

## **Die Organisation des Arbeitsschutzes im Betrieb**

Handlungshilfe für Betriebsräte und Personalverantwortliche

### **Darum geht es**

#### **1. Einführung: Warum Arbeitsschutzorganisation?**

Den Arbeitsplatz sicher machen und alle gesundheitlichen Gefährdungen für die Beschäftigten möglichst vermeiden, vorbeugend aktiv werden, den Arbeitsschutz nachhaltig und wirksam aufstellen, ihn zielgerichtet steuern und in die Betriebsabläufe integrieren, wobei alle Beteiligten von der Führungskraft bis zum Betriebsrat an einem Strang ziehen. So sollte die Arbeitsschutzorganisation sein. In der betrieblichen Praxis läuft es allerdings meist so noch nicht. Deshalb verfolgt auch die Gemeinsame Deutsche Arbeitsschutzstrategie (GDA), ein Zusammenschluss von Bund, Ländern und Unfallversicherungsträgern, in der laufenden Periode bis 2018 das Ziel, die systematische Arbeitsschutzorganisation zu fördern.

In den vergangenen Jahren waren die Arbeitsbedingungen der Beschäftigten massiven Veränderungen ausgesetzt: Ständige Umstrukturierungen, Personalunterdeckung, Leistungsverdichtung, ein immer höherer Arbeits- und Zeitdruck sowie Arbeitsplatzunsicherheit haben die arbeitsbedingten Belastungen enorm gesteigert. Der Arbeits- und Gesundheitsschutz steht deshalb heute vor großen Herausforderungen.

Die betriebliche Arbeitsschutzorganisation bildet das Gerüst für alle Aktivitäten, die darauf gerichtet sind, die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter vor Gesundheitsgefahren am Arbeitsplatz zu schützen. Wie jedes andere Unternehmensziel muss diese Aufgabe planvoll organisiert sein. Dies erfordert ein optimales Zusammenwirken von Unternehmensleitung, betrieblichen Akteuren, also Sicherheitsfachkräften, Betriebsärzten und Sicherheitsbeauftragten sowie Betriebsräten, Führungskräften und Beschäftigten. Das Arbeitsschutzgesetz

verpflichtet sogar den Arbeitgeber dazu, zur Planung, Umsetzung und Wirksamkeitskontrolle der Arbeitsschutzmaßnahmen in seinem Betrieb für eine geeignete Organisation zu sorgen. Zudem hat er sicherzustellen, dass der Arbeitsschutz bei allen Tätigkeiten und eingebunden in die betrieblichen Führungsstrukturen beachtet wird.

Betriebsräte verfügen über vielfältige und weitreichende Mitbestimmungsrechte im Arbeits- und Gesundheitsschutz. Es kommt aber darauf an, diese zu nutzen und selbst zum Motor bei der Herstellung gesundheitsgerechter Arbeitsbedingungen zu werden.

Auch die Beschäftigten sollen nach den Buchstaben des Gesetzes eine aktive Rolle spielen. Ein wichtiges Instrument, sie einzubeziehen, stellt die Unterweisung dar.

Berufsgenossenschaften und die Arbeitsschutzbehörden der Länder sind die zentralen außerbetrieblichen Institutionen für den Arbeitsschutz. Neben ihren Überwachungsfunktionen erfüllen sie Beratungsaufgaben in Unternehmen und Dienststellen und sie fungieren als Ansprechpartner für Betriebs- und Personalräte.

Die Kooperation aller Beteiligten wird vor allem dann zum Erfolg führen, wenn es gelingt, den Arbeits- und Gesundheitsschutz umfassend in die Unternehmensorganisation einzubinden und diesen Prozess ständig weiterzuentwickeln und zu verbessern. Damit die Arbeitsschutzorganisation den Anforderungen einer „guten Praxis“ genügt, werden dazu im Folgenden seine wesentlichen Elemente vorgestellt.

