060700/55/2002

Einen anderen Zugang wählt ein Betrieb der chemischen Industrie. Er informiert nicht generell über eine Gefährdungsbeurteilung, sondern nur auf Wunsch der Beschäftigten und nur über die Ergebnisse.

»Den Beschäftigten ist auf Wunsch Einblick in die ihren jeweiligen Arbeitsplatz betreffende Dokumentation unter Berücksichtigung des Persönlichkeits-/Datenschutzes zu gewähren.«

☛ CHEMISCHE INDUSTRIE, 060100/52/1999

Teilweise berichten betriebliche Fachgremien regelmäßig über ihre Arbeit.

»Der Ausschuss informiert die Beschäftigten über Inhalte und Ergebnisse jeder Sitzung z. B. durch Aushang am Schwarzen Brett, Betriebszeitung o. Ä.«

☛ ANONYM, 060100/18/2002

Qualifizierung und innerbetriebliche Beratung werden als weitere Möglichkeiten gewählt, um Beschäftigte effektiver in den betrieblichen Gesundheitsschutz einzubinden.

»Der Arbeits- und Umweltschutzausschuss regt Qualifizierungsmaßnahmen im Arbeits- und Umweltschutzbereich für Mitarbeiter/innen an und führt sie mit durch. Um den Beschäftigten die Möglichkeit zu geben, sich mit Problemen und Fragen des betrieblichen Arbeits- und Umweltschutzes auseinander zu setzen, werden vom Arbeitgeber unter Beteiligung des Arbeits- und Umweltschutzausschusses und des Betriebsrates während der Arbeitszeit regelmäßig Beratungen in allen Abteilungen des Betriebes durchgeführt. Darüber hinaus haben die Beschäftigten das Recht, sich zur Beratung an die zuständigen Berufsgenossenschaften bzw. Aufsichtsbehörden zu wenden.«

☛ ANONYM, 060100/18/2002

Ein Großhandelsbetrieb informiert seine Beschäftigten nicht nur direkt bezogen auf konkrete Arbeits- und Gesundheitsschutzbelange. Er informiert auch über wirtschaftliche Gegebenheiten – eine richtige

Maßnahme im Rahmen eines umfassenden Gesundheitsschutzansatzes.

»Information und Anhörung der Mitarbeiter

Information der Mitarbeiter zu wirtschaftlichen und kommerziellen Herausforderungen

Die permanente Entwicklung der Märkte und der wirtschaftlichen Aktivität wirkt sich nachhaltig auf das Arbeitsumfeld der Mitarbeiter und Teams aus und erfordert somit eine Anpassung der Organisation und der Arbeit. Die Mitarbeiter müssen daher über die notwendigen Informationen verfügen, um ihre Rolle in der Organisation ebenso wie die Herausforderungen und die Entwicklung ihres Arbeitsumfelds verstehen zu können.«

🔑 GROSSHANDEL (OHNE KFZ.), 110600/230/2010

Eine besondere Information sichert eine Vereinbarung Beschäftigten zu, die aus dem Betrieb ausscheiden. Sie können eine Kopie der für sie relevanten Dokumentation einfordern.

»Bei Ausscheiden der/des Beschäftigten oder danach sind ihr/ihm alle auf ihren/seinen Arbeitsplatz bezogenen Dokumentationen auf Verlangen in Kopie auszuhändigen.«

🔑 MESS-, STEUER- UND REGELUNGSTECHNIK, 060700/206/2009

3.2.2 Beteiligung der Beschäftigten

Die Beteiligung der Beschäftigten erfolgt in den Vereinbarungen meist auf die Weise, dass sie Mängel benennen und Verbesserungsvorschläge machen können. In einem Fall können Beschäftigte bei festgestellten Mängeln einen Gesundheitszirkel (→ Glossar) bilden. Verfahren und Ressourcen dafür sind ebenfalls geregelt.

»Alle Beschäftigten haben das Recht bei festgestellten Mängeln an Arbeitsplätzen und Arbeitsabläufen einen Gesundheitszirkel zu initiieren. Ziel ist dabei, das individuelle gesundheitsgerechte Verhalten am Arbeitsplatz zu stärken und Verbesserungsvorschläge zu ent-

wickeln. Dieser Gesundheitszirkel muss den Betriebsrat und den Sicherheitsbeauftragten/Fachkraft für Arbeitssicherheit mit einbeziehen. Die Verbesserungsvorschläge müssen vom Vorgesetzten umgesetzt bzw. dürfen nur begründet abgelehnt werden.

Für einen Gesundheitszirkel erhalten maximal 5 Betroffene innerhalb eines halben Jahres für maximal 5 Sitzungen über eine Stunde die Freistellung von ihrer Arbeit.«

🔑 LANDVERKEHR, 060100/46/1997

Im folgenden Beispiel werden Verbesserungsvorschläge der Beschäftigten im Arbeitsschutzausschuss beraten. Ihre aktive Beteiligung wie im zuletzt genannten Beispiel ist damit nicht vorgesehen.

»Jeder Beschäftigte kann eine Änderung der ergonomischen Ausstattung und Gestaltung seines Bildschirmarbeitsplatzes vorschlagen, sofern diese der gesundheitlichen Verbesserung dient. Dieser Vorschlag wird vom Arbeitsschutzausschuss beraten. Dem Beschäftigten wird dann innerhalb einer angemessenen Frist möglichst schriftlich mitgeteilt, ob und in welchem Zeitraum der Vorschlag realisiert werden kann oder warum er abgelehnt wird. Die Betriebsvereinbarung über das betriebliche Vorschlagswesen bleibt unberührt.«

🔑 BAUGEWERBE, 060300/3/1997

Nach dem gesetzlichen Vorschlagsrecht (gemäß BetrVG und ArbSchG) haben Beschäftigte die Möglichkeit, eigeninitiativ Verbesserungen anzuregen. Dies wird bisweilen nicht nur geduldet, sondern ausdrücklich erwünscht.

»Vorschläge der Beschäftigten zu allen Fragen der Sicherheit und des Gesundheitsschutzes sind im Sinne von Responsible Care ausdrücklich erwünscht und werden durch die Vorgesetzten gefördert.

Verfahren zum Umgang mit Kritik und Beschwerden sind ein weiterer Gestaltungsbereich zur Aktivierung von Beschäftigten. Im folgenden Beispiel aus der chemischen Industrie wird der erste Beschwerdeschritt klar geregelt: Zunächst ist der Vorgesetzte Ansprechpartner für die erkannten Defizite.«

🔑 CHEMISCHE INDUSTRIE, 060100/52/1999

Die folgenden Regelungen gehen deutlich über die bislang genannten Beteiligungsformen hinaus. Sie fördern die aktive Beteiligung der Beschäftigten im Rahmen der Gefährdungsbeurteilung. In einer Vereinbarung aus dem Maschinenbau wird dies durch Einzelbefragung der Beschäftigten umgesetzt.

»Wenn die Mitarbeiter nicht alle einzeln befragt werden, ist eine korrekte Beurteilung entsprechend der Intention des Gesetzgebers nicht möglich.«

🔑 MASCHINENBAU, 060100/31/1998

Die folgende Betriebsvereinbarung setzt den Schwerpunkt auf Information und Befragung.

»Die ArbeitnehmerInnen, deren konkreter Arbeitsplatz einer Arbeitsplatz-/Gefährdungsanalyse unterzogen wird, werden wie folgt beteiligt:

- Es erfolgt eine Unterrichtung anhand von Unterlagen über die Arbeitsplatz-/Gefährdungsanalyse und das verwendete Verfahren nach vorheriger umfassender Information gem. ArbSchG § 4.
- Die Datenerhebung erfolgt [...] durch Befragen der ArbeitnehmerInnen bzw. durch bereits vorhandene Daten.
- Die u. a. psychischen Belastungen werden durch einen mit dem Betriebsrat zu vereinbarenden Fragebogen ermittelt.
- Alle ArbeitnehmerInnen, deren konkreter Arbeitsplatz der Arbeitsplatz-/Gefährdungsanalyse unterzogen wurde, erhalten die Ergebnisse nach Abschluss der Phasen [...] und sind berechtigt, eine Stellungnahme abzugeben.«

🔑 ENERGIEDIENSTLEISTER, 060100/21/1998

Eine aktive Beteiligung bei der Auswertung der Ergebnisse und der Erarbeitung von Verbesserungsvorschlägen ist hier vorgesehen.

»Die Beschäftigten, deren Arbeitsplatz einer Beurteilung unterzogen wird, sind an der Auswertung der Untersuchungsergebnisse sowie an der Erarbeitung von Verbesserungsvorschlägen zu beteiligen.«

🔑 GRUNDSTÜCKS- UND WOHNUNGSWESEN, 090201/28/1997

Eine andere Regelung enthält allgemeine Formulierungen zur Beteiligung.

»Die Mitarbeiterinnen, deren konkreter Arbeitsplatz einer Arbeitsplatzanalyse unterzogen wird, sind bei allen Fragen betreffs der Sicherheit und Gesundheit am Arbeitsplatz zu beteiligen. Werden im Rahmen der Arbeitsplatzanalysen Gefährdungen für die Mitarbeiterinnen festgestellt, sind diese kurzfristig durch geeignete Maßnahmen abzustellen.

Bei gesetzlichen, organisatorischen oder technischen Veränderungen sind die Arbeitsplatzanalysen zu wiederholen.«

🔑 VERSICHERUNGSGEWERBE, 090201/28/1997

Eine Dienstvereinbarung fördert die aktive Beteiligung der Beschäftigten. Sie geht dabei ausdrücklich über reines Befragen hinaus.

»Die Einführung des SAP-Systems beinhaltet für die Beschäftigten ein ganz erhebliches Potenzial an Änderung bisheriger organisatorischer Abläufe und Strukturen. Daher sollen die Beschäftigten möglichst frühzeitig ganz im Sinne neuester Regelungen zum Arbeitsumwelt- und Gesundheitsschutz unmittelbar beteiligt werden. Es ist sicherzustellen, dass Beteiligung wesentlich über reine Abfragemassnahmen (etwa Befragung zur Erhebung der IST-Situation) und Meinungserhebungen zu bereits (von anderen) durchgeplanten Sollkonzepten hinausgeht und Erfahrungen aus den vorangegangenen Projekten und Projektschritten in die weitere Gestaltung zurückfließen.