Der Arbeitgeber hat einen gesetzlichen Auftrag im Rahmen des Arbeitsschutzes, arbeitsbedingte Gesundheitsgefahren zu vermeiden und die Arbeit in einem kontinuierlichen Verbesserungsprozess menschengerecht zu gestalten. Eng verwoben mit dem Arbeitsschutz ist das betriebliche Eingliederungsmanagement. Ein respektvoller und zeitgemäßer Umgang mit der Gesundheit der Beschäftigten umfasst aber auch die betriebliche Gesundheitsförderung. Durch sie lassen sich nicht nur gezielt Arbeitsbelastungen verringern und Arbeitsbedingungen gesundheitsförderlich gestalten, sondern auch die Beschäftigten dabei unterstützen, sich gesund-

heitsgerecht zu verhalten. Betriebliche Gesundheitsförderung ergänzt den zwingend vorgeschriebenen Arbeitsschutz. Eine sinnvolle Verknüpfung der verschiedenen Handlungsfelder unter dem Dach des betrieblichen Arbeits- und Gesundheitsschutzes kann neue Entwicklungschancen eröffnen.

## **2. Neue Leitbilder für den Arbeits- und Gesundheitsschutz**

**Das europäische Fundament:** Bereits gegen Ende der 1980er Jahre hat die Europäische Union (EU) die Weiterentwicklung des Arbeits- und Gesundheitsschutzes entscheidend beeinflusst. Mit dem für alle Mitgliedsstaaten verbindlichen europäischen Arbeitsschutzrecht wurden einheitliche Mindeststandards für den Arbeitsschutz gesetzt. Diese dienen nicht nur dem Schutz der Beschäftigten, sondern leisten auch einen Beitrag dazu, gleiche Wettbewerbsbedingungen im einheitlichen Europäischen Binnenmarkt herzustellen. Zudem tragen sie dem wirtschaftlichen Strukturwandel und den damit verknüpften Veränderungen im Belastungs- und Gefährdungsspektrum in der Arbeitswelt Rechnung. Das europäische Recht schreibt einen modernen, ganzheitlich ausgerichteten Arbeits- und Gesundheitsschutz fest, der auf Prävention setzt.

Mit der Umsetzung des europäischen Arbeitsschutzrechts durch das deutsche Arbeitsschutzgesetz und den darauf basierenden Verordnungen hat der Arbeits- und Gesundheitsschutz in Deutschland einen qualitativen Sprung nach vorn vollzogen.

Durch Art. 118a des EWG-Vertrags haben sich die europäischen Mitgliedsstaaten verpflichtet, für die Verbesserung des Arbeitsschutzes zu sorgen und eine Harmonisierung bei gleichzeitigem Fortschritt anzupfeilen. Die europäischen Mindestvorschriften sind von den einzelnen EU-Mitgliedstaaten in nationales Recht umzusetzen. Diese Mindeststandards können national zwar verbessert, aber sie dürfen nicht unterschritten werden. Grundlegend nach Art. 118a ist die Richtlinie zur Verbesserung der Sicherheit und des Gesundheitsschutzes bei der Arbeit, die so genannte EU-Rahmenrichtlinie Arbeitsschutz. Sie gilt als das „Grundgesetz des betrieblichen Arbeitsschutzes“.

Verbindliche Mindeststandards für den Arbeitsschutz sind Voraussetzungen dafür, im einheitlichen europäischen Binnenmarkt Arbeitsschutzdumping auszuschließen, also eine Strategie mit der Wettbewerbsvorteile durch Verminderung des Arbeitsschutzes erzielt werden sollen. Dennoch versuchen Wirtschaft und Politik in den Mitgliedsstaaten der EU immer wieder erneut, durch Senkung des Arbeitsschutzniveaus (meist verbunden mit Senkung der Lohnkosten) sich Wettbewerbsvorteile zu verschaffen. Dies geht vor allem zu Lasten der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer. Auch in der deutschen Politik gibt es von Zeit zu Zeit Bestrebungen, unter dem Vorwand von „Bürokratieabbau“ hinter das erreichte Niveau zurückzugehen.