Damit soll sichergestellt werden, dass den Beschäftigten ermöglicht wird, ihre Erfahrungen, Wünsche und Anforderungen aktiv in den Gestaltungsprozess einzubringen.«

🔑 ÖFFENTLICHE VERWALTUNG, 090400/27/2000

Ein Telekommunikationsdienstleister geht besonders aktiv und flexibel vor. Er überträgt dem innerbetrieblichen Fachausschuss die Aufgabe, praktische Vorschläge zur Mitwirkung zu unterbreiten. Problembezogen und zeitnah (Aktualisierung, Wirksamkeitskontrolle) können so verschiedene Wege und Formen der Beteiligung eingesetzt werden.

»[...] hat im Rahmen der Maßnahmenumsetzung die Mitwirkung und Beteiligung der Beschäftigten am Arbeits- und Gesundheitsschutz zu fördern. Der Ausschuss gemäß § 3 dieser Betriebsvereinbarung kann hierzu praktische Vorschläge unterbreiten.«

🔑 TELEKOMMUNIKATIONSDIENSTLEISTER, 060100/26/1998

Ein Maschinenbaubetrieb verwendet den Begriff »aktive Beteiligung« knapp, aber ausdrücklich.

»Die jeweiligen ArbN sind bei der Analyse und Beurteilung der Gefährdungen aktiv zu beteiligen und vorab zu unterrichten.«

🔑 MASCHINENBAU, 060700/75/2000

Eine besonders ausführliche Regelung wird hier formuliert. Sie beschreibt sowohl Begründungen und Zusammenhänge als auch konkrete Bereiche der Partizipation von Betroffenen am Beurteilungsprozess.

»Die Identifikation mit dem Unternehmen ist eine Folge der Gestaltungsmöglichkeiten des einzelnen: ›Anteil nimmt, wer Anteil hat.«

Die Einbeziehung aller Mitarbeiter ist Voraussetzung für den Erfolg. Hierzu werden Lösungsalternativen im Dialog mit den künftigen Anwendern bzw. Betroffenen bewertet.

Anteil nimmt, wer Anteil hat. Eine Voraussetzung für erfolgreiche Sicherheitsarbeit ist die konsequente Einbeziehung der Mitarbeiter. Wer an der Erarbeitung von Maßnahmen und Regeln mitgewirkt hat, setzt sich auch für deren Umsetzung bzw. Einhaltung ein. Die Mitarbeiter bringen ihre Erfahrungen ein und wirken mit bei der

- Gestaltung von Arbeitsplätzen, Arbeitsabläufen und Arbeitsmitteln
- Ableitung sicherheitlicher Regelungen und der Lösung sicherheitlicher Probleme
- Untersuchung von Unfällen und Beinaheunfällen sowie der Ursachen arbeitsbedingter Erkrankungen.«

🔑 METALLERZEUGUNG UND -BEARBEITUNG, 060100/17/1997

Einem besonderen Anspruch seitens der Beschäftigten gibt die folgende Vereinbarung statt. Sie garantiert, dass die Dokumentation bei Ausscheiden aus dem Betrieb ausgehändigt wird. Dies ist vor allem hilfreich, um Ursachen arbeitsbedingter Erkrankungen, die sich über längere Zeiträume entwickeln und ausbilden, ermitteln zu können. Relevant wird dies insbesondere bei häufigem Arbeitsplatz- bzw. Betriebswechsel.

»Bei Ausscheiden der/des Beschäftigten oder danach sind ihr/ihm alle auf ihrem/seinem Arbeitsplatz bezogenen Dokumentationen auf Verlangen in Kopie auszuhändigen.«

🔑 MASCHINENBAU, 060700/76/2000

3.3 Konfliktregelungen

Die in den Vereinbarungen getroffenen Konfliktregelungen betreffen drei Bereiche:

- Mitarbeiterbeschwerden über Mängel im Arbeits- und Gesundheitsschutz bzw. über die Gefährdungsbeurteilung
- Differenzen zwischen Geschäftsleitung und Interessenvertretung bei sachlichen Regelungen im Rahmen der Gefährdungsbeurteilung
- Konflikte bei der Formulierung der Betriebsvereinbarung.

Stellen Beschäftigte fest, dass die abgeschlossene Vereinbarung missachtet wird, können sie ein betrieblich gestaltetes Beschwerdeverfahren einleiten.

»Beschwerden von Beschäftigten, die sich auf eine Missachtung dieser Vereinbarung stützen, sind unverzüglich nachzugehen. Die Beschäftigten bekommen eine schriftliche Antwort auf ihre Beschwerde. Das Beschwerderecht gem. §§ 84 und 85 BetrVG bleibt davon unberührt bestehen.«

🔑 TELEKOMMUNIKATIONSDIENSTLEISTER, 060700/271/2010

Bei Beschwerden von Beschäftigten über Mängel im Arbeitsschutz bzw. zu den Maßnahmen wird die Gefährdungsbeurteilung unter bestimmten Bedingungen wiederholt.

»Bei Beschwerden von Mitarbeitern wird arbeitsplatzbezogen die Gefährdungsbeurteilung wiederholt, bei Bedarf unter zusätzlicher Teilnahme aller relevanten Stellen [...]. Auf jeden Fall erfolgt bei Beschwerden eine Information an den Betriebsrat.«

🔑 MASCHINENBAU, 060100/31/1998

In einem anderen Betrieb derselben Branche werden bei Beschwerden ebenfalls die betrieblichen Arbeitsschutzexperten sowie der Betriebsrat hinzugezogen. Bei Nichteinigung sollen Geschäftsleitung und Betriebsrat den Konflikt gemeinsam regeln.

»Treten bei der Gefährdungsbeurteilung oder bei der Festlegung bzw. Umsetzung der Maßnahmen Konflikte oder Einsprüche der ArbN auf, so sind die Sicherheitsfachkräfte, die Betriebsärztin sowie Betriebsratsmitglieder hinzuzuziehen.

Bei Nichteinigung in diesem Kreise haben Betriebsrat und Werksleitung mit dem Ziel der Einigung Verhandlungen aufzunehmen.«

🔑 MASCHINENBAU, 060700/75/2000

Die folgende Betriebsvereinbarung beschreibt differenzierte Beschwerdewege. Weitergehende Konfliktebenen und Beschwerdemöglichkeiten für Beschäftigte werden aufgezeigt. Unter bestimmten Bedingungen ist es möglich, die Überwachungsbehörden einzuschalten und vom Recht auf Arbeitsverweigerung Gebrauch zu machen.

»Jede/r Mitarbeiter/In hat das Recht, sich zu beschweren, wenn er/sie sich gesundheitlich beeinträchtigt fühlt. Das Beschwerderecht gilt auch bei einer begründeten Vermutung von Umweltgefahren. Die Beschwerde richtet sich an den/die Arbeitgeber/in (analog des §84 BetrVG). Der Betriebsrat wirkt bei dem/der Arbeitgeber/in auf Abhilfe hin. Der Arbeits- und Umweltausschuss ist zu informieren. Das Beschwerderecht kann einzeln oder gemeinsam ausgeübt werden. Hilft der/die Arbeitgeber/in der Beschwerde nicht unverzüglich

ab, so darf sich der/die Arbeitnehmer/in unmittelbar an die für die Überwachung zuständigen außerbetrieblichen Institutionen wenden.

Bei nachgewiesener oder begründet vermuteter erheblicher Gesundheitsgefährdung besteht für die/den Betroffene/n ein Arbeitsverweigerungsrecht (Entfernungsrecht) unter Fortzahlung der Bezüge (analog § 9 Abs. 3 ArbSchG).

Aus der Wahrnehmung dieser Rechte dürfen den Beschäftigten keine Nachteile entstehen. Es gilt das Maßregelungsverbot nach § 612 BGB.«

🔑 ANONYM, 060100/18/2002

Sachfragen sollen möglichst einvernehmlich geregelt werden. Ergeben sich dennoch Konflikte, werden spezifische Konfliktgremien gebildet, die eine Lösung herbeiführen sollen.

Differenzen zwischen Geschäftsleitung und Interessenvertretung werden in einer Betriebsvereinbarung aus dem Verlags- und Druckgewerbe zunächst nach betriebsüblichen Gepflogenheiten geregelt.

»Tritt Dissens innerhalb des dezentralen Steuerkreises oder zwischen Unternehmen und Betriebsrat auf, wird eine Konfliktlösung im Rahmen der Montagsberatungen zwischen Unternehmen und Betriebsrat herbeigeführt. Scheitert dies, so wird die Einigungsstelle angerufen.«

🔑 VERLAGS- UND DRUCKGEWERBE, 060700/86/2004

Im folgenden Beispiel wird allgemein eine gütliche Einigung angestrebt.

»Bei Meinungsverschiedenheiten über den Inhalt oder die Auslegung dieser Betriebsvereinbarung verpflichten sich die Betriebsparteien, unverzüglich eine gütliche Einigung im Sinne dieser Betriebsvereinbarung anzustreben. Im Übrigen gilt das BetrVG.«

🔑 TELEKOMMUNIKATIONSDIENSTLEISTER, 060700/55/2002

Ein anderer Telekommunikationsdienstleister setzt dagegen ein spezielles innerbetriebliches Konfliktregelungsgremium ein: die Schiedsstelle.

»Bei Auslegungsstreitigkeiten über diese Vereinbarung oder bei Streitfällen in der Anwendung dieser Vereinbarung hat die Geschäftsführung oder der GBR das Recht, eine betriebliche Schiedsstelle zu bilden. Die Schiedsstelle wird auf Antrag einer Seite gebildet.

Die Schiedsstelle hat 4 Mitglieder, von denen 2 Mitglieder von der Geschäftsführung und 2 Mitglieder vom GBR bestimmt werden. Die Schiedsstelle trifft ihre Entscheidungen mit der Mehrheit der Stimmen. Die Beschlüsse sind schriftlich niederzulegen. Findet sich keine Mehrheit wird auf Antrag einer Vertragspartei eine Einigungsstelle nach §76 BetrVG gebildet, wobei sich beide Seiten im Sinne von §76 Abs.6 BetrVG dem Spruch im Voraus unterwerfen. Die Möglichkeit der Überprüfung des Spruches durch das Arbeitsgericht bleibt davon unberührt.«

🔑 TELEKOMMUNIKATIONSDIENSTLEISTER, 060100/26/1998

Im Folgenden werden neben den Konfliktgremien auch Fristen festgelegt, innerhalb derer der Konflikt beigelegt werden muss.

»Die zu treffenden Maßnahmen des Gesundheitsschutzes sind einvernehmlich binnen 3 Monaten festzulegen. Sofern eine Einigung nicht erfolgt, ist unverzüglich ein paritätisch besetzter Ausschuss aus bis zu je 3 Mitgliedern zu bilden. Der Ausschuss hat binnen 3 weiteren Monaten einen Vorschlag zu erarbeiten. Legt der Ausschuss keinen mit der Mehrheit der Stimmen seiner Mitglieder beschlossenen Vorschlag vor oder verständigen sich die Parteien nicht binnen einer Frist von 2 Wochen auf den vorgelegten Vorschlag, so entscheidet eine nach Abschnitt 12 zu bildende Einigungsstelle verbindlich.«

🔑 UNTERNEHMENSBEZOGENE DIENSTLEISTUNGEN, 090201/186/1997

Eine Bildungseinrichtung setzt kein spezielles Gremium ein. Hier werden nur weitere Beratungen und Zeitintervalle vorgegeben, bevor eine nach dem PersVG vorgegebene Konfliktlösung greift.

»Die Arbeitsgruppe [...] soll der Dienststelle und dem Personalrat Empfehlungen zur Erprobung, Einführung und Durchführung von IuK-Maßnahmen geben. Sofern in zwei mindestens drei Wochen

auseinander liegenden Beratungen der Arbeitsgruppe kein Einvernehmen erzielt werden kann, steht es sowohl der Dienststelle als auch dem Personalrat frei, auch ohne eine solche Empfehlung das nach dem Personalvertretungsgesetz vorgesehene Verfahren zu wählen.«

🔑 BILDUNGSEINRICHTUNG, 090201/133/1999

Streitigkeiten über konkrete Auswirkungen aber auch über die Auslegung der Betriebsvereinbarung regelt ein Landverkehrsbetrieb in gleicher Weise. Vorgesehen ist ein paritätisch besetzter Arbeitskreis.

»Bei Meinungsverschiedenheiten über die Auslegung dieser Betriebsvereinbarung sowie über Fragen, die sich aus der praktischen Anwendung dieser Betriebsvereinbarung ergeben, wird ein paritätisch besetzter Arbeitskreis, dem zwei Vertreter der Gesellschaft und zwei Betriebsratsmitglieder angehören, mit der Erarbeitung eines Lösungsvorschlags beauftragt. Der Vorsitzende des Betriebsrats sowie ein weiteres Mitglied des Betriebsrats und das jeweils fachlich zuständige Vorstandsmitglied des Unternehmens sowie der Leiter der Abteilung »Zentrales Informationswesen« werden daraufhin auf der Grundlage dieses Lösungsvorschlags und mit dem Willen zur Einigung gemeinsam versuchen, eine dem Geist dieser Betriebsvereinbarung entsprechende Einzelproblemlösung herbeizuführen. Kommt eine Einigung zwischen dem Unternehmen und dem Betriebsrat innerhalb von 14 Tagen nicht zustande, so kann auf Antrag einer Seite eine Einigungsstelle nach dem Betriebsverfassungsgesetz gebildet werden, deren Spruch der Annahme durch beide Seiten bedarf.«

🔑 LANDVERKEHR, 090201/166/1997

Nachstehend werden bei Konflikten über die Auslegung der Betriebsvereinbarung klare Konsequenzen gefordert: eine abschließende Verhandlung von Geschäftsleitung und Betriebsrat bei einer Einigungsfrist von fünf Werktagen.

»Kommt bei Meinungsverschiedenheiten über die Anwendung und Auslegung dieser Betriebsvereinbarung keine Einigung zustande, so

ist diese in einer abschließenden Verhandlung zwischen Geschäftsleitung und Betriebsrat innerhalb von 5 Werktagen ab Anzeige der Meinungsverschiedenheit zu klären.

Wird innerhalb dieser Frist keine Einigung erzielt, so wird die Einigungsstelle nach § 76 (5) BetrVG angerufen.«

🔑 ENERGIEDIENSTLEISTER, 060100/21/1998

4. Offene Probleme

Die Gestaltung von Gefährdungsbeurteilungen erweist sich als äußerst komplexer Regelungsbereich. Die Vielzahl der Gestaltungsfelder in den vorliegenden Vereinbarungen spiegelt das wider. Es zeigt sich aber auch, dass einige Aspekte noch zu selten behandelt werden.

Qualifizierung

Die Durchführung der Gefährdungsbeurteilung ist für viele Betriebe ein anspruchsvolles, teilweise auch ein neues Verfahren. Hinzu kommt, dass die verschiedenen Akteure im Betrieb über unterschiedliche Wissensstände zum Thema verfügen. Vor diesem Hintergrund ist insbesondere Folgendes bemerkenswert: Zwar stellt die Qualifizierung zur Durchführung von Gefährdungsbeurteilung ein wichtiges Gestaltungsfeld dar. Sie wird jedoch relativ selten thematisiert und geregelt. Dabei wäre es notwendig, für die einzelnen Zielgruppen Verantwortlichkeiten, Kenntnisse und Handlungskompetenzen festzulegen. Auch Kooperationsbeziehungen sollten stärker systematisch gestaltet, aktiviert und damit effektiver werden.

Der Faktor Zeit

Nur selten wird der Faktor Zeit berücksichtigt. Im Betriebsalltag lassen sich Gefährdungsbeurteilungen nicht schnell und beiläufig abarbeiten. Für ihre Akzeptanz und Umsetzung in der Praxis ist daher ein wesentlicher Faktor, dass ihre Ausgestaltung mit zeitlichen Ressourcen ausgestattet ist.

Aktualisierung

Die Aktualisierung von Gefährdungsbeurteilungen bezieht sich kaum auf Veränderungen, die durch politische und ökonomische Weichenstellungen bedingt sind. Der Arbeitsschutz muss aber derartige Bedingungen verfolgen, um rechtzeitig darauf reagieren zu können. Ein weiterer

wichtiger Anlass zur Aktualisierung ergibt sich aus der Beobachtung des Marktes, der Branche und der betrieblichen Gegebenheiten.

Beurteilungskriterien

Die Beurteilung von Gefährdungen wird noch zu selten als Aspekt gesehen, den es speziell zu gestalten gilt. Ermittlung und Beurteilung von Gefährdungen sind zwei Arbeitsschritte. Beurteilungskriterien müssen vor allem für Bereiche geregelt werden, für die es keine Hilfestellungen wie Grenzwerte o. Ä. gibt.

Gefährdungsbeurteilungen gehen in der Regel Einzelbelastungen nach und fassen sie in Arbeitsplänen und Dokumentationen additiv zusammen. Dagegen wird die Bewertung von Mehrfachbelastung und -beanspruchung selten ins Visier genommen und ausgestaltet. Wissenschaftliche Konzepte und Theorien existieren dafür in der Regel nicht, so dass Verfahren in der Praxis entwickelt werden könnten. Hier stellt sich nicht nur die Frage: Mit welchen Verfahren und Instrumenten soll die Beurteilung erfolgen? Zudem muss die Frage geklärt werden: Wer soll wie und mit welchen Kompetenzen am Beurteilungsverfahren mitwirken?

Ein erhebliches Problem besteht darin, dass die Gefährdungsbeurteilung inklusive Maßnahmenbestimmung und die Maßnahmenumsetzung oft auseinanderklaffen. Auch die WSI-Betriebsrätebefragung (Ahlers 2011) verdeutlicht dieses Problem: Nur ein Drittel der Betriebsräte, in deren Betrieb eine Gefährdungsbeurteilung durchgeführt wurde, gibt an, dass die abgeleiteten Maßnahmen auch umgesetzt werden.

Wirksamkeitskontrolle

Die Wirksamkeitskontrolle von Maßnahmen wird in den Vereinbarungen noch zu selten konkret gestaltet. Immerhin sind in neueren Vereinbarungen deutliche Verbesserungen feststellbar. Da Verfahren und Methoden nicht vorgegeben sind, handelt es sich hierbei um einen wichtigen Gestaltungsbereich. Es ist unwahrscheinlich, dass die Wirksamkeit von Maßnahmen in der Praxis geprüft und nur in den Vereinbarungen nicht erwähnt wird. Auch aus inhaltlichen Erwägungen ist es daher erforderlich, eine Wirksamkeitskontrolle anzuregen und zu gestalten.

Dokumentation

Die Dokumentation von Gefährdungsbeurteilungen ist meist in allgemeinen Formulierungen geregelt. Sie erfolgt oft dadurch, dass Checklisten oder vorgefertigte Formulare ausgefüllt werden. Die Dokumentation muss sich an den Zielen der Gefährdungsbeurteilungen orientieren. Sie muss die Situation im Arbeitsbereich sowie bei der Arbeitstätigkeit nachvollziehbar abbilden. Das ist in der Praxis sehr oft nicht der Fall. Auch die Dokumentation der eingesetzten Verfahren und Instrumente lässt zu wünschen übrig. Die Ursachenanalyse für Beanspruchungen und Arbeitsschutzdefizite wird so verhindert oder erschwert. Die Frage, ob und wie lange eine Dokumentation aufbewahrt werden muss, ist im Zusammenhang mit arbeitsbedingten Erkrankungen relevant. Auch die Auswahl der Dokumentationsform wird in den Vereinbarungen nicht thematisiert. Die Dokumentation wird nur teilweise von Entscheidungsträgern behandelt oder mitgestaltet. Ihre Bedeutung ist unterbewertet.

Gesundheitsschutzprogramm

In den Vereinbarungen wird aus den Gefährdungsbeurteilungen kein betriebliches Gesundheitsschutzprogramm abgeleitet. Infolge der Gefährdungsbeurteilung fallen vielfältige Aufgaben im Arbeits- und Gesundheitsschutz aktuell und kontinuierlich an. Sie übersteigen die Ressourcen eines Betriebes, die ungeplant neben dem Produktions- bzw. Dienstleistungsprozess eingesetzt werden können. Eine systematische Planung ist daher erforderlich. Sie sollte ein kurz- und mittelfristiges Programm umfassen, das einen Aufgaben- und Zeitplan enthält und Verantwortlichkeiten beschreibt.

Psychische und soziale Belastungen

Die Beurteilung und Gestaltung psychischer und sozialer Belastungen stellt für die Betriebe ein besonderes Problem dar. Teilweise lehnen die Arbeitgeber die Behandlung dieser Belastungsbereiche ab: Angeblich bestehe keine gesetzliche Verpflichtung dazu; zudem reagiere jeder anders; dem Betrieb stünden daher keine wirkungsvollen Methoden und Maßnahmen zur Verfügung. Diese Argumente sind jedoch nicht stichhaltig. Arbeitsbedingte psychische Belastungen gehören zu den arbeitsbedingten Gesundheitsgefährdungen. Auch wenn sie im ArbSchG nicht

explizit genannt sind, sind sie damit gesetzlich erfasst und müssen bei der Gefährdungsbeurteilung berücksichtigt werden. Geeignete Verfahren und Methoden stehen seit Langem zahlreich zur Verfügung: auf europäischer sowie auf nationaler Ebene. Betriebe können sich leicht Unterstützung verschaffen, z. B. im Internet über die Toolbox (→ Glossar) der BAuA, Angebote der Unfallversicherungsträger etc. (siehe Internet-hinweise).