**Impulse für den Arbeitsschutz:** Die Europäische Union hat den Anstoß für ein Umdenken auch im deutschen Arbeitsschutz gegeben. Nicht mehr allein Arbeitssicherheit und die Verhütung von Arbeitsunfällen und Berufskrankheiten zählen zu seinem Aufgabebereich, sondern die Beseitigung aller mit der Arbeit verknüpften Gesundheitsrisiken und die menschengerechte Gestaltung der Arbeit, wie es ausdrücklich im Paragraph 2 des Arbeitsschutzgesetzes (ArbSchG) heißt.

„Maßnahmen des Arbeitsschutzes im Sinne dieses Gesetzes sind Maßnahmen zur Verhütung von Unfällen bei der Arbeit und arbeitsbedingten Gesundheitsgefahren einschließlich Maßnahmen der menschengerechten Gestaltung der Arbeit.“ (ArbSchG § 2 Abs.1)

Mit dem ArbSchG wird 1996 europäisches Recht in nationales umgesetzt. Es ist gültig für alle Betriebe und Verwaltungen.

**Ganzheitliche Ausrichtung:** Das ArbSchG basiert auf einer veränderten Sichtweise und bedeutet eine Abkehr vom traditionell vorwiegend technisch ausgerichteten Arbeitsschutz der Vergangenheit. Dies erfordert von den Arbeitsschützern ein Umdenken. Ihm liegt ein weiter Gesundheitsbegriff zugrunde, wie ihn die Weltgesundheitsorganisation (WHO) bestimmt hat. Sie definiert Gesundheit nicht als Abwesenheit von Krankheit, sondern als Zustand „vollständigen körperlichen, geistigen und sozialen Wohlbefindens“. Aus diesem Grund sprechen wir auch heute vom Arbeits- und Ge-

sundheitsschutz (vgl. Oppolzer 2010). Dieses neue Verständnis von Gesundheit beinhaltet ausdrücklich auch psychische Aspekte. Es geht nämlich um das gesamte Belastungsspektrum in der Arbeitswelt und damit nicht nur um Lärm, dicke Luft und schlechtes Licht, sondern auch psychische Belastungsfaktoren gehören dazu.

## **Was ist ganzheitlicher Arbeitsschutz?**

Arbeitsschutz umfasst

- Schutz vor Unfällen
- Schutz vor arbeitsbedingten Gesundheitsgefahren
- Förderung der Gesundheit
- Menschengerechte Arbeitsgestaltung

Arbeitsschutz bezieht alle

- physikalischen
  - biologischen
  - chemischen
  - physischen
  - sozialen
  - psychischen
- Faktoren des Arbeitsprozesses ein

Nicht allein Technik oder die Arbeitsorganisation können mögliche Gesundheitsrisiken beeinflussen, sondern ebenso soziale und psychische Komponenten, wie z. B. unklare Aufgabenzuweisungen, unzureichende Qualifikation der Betroffenen oder schlechtes Betriebsklima.

Zudem stehen nicht nur krankmachende Belastungen und Anforderungen bei der Arbeit im Fokus, sondern auch alle jene Faktoren, die die Gesundheit stärken wie eine inhaltlich befriedigende Tätigkeit, die Entscheidungs- und Handlungsspielräume umfasst. Weitere gesundheitsförderliche Ressourcen im Job sind Partizipationsmöglichkeiten, ein gutes Betriebsklima und die Anerkennung sowie Unterstützung durch Kollegen und Vorgesetzte.