Aktive Beteiligung der Beschäftigten

Die Beschäftigten werden in der Praxis noch nicht hinreichend beteiligt. Verbreitet werden Mitarbeiterbefragungen durchgeführt. Aktivierende Beteiligungsformen, die eine Mitwirkung oder gar Mitentscheidungen zulassen, sind selten. Eine aktive Beteiligung der Beschäftigten in allen Phasen der Gefährdungsbeurteilung hat positive Wirkungen auf die Ergebnisqualität und das Handeln in der täglichen Arbeitsschutzpraxis. Eine aktive Beteiligung stellt sich nicht von alleine ein. Verfahren, Methoden und Ressourcen, die eine besser Beteiligung ermöglichen und sicherstellen, müssen vereinbart und etabliert werden.

Abschließend sei bemerkt: Die Bedeutung der Gefährdungsbeurteilung wird in den Betrieben oft noch unzureichend anerkannt. Sie ist daher meist auch ungenügend gestaltet. Idealerweise umfasst sie nicht nur die Ermittlung und Beurteilung von Gefährdungen, sondern auch die Ableitung und Festlegung der Maßnahmen, die Planung der Umsetzung und die Durchführung der Maßnahmen, die Wirksamkeitskontrolle, die Anpassung und Aktualisierung der Gefährdungsbeurteilung sowie deren Dokumentation. Es ist sinnvoll, die einzelnen Aufgaben und Maßnahmen in einen kurz- und mittelfristigen Arbeits- und Zeitplan einzuarbeiten. Denn insbesondere bei der ersten Durchführung erweisen sich die notwendigen betrieblichen Ressourcen oft als knapp. Nicht alle erkannten Defizite und Maßnahmen können sofort bzw. zeitnah bearbeitet werden. Es muss gesichert sein, dass Gefährdungsbeurteilungen dauerhaft angewendet werden. Das erfordert organisatorische und methodische Ausgestaltungen, die in den Vereinbarungen noch nicht hinreichend verbreitet sind.

5. Zusammenfassende Bewertung

Mit der Europäisierung des Arbeits- und Gesundheitsschutzes haben neue Zuschnitte und Elemente in den deutschen Arbeitsschutz Eingang gefunden. Sie haben das Ziel, seine Wirksamkeit zu erhöhen und bisherige Defizite zu beheben. Dazu zählen:

- die Berücksichtigung aller Arbeitsbedingungen, die eine Gefährdung von Gesundheit und Wohlbefinden verursachen können,
- ein umfassendes Gesundheitsverständnis,
- neue Verfahren und Methoden, z. B. Gefährdungsbeurteilungen,
- die Vorgabe von Standards, die vom Betrieb eigenverantwortlich durch Maßnahmen und Regelungen auszufüllen sind,
- ein dynamischer Gesundheitsschutz, der charakterisiert ist durch Aktualisierungen und regelmäßige Verbesserungen,
- eine frühzeitige Einbindung (möglichst schon in der Planungsphase) des Arbeitsschutzes in alle Bereiche, Arbeitsphasen und -abläufe,
- die umfassende Einbindung des Gesundheitsschutzes in die Organisationsstrukturen im Betrieb, d. h. eine systematische und nachhaltige Gestaltung des Arbeitsschutz- und Gesundheitsmanagements (→ Glossar),
- die aktive Beteiligung von Beschäftigten, die nicht nur als Experten für ihre Arbeitsplätze bezeichnet, sondern auch so behandelt und eingebunden werden.

Diese Neuorientierung stellt Betriebe bis heute vor erhebliche Probleme. Das umfassende Gesundheitsverständnis und die Berücksichtigung aller Arbeitsbelastungen überfordert vielfach ihr Fach- und Gestaltungswissen. Stärker als bisher im klassischen Arbeitsschutz werden folgende Themen berührt: Konkurrenzdruck, Wirtschaftlichkeit des Arbeitsschutzes, Deregulierung (→ Glossar), eigenverantwortliche Gestaltung betriebsspezifischer Schutzstandards und -maßnahmen, Umgang mit (erweiterten) Beteiligungsrechten von betrieblichen Interessenvertretungen und Beschäftigten im Betrieb. Der klassische Arbeitsschutz

war und ist von Vorschriften und Experten dominiert. Auch die neuen Ausrichtungen und Anforderungen werden in erheblichem Maße über klassische Verfahren und Beratungsstrukturen (Sicherheitsfachkräfte, Betriebsärzte) im Betrieb bearbeitet. Das zeigen die ausgewerteten Betriebsvereinbarungen. Psychische und soziale Belastungen wie z. B. hoher Zeit- und Verantwortungsdruck, Mängel in der Arbeitsorganisation, mangelnde Anerkennung und Unterstützung etc. wirken sich erheblich auf Gesundheit, Arbeitszufriedenheit, Produktivität und Qualität aus. Sie müssen daher noch systematischer und nachhaltiger in der Gefährdungsbeurteilung berücksichtigt und verankert werden.

Hier zeigen sich allerdings zwischen der ersten Auswertung (2006) und der aktuellen Auswertung bemerkenswerte Veränderungen. Das betrifft zum einen die Anzahl der Vereinbarungen: 2006 lagen Vereinbarungen zur Bildschirmarbeit deutlich häufiger vor (24) als Vereinbarungen nach dem ArbSchG (16). Diese Relation ist bei den neuen Vereinbarungen eindeutig umgekehrt (12 zu 39). Darüber hinaus zeigt sich bei den neuen Vereinbarungen, dass psychosoziale Belastungen stärker berücksichtigt werden. Teilweise werden quasi Ergänzungsvereinbarungen abgeschlossen, um diese bislang vernachlässigten Bereiche in das betriebliche Handeln zu integrieren.

Die angesprochene Expertendominanz betrifft auch die Verfahren und Methoden. Die Anwendung einfacher Verfahren, wie z. B. Begehungen und Gespräche, wird oft als unzureichend kritisiert und nur als Ergänzung wissenschaftlicher Methoden akzeptiert. Verfahren, die von Experten für Laien entwickelt wurden, erfordern Qualifizierungen. Dafür fehlt in Betrieben oft die Zeit. Die Suche nach praxisadäquaten Methoden und Verfahren sowie die Gestaltung der Einsatzbedingungen im Betrieb sollten insbesondere für Grobanalysen zentrale Regelungsbereiche in Betriebsvereinbarungen darstellen.

Die thematische Ausweitung des Gesundheitsschutzes stellt die Betriebe vor das Problem, dass die Fachkräfte für die neuen Bereiche nicht unbedingt Experten sind. Experten wie z. B. Arbeitspsychologen und -soziologen müssten zusätzlich verpflichtet werden. Das stellt auch ein finanzielles Problem dar. Vor allem befürchtet man in Betrieben, dass damit neue Themen auf die Tagesordnung kommen, ohne dass Lösungen in Sicht sind bzw. akzeptabel und umsetzbar erscheinen.

Die neuen Themen sind für Betriebe oft erheblich brisanter und schwie-

riger zu lösen als die klassischen: Ein größeres Arbeitsvolumen, flexible Arbeitszeiten, Qualifizierung, mehr Verantwortung, schlechtes Führungsverhalten, Mobbing etc. betreffen alle Beteiligten persönlicher als ausschließlich die ergonomische Gestaltung ihres Arbeitsplatzes. Die Ermittlung und Beurteilung dieser Problembereiche bei der allgemeinen Gefährdungsbeurteilung hat zur Folge, dass nun spezifische Maßnahmen zum Schutz der Beschäftigten getroffen werden: Die Anonymität von Befragungen wird zugesichert; Leistungs- und Verhaltenskontrollen werden ausgeschlossen; Datenschutzregelungen werden getroffen – Maßnahmen, die bislang vor allem aus Vereinbarungen zur Bildschirmarbeit bekannt sind.

Die Beteiligung der Beschäftigten wird in den Vereinbarungen an vielen Stellen behandelt. Es dominieren allgemeine Informationen und Vorgaben. Differenziertere Regelungen müssten stärker einbezogen werden. Dies gilt insbesondere für aktive Beteiligungsformen und konkrete Mitwirkungsmöglichkeiten bei Entscheidungen. Wichtig wäre es, eine systematische Verknüpfung von Experten- und Laienkompetenz vorzusehen und auszugestalten.

Die Verfahren der Gefährdungsbeurteilung und ihre Einbindung in das betriebliche Arbeitsschutzmanagement sind ein wesentlicher Regelungsbereich in den Betriebsvereinbarungen. Auffallend ist die Nutzung vorhandener Organisationsformen, Strukturen und Funktionsgruppen. Die Aufnahme neuer Themen, Aufgaben, Verfahren und Methoden führt nur selten dazu, dass das bisherige System entsprechend ergänzt wird. Zu nennen sind hier die Integration von Arbeitsschutzthemen in Planungsabteilungen, Personalwesen etc., systematische Praxistests von Methoden vor Ort, betriebliche Experten bzw. Ansprechpartner für neue Themen wie Arbeitszeitgestaltung oder Mobbing.

Alle Betriebsvereinbarungen beschreiben eine Vielzahl von Verfahren und Methoden, um Gefährdungsbeurteilungen allgemein oder speziell bei Bildschirmarbeit durchzuführen. Seltener werden Wirksamkeitskontrollen von Verfahren und Methoden vereinbart. Sie wären jedoch von erheblicher Bedeutung hinsichtlich der Akzeptanz, der erforderlichen Ressourcen und der Qualität der Ergebnisse. Allerdings ist festzustellen, dass in neueren Vereinbarungen Wirksamkeitskontrollen häufiger konkret ausgestaltet werden.

Insgesamt bleibt festzuhalten: Betriebsvereinbarungen zu Gefährdungs-

beurteilungen stellen ein äußerst anspruchsvolles Projekt für alle Betriebsparteien dar. Die vorliegenden Vereinbarungen belegen anhand der Vielzahl der Gestaltungsfelder und deren konkreter Ausgestaltung, dass die Betriebe vor umfassenden Aufgaben stehen. Modelllösungen anderer Betriebe sind nicht einfach übernehmbar. Es müssen tatsächlich spezifische Lösungen gefunden werden. Gefährdungsbeurteilungen, die in diesem Sinne konzipiert und in das betriebliche Management integriert werden, können nicht allein sicherheitstechnisch und arbeitsmedizinisch fundiert bleiben. Weitere arbeitswissenschaftliche Disziplinen sind gefordert. Sie können auch nicht allein von Expertinnen bzw. Experten ausgearbeitet werden. Entscheidend ist die aktive Beteiligung der Beschäftigten. Da es nicht zu allen Problemen wissenschaftlich gesicherte Lösungen gibt, ist außerdem ein Austausch zwischen Experten- und Laienkompetenz und/oder zwischen den Sozialpartnern im Betrieb möglich und sinnvoll. Hierzu sollten Methoden und Ressourcen bereitgestellt werden. Das gilt auch für die Beurteilung und Gestaltung von Mehrfachbelastungen und -beanspruchungen. Solche Zugänge und Lösungen existieren bereits. Sie sind jedoch noch nicht weit verbreitet. Die Bandbreite der Gestaltungsbereiche im Rahmen von Betriebsvereinbarungen ist damit sehr umfassend.

In der ersten Auswertung (2006) lagen mehr Betriebsvereinbarungen zur Bildschirmarbeit als zu Gefährdungsbeurteilungen allgemein vor. Das erstaunt insofern nicht, als der Einsatz von IuK-Technologien schon lange in Betriebsvereinbarungen geregelt wird. Außerdem liegt mit der BildscharbV eine gesetzlich verbindliche und konkret ausgestaltete Norm für das betriebliche Handeln vor. Das erleichtert es, betriebliche Vereinbarungen umzusetzen und zu gestalten. Darüber hinaus werden mögliche negative Auswirkungen für die Beschäftigten durch Leistungs- und Verhaltenskontrolle und mangelnde Qualifizierung unterbunden. In der aktuellen Auswertung überwiegen bei weitem Vereinbarungen zur Gefährdungsbeurteilung allgemein. Das deckt sich mit den empirischen Erhebungen die belegen, dass die Umsetzung zäh verläuft, dass aber – auch inhaltlich – Verbesserungen feststellbar sind.

6. Gestaltungs- und Beratungshinweise

In den vorhergehenden Kapiteln wurden zahlreiche Gestaltungsbereiche und -aspekte vorgestellt. Sie sind aus der Sicht von Betrieben und überbetrieblichen Praktikern für die Planung und Durchführung von Gefährdungsbeurteilungen notwendig, hilfreich und wünschenswert. Das nachfolgende Gestaltungsraster fasst diese Ergebnisse knapp und strukturiert zusammen. Es stellt ein Katalog dar, um eigene Überlegungen anzuregen und zu unterstützen.

6.1 Gestaltungsraster

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

6.2 Ausgangspunkte für die gestaltende Einflussnahme durch die Interessenvertretung

Gefährdungsbeurteilungen bilden die Grundlage für ein mittelfristiges betriebliches Gesundheitsprogramm. Sie sind ein Strategie- und Optimierungsinstrument für alle Akteure, Verantwortlichen und Berater. Im Idealfall werden sie in alle Bereiche, Ebenen, Arbeitsphasen und -prozesse integriert.

Der Arbeits- und Gesundheitsschutz umfasst ein sehr breites Spektrum an Arbeitsbelastungen, die für die Beschäftigten eine Gesundheitsgefährdung darstellen können. Neben den so genannten »klassischen Gefährdungen« müssen psychische und soziale Belastungen einbezogen werden. Diverse Arbeitsbedingungen können die Befindlichkeit stören und Erkrankungen für die Beschäftigten, aber auch Qualitäts- und Produktivitätseinbußen für den Betrieb nach sich ziehen: z. B. Qualifizierung, Arbeitsgestaltung, Arbeitsorganisation, Arbeitszeit, Arbeitstempo und -volumen, Zielvereinbarungen, Verantwortung, Führungsstil, Restrukturierung, Arbeitsplatzunsicherheit. Diese Bedingungen gilt es beim betrieblichen Gesundheitsschutz zu berücksichtigen. Daher müs-

sen sie auch in die Gefährdungsbeurteilung einbezogen werden. Analysen zum Arbeitsunfähigkeitsgeschehen (→ Glossar) zeigen, dass psychische Erkrankungen seit Jahren zunehmend Krankmeldungen verursachen. Die Verhütung von Arbeitsunfällen, Berufskrankheiten bzw. arbeitsbedingte Erkrankungen sowie die menschengerechte Gestaltung der Arbeit sind Gegenstand des Arbeits- und Gesundheitsschutzes. Auch die Gefährdungsbeurteilung muss dieses Belastungsspektrum umfassen. Beschäftigte klagen besonders oft über die genannten Arbeitsbedingungen. Dennoch integrieren Geschäftsleitungen diese Gestaltungsfelder oft nur ungern in den Arbeitsschutz und in die Gefährdungsbeurteilung.

Die Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin hat eine Toolbox mit etwa 80 Methoden vorgestellt, die von Experten oder Laien einsetzbar sind. Der Einsatz solcher Befragungs- und/oder Beobachtungsinstrumente ist aber keine Pflicht. Probleme und Gefährdungen können auch vor Ort durch Begehungen, Beobachtungen, Gespräche, Zusammenfügen verschiedener Hinweise etc. ermittelt werden. Im Betrieb muss die Auswahl betriebspezifisch unter Beteiligung der Betriebsräte erfolgen.

Nicht nur die Gefährdungsermittlung, sondern auch die Maßnahmenbestimmung gilt bei psychischen und sozialen Belastungen als schwierig. Betriebliche Qualifikationen und Erfahrungen sowie die Sensibilität für das Thema fehlen häufig. Empfehlungen und Beispiele für Verfahren, Instrumente und Maßnahmen stehen mittlerweile auch hier vielfach zur Verfügung. Sie erleichtern die eigenverantwortliche Ermittlung, Bewertung und Gestaltung. Darüber hinaus bestehen neben den betrieblichen Beratern externe Beratungsangebote, die problemspezifische Hilfestellungen leisten. Auch in diesem Punkt ist es wichtig, Auswahl-, Gestaltungs- und Entscheidungsverfahren zu regeln.

Die Dokumentation wird oft als bürokratischer Auswuchs bewertet und als belastend und überflüssig empfunden. Möglichst einfache Verfahren wie Checklisten mit Eintragungsmöglichkeiten werden daher gerne eingesetzt. Die Dokumentation ist jedoch nicht nur für die Revision wichtig. Vor allem betriebsintern beschreibt sie Arbeitsplätze und Tätigkeiten und hält eingesetzte Verfahren, Methoden und Instrumente fest. Es stellen sich verschiedene Fragen: Welche Anforderungen und Zielsetzung bestehen für die Gefährdungsbeurteilung? Welche Anforderungen

ergeben sich daraus für die Dokumentation? Was muss dokumentiert werden? Wie lange ist die Dokumentation aufzubewahren? Arbeitsbedingte Erkrankungen treten oft nicht unmittelbar auf. Die Wirkung mancher Verfahren ist erst im Zeitverlauf feststellbar. Selten gibt es nur eine einzige Ursache für Krankheiten. Kann die Dokumentation helfen, sie zu entlarven? Wie muss sie aussehen, um das zu leisten? Die gesetzlichen Anforderungen an die Dokumentation stellen Mindestregelungen dar. Ergänzende Regelungen sind nicht nur möglich, sondern notwendig.

Von zentraler Bedeutung für die Gefährdungsbeurteilung ist es, die Organisation des Arbeits- und Gesundheitsschutzes geeignet zu gestalten. Dazu gehört die Pflicht des Arbeitgebers, den Gesundheitsschutz in allen Bereichen und auf allen Hierarchieebenen zu integrieren und sicherzustellen. Im Rahmen der Gefährdungsbeurteilung sollten die bestehenden Regelungen in jedem Fall kritisch geprüft werden. Insbesondere bezüglich ihrer Tauglichkeit, psychische und soziale Belastungen und Beanspruchungen zu bearbeiten.

Die Gefährdungsbeurteilung zieht in der Regel ein Aufgabenfeld nach sich, das nicht schnell abzuarbeiten ist. Darüber hinaus müssen Aktualisierungen vorgenommen, die Wirksamkeit geprüft und der betriebliche Gesundheitsschutz verbessert werden. Aus der Gefährdungsbeurteilung sollte daher ein kurz- und mittelfristiges betriebsbezogenes Gesundheitsschutzprogramm abgeleitet werden, das einen Arbeits- und Zeitplan beinhaltet.

Mittlerweile bieten zahlreiche Handlungshilfen den Betrieben Hilfestellung bei der Durchführung der Gefährdungsbeurteilung. Für die Betriebe sind insbesondere Konzepte des staatlichen Arbeitsschutzes sowie der Unfallversicherungsträger interessant. Letztere sind besonders wichtig, da sie gezielt auf branchenspezifische Gefährdungen und Bedingungen eingehen. Die Handlungshilfen des staatlichen Arbeitsschutzes und der Unfallversicherungsträger sind nicht nur unter sachlich-fachlichen Gesichtspunkten empfehlenswert. Sie geben auch Sicherheit für den Fall von Revisionen, Schwerpunktaktionen etc.

6.3 Wesentliche rechtliche Grundlagen

Der Arbeits- und Gesundheitsschutz gehört zu den zentralen Aufgaben des Arbeitgebers bzw. seiner Beauftragten, d. h. der Vorgesetzten. Auch für die betriebliche Interessenvertretung gehört der Arbeitsschutz zu den grundlegenden Aufgaben. Das gilt sowohl für das Gremium als auch für jedes einzelne Mitglied. Die rechtlichen Grundlagen zur Gestaltung und Durchführung von Gefährdungsbeurteilungen bestehen durch das ArbSchG. Hinzu kommen darauf basierende Verordnungen wie die BildscharbV, die Gefahrstoffverordnung etc.

§ 5 ArbSchG schreibt die Beurteilung der Arbeitsbedingungen jedem Arbeitgeber vor: »Der Arbeitgeber hat durch eine Beurteilung der für die Beschäftigten mit ihrer Arbeit verbundenen Gefährdung zu ermitteln, welche Maßnahmen des Arbeitsschutzes erforderlich sind. Der Arbeitgeber hat die Beurteilung je nach Art der Tätigkeit vorzunehmen. Bei gleichartigen Arbeitsbedingungen ist die Beurteilung eines Arbeitsplatzes oder einer Tätigkeit ausreichend.« Beispielhaft wird aufgezählt, wodurch sich Gefährdungen ergeben können (Arbeitsmittel, Gefahrstoffe etc.). Die Beurteilung der Arbeitsbedingungen und die Maßnahmenbestimmung nach § 5 ArbSchG werden ergänzt durch Grundpflichten des Arbeitgebers in § 3 (geeignete Organisation, Wirksamkeitsprüfung, Aktualisierung) sowie allgemeine Grundsätze in § 4 (Minimierungsgebot, kollektive Schutzmaßnahmen). Darüber hinaus formuliert § 6 die Pflicht, Beurteilungsergebnisse, Maßnahmen und die Überprüfungsergebnisse zu dokumentieren.

§ 3 BildscharbV fordert bei der Gefährdungsbeurteilung der Bildschirmarbeit zudem, dass insbesondere Gefährdungen das Sehvermögen, körperliche Probleme und psychische Belastungen zu ermitteln und zu beurteilen sind. Ergänzt wird die Gefährdungsbeurteilung durch Anforderungen an die Gestaltung von Bildschirmarbeitsplätzen (§ 4 BildscharbV und Anhang), des täglichen Arbeitsablaufs (§ 5) und von Untersuchungen der Augen und des Sehvermögens (§ 6).

Mit dem ArbSchG und den Arbeitsschutzverordnungen hat sich der betriebliche Arbeits- und Gesundheitsschutz erheblich verändert:

- Die primärpräventive Ausrichtung wurde gestärkt (weg vom »Reparaturarbeitsschutz«).

- *Alle* Arbeitsbelastungen und -beanspruchungen werden einbezogen.
- Die Arbeitsschutzmaßnahmen sind nicht nur darauf ausgerichtet, Krankheiten zu vermeiden. Sie sollen Sicherheit und Gesundheit erhalten.
- Die Betriebsebene als Ort der Gestaltung und Verantwortung hat an Bedeutung gewonnen.
- Die Beschäftigten sind nicht mehr nur Adressaten von Arbeitsschutzmaßnahmen. Sie sollen aktiv am Arbeitsschutz mitwirken.

Diese Aspekte muss eine Gefährdungsbeurteilung berücksichtigen. Wie eine Gefährdungsbeurteilung durchzuführen ist, schreibt der Gesetzgeber nicht vor. Verfahren und Methoden werden in den Betrieben ermittelt, entschieden und angewendet. Festzuhalten bleibt, dass die Konzeption von Gefährdungsbeurteilungen frei wählbar ist. Der Betrieb kann zwischen verschiedenen Konzepten wählen oder aus verschiedenen Konzepten ein neues gestalten. In jedem Fall ist eine betriebspezifische Anpassung erforderlich. Wer die Gefährdungsbeurteilung durchführt bzw. daran beteiligt ist, ist ebenfalls nicht festgelegt. Mit einer Anpassung des Arbeitssicherheitsgesetzes (ASiG) hat der Gesetzgeber dafür gesorgt, dass die Gefährdungsbeurteilung zu den Aufgaben von Sicherheitsfachkräften und Betriebsärzten zählt. An deren Beraterstatus hat sich damit nichts geändert.

Die Neuausrichtung des Arbeits- und Gesundheitsschutzes hat auch Konsequenzen für die Arbeit der betrieblichen Interessenvertretung. Ihr stehen im Arbeits- und Gesundheitsschutz zahlreiche Beteiligungsrechte zur Verfügung (vgl. Kap. 3). Besondere Relevanz hat das Mitbestimmungsrecht, das sich infolge der Ausweitung der Arbeitsschutzvorschriften ebenfalls erheblich ausgeweitet hat. In den vergangenen Jahren wurde zwischen den Sozialpartnern, Juristen und Gerichten strittig diskutiert, ob und/oder in welchem Umfang ein Mitbestimmungsrecht besteht. Eine Entscheidung des BAG vom 8.6.2004 stellte dies klar: Der Betriebsrat hat ein Mitbestimmungsrecht nach § 87 Abs. 1 Nr. 7 BetrVG sowohl bei den Gefährdungsbeurteilungen (§ 5 ArbSchG, § 3 BildscharbV) als auch bei der Ausgestaltung der Unterweisung (§ 12 ArbSchG). Das BAG zählt die Gefährdungsbeurteilungen zu jenen Maßnahmen, die dem Gesundheitsschutz dienen. Sie dienen ihm mittelbar und erfordern die Mitbestimmung des Betriebsrats.

Das Bundesverwaltungsgericht hat eine Mitbestimmung von Personalräten (§ 75 Abs. 3 Nr. 11 BPersVG) verneint. Es sieht die Gefährdungsbeurteilung als Vorbereitungshandlung für Maßnahmen. Die Mitbestimmung bestehe hingegen erst bei der Entscheidung über konkrete Schutzmaßnahmen. Andererseits verwies das Gericht darauf, dass Personalräte die Zustimmung zu konkreten Maßnahmen verweigern können: durch Einwände gegen das Vorgehen bei der Gefährdungsbeurteilung. Nachbesserungen oder eine erneute Gefährdungsbeurteilung wären die Folgen. Somit erweist sich auch hier ein abgestimmtes Verfahren bei der Gefährdungsbeurteilung als sinnvoll.

7. Bestand der Vereinbarungen

Die vorliegende Auswertung basiert auf insgesamt 88 Vereinbarungen: 40 Vereinbarungen wurden für die erste Veröffentlichung (2006) und 48 für die Neuauflage (2013) ausgewertet. Bei den Auswertungen wurden 36 Gefährdungsbeurteilungen zur Bildschirmarbeit (§ 3 BildscharbV) und 52 allgemeine Gefährdungsbeurteilungen (§ 5 ArbSchG) getrennt analysiert.

Bei der Erstauswertung lagen nur 16 Vereinbarungen zu allgemeinen Gefährdungsbeurteilungen vor, jedoch 24 Vereinbarungen zur Bildschirmarbeit. Bei den neuen Vereinbarungen ist dieses Verhältnis umgekehrt: 12 § 3-Vereinbarungen stehen 36 § 5-Vereinbarungen gegenüber.

Gefährdungsbeurteilungen zur Bildschirmarbeit (§ 3 BildscharbV) wurden frühzeitiger und häufiger umgesetzt als allgemeine Gefährdungsbeurteilungen (§ 5 ArbSchG). Das resultiert vermutlich daraus, dass Vereinbarungen zur EDV verbreitet waren und dass die Anforderungen der BildscharbV konkreter sind als die des ArbSchG.

Die Vereinbarungstypen sind nicht gleich verteilt. Insgesamt überwiegen einzelbetriebliche Vereinbarungen (56). Bei den § 5-Vereinbarungen stehen 37 einzelvertragliche Regelungen 15 Rahmenvereinbarungen gegenüber. Bei den § 3-Vereinbarungen beträgt das Verhältnis 21 zu 15.

Art der Vereinbarung	Anzahl		Gesamt
	§ 5	§ 3	
Betriebsvereinbarung	29	14	43
Rahmen-, Gesamt-, Konzern-, europäische Vereinbarung	12	10	22
Dienstvereinbarung	4	5	9
Rahmendienvereinbarung	2	5	7
Richtlinie	3	2	5
Konzernrichtlinie	1	–	1
Einigungsstellenspruch	1	–	1
Gesamt	52	36	88

Tabelle 1: Art und Anzahl der Vereinbarungen

Die Branchenherkunft der Vereinbarungen differiert deutlich.

Branche	Anzahl		Gesamt
	§ 5	§ 3	
Industrie und verarbeitendes Gewerbe			
Maschinenbau	9	4	13
Metallerzeugung und -bearbeitung	3	1	4
Fahrzeughersteller Kraftwagen	2	–	2
Fahrzeughersteller von Kraftwagenteilen	1	1	2
Mess-, Steuer- und Regelungstechnik	4	–	4
Chemische Industrie	3	1	4
Gummi- und Kunststoffherstellung	–	1	1
Verlags- und Druckgewerbe	2	1	3
Informationstechnikerhersteller	–	2	2
Baugewerbe	–	2	2
Dienstleistungen			
Telekommunikationsdienstleister	5	–	5
Datenverarbeitung u. Softwareentwicklung	2	1	3
Kreditgewerbe	2	1	3

Branche	Anzahl		Gesamt
	§ 5	§ 3	
Versicherungsgewerbe	1	2	3
Unternehmensbezogene Dienstleistungen	1	1	2
Einzelhandel (ohne Kfz.)	–	1	1
Gesundheit und Soziales	3	2	5
Öffentliche Verwaltung	5	2	7
Energiedienstleister	1	2	3
Landverkehr	1	1	2
Grundstücks- und Wohnungswesen	–	1	1
Bildungseinrichtung	2	4	6
Anonym	1	4	5
Branchenübergreifend	1	–	1
Gesamt	49	35	83

Tabelle 2: Verteilung der Vereinbarungen nach Branchen

In die Auswertung wurden ausschließlich Regelungen auf Basis der nationalen Umsetzung der europäischen Richtlinien, d. h. auf der Basis des ArbSchG und der BildscharbV aufgenommen. Die ältesten Regelungen sind aus dem Jahr 1996. Die Vereinbarungen der ersten Auswertung datieren aus den Jahren 1996 bis 2004. Die Vereinbarungen der Aktualisierung wurden zwischen 1998 und 2012 abgeschlossen. Die § 3-Vereinbarungen kommen zu zwei Drittel aus den Jahren bis 2004. Dagegen sind die § 5-Vereinbarungen überwiegend jüngerer Datums (drei Viertel zwischen 2005 und 2012). Jüngerer Datums sind auch § 5-Vereinbarungen, die ausschließlich psychische Belastungen regeln (quasi Ergänzungsvereinbarungen) bzw. diesem Thema einen breiten Raum geben.

Abschlussjahr	Anzahl		Gesamt
	§ 5	§ 3	
1996	–	3	3
1997	3	9	12
1998	4	4	8
1999	3	5	8
2000	4	3	7
2001	–	1	1
2002	5	2	7
2003	2	1	3
2004	2	4	6
2005	3	–	3
2006	1	–	1
2007	4	–	4
2008	3	1	4
2009	7	1	8
2010	6	2	8
2011	3	–	3
2012	1	–	1
Ohne Jahr	1	–	1
Gesamt	52	36	88

Tabelle 3: Verteilung der Vereinbarungen nach Abschlussjahr

Glossar

Arbeitsunfähigkeit (AU)

Krankheitsbedingte Abwesenheit von der Arbeit

Belastung und Beanspruchung

Belastung: Einwirkungen des Arbeitssystems auf die Beschäftigten. Arbeitswissenschaftlicher Begriff, der – entgegen der umgangssprachlichen Bedeutung von Belastung – keine Wertung trägt.

Beanspruchung: Reaktion des Menschen auf die Belastung in Abhängigkeit von persönlichen Eigenschaften, Fähigkeiten und Bewältigungsstrategien bzw. Ressourcen.

Deregulierung

Vorschriftenabbau oder Reduzierung des Regelungsumfangs durch den Staat und teilweise auch Unfallversicherungsträger. Reduzierung auf Ziele, Standards, generelle Aufgaben und grundlegende Maßnahmen. Konkrete Verfahren, Methoden und Maßnahmen zur Ausfüllung der Vorgaben müssen in den Betrieben eigenverantwortlich bestimmt werden. Ziel ist es, effizientere Lösungen zu gestalten, da branchen- und betriebsspezifische Gegebenheiten besser berücksichtigt werden können.

Gefährdungsbeurteilung

Erkennen und Bewerten der Entstehungsmöglichkeiten von Unfällen und Gesundheitsbeeinträchtigungen infolge beruflicher Arbeit. Rechtsgrundlage ist das ArbSchG: Die Beurteilung der Arbeitsbedingungen ist in § 5 ArbSchG geregelt. Sie hat das Ziel, Maßnahmen zur Beseitigung von Gefährdungen einzuleiten. Es soll eingeschätzt werden, welche Gefährdungen auftreten können, welche Personen von den Gefährdungen betroffen und ob die Bedingungen am Arbeitsplatz akzeptabel sind.

Gesundheitsmanagement

Integration des gesetzlichen Arbeits- und Gesundheitsschutzes und der betrieblichen Gesundheitsförderung im Betriebsalltag sowie Verankerung im Management auf allen Ebenen.

Gesundheitszirkel

Gruppierung von Beschäftigten, hierarchieübergreifend. Ermittelt die Arbeitsbelastungen, schlägt Möglichkeiten der Entlastung und Verringerung vor.

Toolbox

Englisch für »Werkzeugkasten«. Hier sinngemäß »Methodenkatalog«.

Verhältnisprävention

Änderung von Strukturen und Abläufen innerhalb der materiellen und sozialen Umwelt (hier: im Betrieb) mit dem Ziel der vorbeugenden Ausschaltung von Gesundheitsgefahren. Hinzu kommt die Gestaltung der Arbeitsumgebung sowie der Arbeitsmittel nach den neuesten Erkenntnissen der Arbeitswissenschaften und der Ergonomie.

Verhaltensprävention

Unterstützung (durch Beratung, Motivation oder praktische Anleitung) des Menschen bei Vermeidung bzw. Aufgabe gesundheitsschädlicher Lebensweisen. Vermittlung von Fähigkeiten, die verhindern, dass aus bestehenden Belastungen gesundheitliche Beschwerden entstehen.

Literatur- und Internethinweise

Literatur

Ahlers, Elke (2011): Belastungen am Arbeitsplatz und betrieblicher Gesundheitsschutz vor dem Hintergrund des demografischen Wandels, Ergebnisse der PARGEMA/WSI-Betriebsrätebefragung 2008/09, WSI-Diskussionspapier Nr. 175, Düsseldorf.

Holm, Matthias/Geray, Max (2012): Integration psychischer Belastungen in die Gefährdungsbeurteilung, Handlungshilfe, Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin (Hg.), download unter: www.inqa.de

IG Metall (Hg.) (2012): Anti-Stress-Verordnung, Frankfurt am Main.

Lohmann-Haislah, Andrea (2012): Stressreport Deutschland 2012. Psychische Anforderungen, Ressourcen und Befinden, Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin (Hg.), Dortmund.

MASQT (2001): Arbeitswelt NRW 2000, Belastungsfaktoren – Bewältigungsformen – Arbeitszufriedenheit, Düsseldorf.

Oppolzer, Alfred (2010): Gesundheitsmanagement im Betrieb, Hamburg.

Pieper, Ralf (2011): Arbeitsschutzgesetz. Basiskommentar, 5. Auflage, Bund-Verlag, Frankfurt am Main.

Pieper, Ralf (2012): Arbeitsschutzrecht. Arbeitsschutzgesetz, Arbeitssicherheitsgesetz und andere Arbeitsschutzvorschriften. Kommentar für die Praxis, 5. Auflage, Bund-Verlag, Frankfurt am Main.

Internet

Die Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin (BAuA) bietet umfangreiche Informationen, insbesondere auch zum Thema psychische Belastungen:

www.baua.de/de/Themen-von-A-Z/Gefahrungsbeurteilung

Ein umfangreiches Portal basierend auf dem gemeinsamen Ratgeber von BAuA und GDA vermittelt Basis- und Expertenwissen, Handlungshilfen, Servicehinweise; auch Links auf die Partner:

www.gefaehrungsbeurteilung.de

GDA-Leitlinie Gefährdungsbeurteilung und Dokumentation richtet sich an die Aufsichtsdienste, enthält auch Hinweise für die betriebliche Umsetzung: www.gda-poral.de/Leitlinie-Gefaehrungsbeurteilung

Deutsche Gesetzliche Unfallversicherung mit allgemeinen Einstiegsinformationen, Vorschriften, Handlungshilfen des Dachverbandes:

www.dguv.de/inhalte/praevention/themen_a_z/.../index.jsp

Gefährdungsbeurteilung auf europäischer Ebene: Einführungsinformationen, rechtlicher Rahmen, grundsätzliches Vorgehen, praktische Lösungen, Veröffentlichungen:

<https://osha.europa.eu/de/topics/riskassessment/index.html>

Ein Blick lohnt auch in die verschiedenen Internetangebote

- der Bundesländer
- der einzelnen gewerblichen und öffentlichen Unfallversicherungsträger
- und nicht zuletzt der Gewerkschaften

Das Archiv Betriebliche Vereinbarungen der Hans-Böckler-Stiftung

Die Hans-Böckler-Stiftung verfügt über die bundesweit einzige bedeutende Sammlung betrieblicher Vereinbarungen, die zwischen Unternehmensleitungen und Belegschaftsvertretungen abgeschlossen werden. Derzeit enthält unser Archiv etwa 14 000 Vereinbarungen zu ausgewählten betrieblichen Gestaltungsfeldern.

Unsere breite Materialgrundlage erlaubt Analysen zu betrieblichen Gestaltungspolitiken und ermöglicht Aussagen zu Trendentwicklungen der Arbeitsbeziehungen in deutschen Betrieben.

Regelmäßig werten wir betriebliche Vereinbarungen in einzelnen Gebieten aus. Leitende Fragen dieser Analysen sind: Wie haben die Akteure die wichtigsten Aspekte geregelt? Welche Anregungen geben die Vereinbarungen für die Praxis? Wie ändern sich Prozeduren und Instrumente der Mitbestimmung? Existieren ungelöste Probleme und offene Fragen? Die Analysen betrieblicher Vereinbarungen zeigen, welche Regelungsweisen und -verfahren in Betrieben bestehen. Die Auswertungen verfolgen dabei nicht das Ziel, Vereinbarungen zu bewerten, die Hintergründe und Strukturen in den Betrieben und Verwaltungen sind uns nicht bekannt. Ziel ist es, betriebliche Regelungspraxis abzubilden, Trends aufzuzeigen und Gestaltungshinweise zu geben.

Bei Auswertungen und Zitaten aus Vereinbarungen wird streng auf Anonymität geachtet. Die Kodierung am Ende eines Zitats bezeichnet den Standort der Vereinbarung in unserem Archiv und das Jahr des Abschlusses. Zum Text der Vereinbarungen haben nur Mitarbeiterinnen des Archivs sowie Autorinnen und Autoren Zugang.

Zusätzlich zu diesen Auswertungen werden vielfältige anonymisierte Auszüge aus den Vereinbarungen auf der beiliegenden CD-ROM und der Online-Datenbank im Internetauftritt der Hans-Böckler-Stiftung zusammengestellt.

Unser Ziel ist es, anschauliche Einblicke in die Regelungspraxis zu geben und Vorgehensweisen und Formulierungen anzuregen. Darüber

hinaus, gehen wir in betrieblichen Fallstudien gezielt Fragen nach, wie die abgeschlossenen Vereinbarungen umgesetzt werden und wie die getroffenen Regelungen in der Praxis wirken.

Das Internetangebot des Archivs Betriebliche Vereinbarungen ist unmittelbar zu erreichen unter www.boeckler.de/betriebsvereinbarungen. Anfragen und Rückmeldungen richten Sie bitte an *betriebsvereinbarung@boeckler.de* oder direkt an

Dr. Manuela Maschke

0211-7778-224, E-Mail: Manuela-Maschke@boeckler.de

Jutta Poesche

027778-288, E-Mail: Jutta-Poesche@boeckler.de

Henriette Pohler

0211-7778-167, E-Mail: Henriette-Pohler@boeckler.de

Stichwortverzeichnis

- Aktualisierung 27, 48, 49, 87, 95, 98, 109
Ältere 55
Analyseteam 29, 30, 40
Arbeitsmedizinische Vorsorgeuntersuchung 65, 66
Arbeitsschutzgesetz 7, 8, 9, 13, 118
Arbeitsverweigerungsrecht 91
Arbeitszufriedenheit 17, 100, 118
Ausschuss 8, 28, 76, 83, 88, 92
- Berufsgenossenschaften 34, 83
Beschwerden 22, 31, 85, 89, 90, 117
Besondere Personengruppen 55
Beteiligung 18
Bildschirmarbeitsverordnung 8, 52
Bildschirmbrille 65, 68
- Controlling 40
- Dokumentation 11, 14, 27, 34, 35, 43, 45, 46, 47, 58, 72, 81, 83, 84, 89, 97, 98, 105, 107, 119
- Erfahrungswissen 19
Ergonomie-Gruppe 59
Erholungspausen 63, 64
- Feinanalyse 56, 57
Führungskräfte 15, 27, 57, 69
- Gesundheitsförderung 17, 104, 117
Gesundheitsschutzprogramm 97, 108
Gesundheitszirkel 84, 85, 117
Grobanalyse 43, 47, 56, 57
- Hardware-Ergonomie 54
- Kommission 27, 41, 44
Konfliktregelung 104
Kontrolle 50, 52
Kostenübernahme 67
Krankenrückkehrgespräche 44
Krankenstand 34
- Laienkompetenz 18, 30, 101, 102
Leistungs- und Verhaltenskontrolle 19, 54, 55, 101, 102
- Mehraufwand 71
Mehrfachbelastungen 12, 102, 104
Mischarbeit 63, 64
Missbrauch 38, 54, 103
Mitarbeiterbefragung 22, 35
Musterarbeitsplatz 60

Physische Belastungen 12, 14, 23,
 52, 53, 56, 104
 Prioritätenliste 27, 34, 41, 105
 Psychische Belastungen 11, 14,
 53, 62, 97, 109, 114, 118

 Qualifikation 8, 15, 32, 61, 70
 Qualifizierung 10, 32, 52, 68, 70,
 74, 78, 79, 83, 95, 101, 102, 104,
 106
 Qualitätsmanagement 16

 Ressourcen 41, 84, 95, 97, 98,
 101, 102, 104, 105, 116, 118

 Schwachstellenanalyse 16
 Schwangere 22, 55

 Softwareergonomie 53, 62
 Soziale Belastungen 23, 97, 100,
 106, 108
 Steuerungsgremium 57, 75

 Überstunden 34
 Unterweisung 19, 51, 68, 69, 73,
 75, 77, 78, 110

 Verbesserungsprozess 17, 18
 Vergleichbare Arbeitsplätze 24
 Vorgesetzte 28, 66, 69, 85

 Wettbewerbsfähigkeit 16, 18
 Wirksamkeitskontrolle 34, 46, 50,
 51, 87, 96, 98, 105

Reihe Betriebs- und Dienstvereinbarungen

Bereits erschienen:

Regine Rohman Gefährdungsbeurteilungen	978-3-7663-6273-5	2013
Gerlinde Vogl · Gerd Nies Mobile Arbeit	978-3-7663-6271-1	2013
Manuel Kiper Gestaltung von Arbeitsstätten durch Mitbestimmung	978-3-7663-6217-9	2013
Karl-Hermann Böker · Ute Demuth IKT-Rahmenvereinbarungen	978-3-7663-6208-7	2012
Manuela Maschke · Gerburg Zurholt Chancengleich und familienfreundlich	978-3-7663-6095-3	2012
Gerd Busse · Winfried Heidemann Betriebliche Weiterbildung	978-3-7663-6207-0	2012
Karl-Hermann Böker · Christiane Lindecke Flexible Arbeitszeit – Langzeitkonten	978-3-7663-6215-5	2012
Detlef Ullenboom Toleranz, Respekt und Kollegialität	978-3-7663-6190-5	2012
Rudi Rupp Restrukturierungsprozesse in Betrieben und Unternehmen	978-3-7663-6206-3	2012
Michaela Dälken Managing Diversity	978-3-7663-6204-9	2012
Thomas Breisig Grundsätze und Verfahren der Personalbeurteilung	978-3-7663-6117-2	2012
Kerstin Hänecke · Hiltraud Grzech-Sukalo Kontinuierliche Schichtsysteme	978-3-7663-6174-5	2012
Marianne Giesert · Adelheid Weßling Betriebliches Eingliederungsmanagement in Großbetrieben	Fallstudien 978-3-7663-6118-9	2012
Sven Hinrichs Personalauswahl und Auswahlrichtlinien	978-3-7663-6116-5	2011
Edgar Rose · Roland Köstler Mitbestimmung in der Europäischen Aktiengesellschaft (SE)	978-3-7663-6088-5	2011
Hiltraud Grzech-Sukalo · Kerstin Hänecke Diskontinuierliche Schichtsysteme	978-3-7663-6061-8	2011
Nikolai Laßmann · Rudi Rupp Beschäftigungssicherung	978-3-7663-6076-2	2010
Regine Romahn Betriebliches Eingliederungsmanagement	978-3-7663-6071-7	2010

Gerd Busse · Claudia Klein Duale Berufsausbildung		978-3-7663-6067-0	2010
Karl-Hermann Böker Zeitwirtschaftssysteme		978-3-7663-3942-3	2010
Detlef Ullenboom Freiwillige betriebliche Sozialleistungen		978-3-7663-3941-6	2010
Nikolai Laßmann · Dietmar Röhrich Betriebliche Altersversorgung		978-3-7663-3943-0	2010
Marianne Giesert Zukunftsfähige Gesundheitspolitik im Betrieb	Fallstudien	978-3-7663-3798-6	2010
Thomas Breisig AT-Angestellte		978-3-7663-3944-7	2010
Reinhard Bechmann Qualitätsmanagement und kontinuierlicher Verbesserungsprozess		978-3-7663-6012-0	2010
Berthold Göritz · Detlef Hase · Nikolai Laßmann · Rudi Rupp Interessenausgleich und Sozialplan		978-3-7663-6013-7	2010
Thomas Breisig Leistung und Erfolg als Basis für Entgelte		978-3-7663-3861-7	2009
Sven Hinrichs Mitarbeitergespräch und Zielvereinbarung		978-3-7663-3860-0	2009
Christine Zumbeck Leiharbeit und befristete Beschäftigung		978-3-7663-3859-4	2009
Karl-Hermann Böker Organisation und Arbeit von Betriebs- und Personalräten		978-3-7663-3884-6	2009
Ronny Heinkel Neustrukturierung von Betriebsratsgremien nach § 3 BetrVG		978-3-7663-3885-3	2008
Christiane Lindecke Flexible Arbeitszeiten im Betrieb	Fallstudien	978-3-7663-3800-6	2008
Svenja Pfahl · Stefan Reuyß Gelebte Chancengleichheit im Betrieb	Fallstudien	978-3-7663-3799-3	2008
Karl-Hermann Böker E-Mail-Nutzung und Internetdienste		978-3-7663-3858-7	2008
Ingo Hamm Flexible Arbeitszeit – Kontenmodelle		978-3-7663-3729-0	2008
Werner Nienhüser · Heiko Hoßfeld Verbetrieblichung aus der Perspektive betrieblicher Akteure	Forschung für die Praxis	978-3-7663-3905-8	2008
Martin Renker Geschäftsordnungen von Betriebs- und Personalräten		978-3-7663-3732-0	2007
Englische Ausgabe Integrating Foreign National Employees		987-3-7663-3753-5	2007
Karl Hermann Böker Flexible Arbeitszeit – Langzeitkonten		978-3-7663-3731-3	2007
Hartmut Klein-Schneider Flexible Arbeitszeit – Vertrauensarbeitszeit		978-3-7663-3725-2	2007

Regine Romahn Eingliederung von Leistungsveränderten		978-3-7663-3752-8	2007
Robert Kecskes Integration und partnerschaftliches Verhalten	Fallstudien	978-3-7663-3728-3	2006
Manuela Maschke · Gerburg Zurholt Chancengleich und familienfreundlich		978-3-7663-3726-2	2006
Edgar Bergmeier · Andreas Hoppe Personalinformationssysteme		978-3-7663-3730-6	2006
Regine Romahn Gefährdungsbeurteilungen		978-3-7663-3644-4	2006
Reinhild Reska Call Center		978-3-7663-3727-0	2006
Englische Ausgabe Occupational Health Policy		978-3-7663-3753-5	2006
Gerd Busse · Winfried Heidemann Betriebliche Weiterbildung		978-3-7663-3642-8	2005
Englische Ausgabe European Works Councils		978-3-7663-3724-6	2005
Berthold Göritz · Detlef Hase · Anne Krehnker · Rudi Rupp Interessenausgleich und Sozialplan		978-3-7663-3686-X	2005
Maria Büntgen Teilzeitarbeit		978-3-7663-3641-X	2005
Werner Nienhäuser · Heiko Hoßfeld Bewertung von Betriebsvereinbarungen durch Personalmanager	Forschung für die Praxis	978-3-7663-3594-4	2004
Hellmut Gohde Europäische Betriebsräte		978-3-7663-3598-7	2004
Semiha Akin · Michaela Dälken · Leo Monz Integration von Beschäftigten ausländischer Herkunft		978-3-7663-3569-3	2004
Karl-Hermann Böker Arbeitszeiterfassungssysteme		978-3-7663-3568-5	2004
Heinz Braun · Christine Eggerdinger Sucht und Suchtmittelmissbrauch		978-3-7663-3533-2	2004
Barbara Jentgens · Lothar Kamp Betriebliches Verbesserungsvorschlagswesen		978-3-7663-3567-7	2004
Wilfried Kruse · Daniel Tech · Detlef Ullenboom Betriebliche Kompetenzentwicklung*	Fallstudien	978-3-935145-57-8	2003
Judith Kerschbaumer · Martina Perreng Betriebliche Altersvorsorge		978-3-9776-3514-6	2003
Frank Havighorst · Susanne Gesa Umland Mitarbeiterkapitalbeteiligung		978-3-7663-3516-2	2003
Barbara Jentgens · Heinzpeter Höller Telekommunikationsanlagen		978-3-7663-3515-4	2003
Karl-Hermann Böker EDV-Rahmenvereinbarungen		978-3-7663-3519-7	2003
Marianne Giesert · Heinrich Geißler Betriebliche Gesundheitsförderung		978-3-7663-3524-3	2003

Ferdinand Gröben Betriebliche Gesundheitspolitik	978-3-7663-3523-5	2003
Werner Killian · Karsten Schneider Umgestaltung des öffentlichen Sektors	978-3-7663-3520-0	2003
Hartmut Klein-Schneider Personalplanung*	978-3-935145-19-5	2001
Winfried Heidemann Hrsg. Weiterentwicklung von Mitbestimmung im Spiegel betrieblicher Vereinbarungen*	978-3-935145-17-9	2000
Hans-Böckler-Stiftung Beschäftigung – Arbeitsbedingungen – Unternehmensorganisation*	978-3-935145-12-8	2000
Englische Ausgabe Employment, working conditions and company organisation*	978-3-935145-12-6	2000
Lothar Kamp Telearbeit*	978-3-935145-01-2	2000
Susanne Gesa Umland · Matthias Müller Outsourcing*	978-3-935145-08-X	2000
Renate Büttner · Johannes Kirsch Bündnisse für Arbeit im Betrieb*	Fallstudien 978-3-928204-77-7	1999
Winfried Heidemann Beschäftigungssicherung*	978-3-928204-80-7	1999
Hartmut Klein-Schneider Flexible Arbeitszeit*	978-3-928204-78-5	1999
Siegfried Leittretter Betrieblicher Umweltschutz*	978-3-928204-77-7	1999
Lothar Kamp Gruppenarbeit*	978-3-928204-77-7	1999
Hartmut Klein-Schneider Leistungs- und erfolgsorientiertes Entgelt*	978-3-928204-97-4	1998

Die in der Liste nicht gekennzeichneten Buchtitel gehören insgesamt zu den »Analysen und Handlungsempfehlungen«.

Die mit einem *Sternchen gekennzeichneten Bücher sind über den Buchhandel (ISBN) oder den Setzkasten per Mail: mail@setzkasten.de (Bestellnummer) erhältlich. Darüber hinaus bieten wir diese Bücher als kostenfreie Pdf-Datei im Internet an: www.boeckler.de.