**Grundprinzip Prävention:** Wenn das ArbSchG explizit die Verhütung arbeitsbedingter Gesundheitsgefahren einschließlich der men-

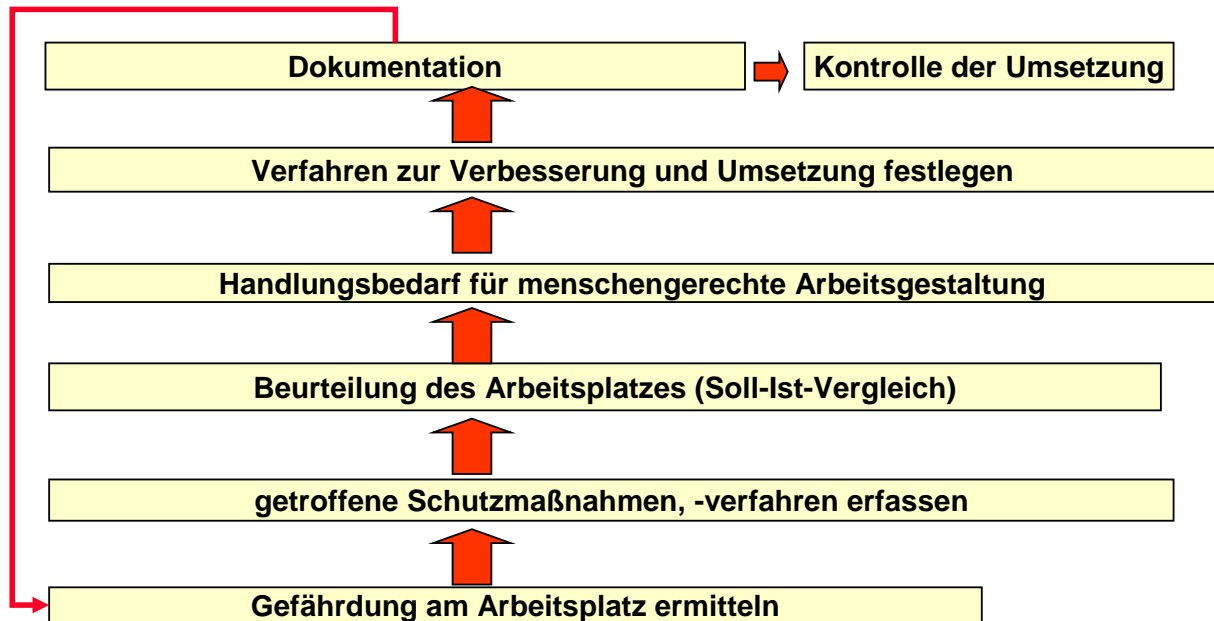
schengerechten Gestaltung der Arbeit (§ 2 Nr.1 ArbSchG) vorschreibt, dann geht es nicht mehr nur um Mängelbeseitigung. Wichtiger Eckpfeiler ist stattdessen die Prävention, d.h. die vorbeugende und vorausschauende zielgerichtete Gestaltung sicherer und gesundheitsgerechter Arbeitsbedingungen. Dies ist natürlich eine sehr viel umfassendere Aufgabenstellung, als die Vermeidung von Arbeitsunfällen und Berufskrankheiten. Damit hat faktisch im Vergleich zur Vergangenheit eine Aufgabenerweiterung stattgefunden. Menschengerechte Arbeitsgestaltung wird zur zentralen Aufgabe eines modernen Arbeits- und Gesundheitsschutzes.

Dieses erweiterte Arbeitsschutzverständnis favorisiert Maßnahmen nicht nur technischer Art, sondern Technik, Arbeitsorganisation, sonstige Arbeitsbedingungen, die sozialen Beziehungen und der Einfluss der Umwelt sind sinnvoll miteinander zu verknüpfen (§ 4 Nr. 4 ArbSchG) - und das bereits im Planungsstadium neuer Arbeitsplätze und -abläufe. Die seit 2007 laufenden regelmäßigen Erhebungen im Rahmen des DGB-Index Gute Arbeit geben präzise Antworten darauf, was sich die Beschäftigten unter einer guten Arbeitsqualität vorstellen.

**Kontinuierlicher Verbesserungsprozess:** Eine weitere Neuerung des ArbSchG besteht darin, dass es eine prozesshafte Organisation des Arbeits- und Gesundheitsschutzes vorschreibt. Die menschengerechte Arbeitsgestaltung oder gute Arbeit lässt sich nämlich nur in Schritten verwirklichen. Sie ist kein einmaliger Akt, sondern ein kontinuierlicher Verbesserungsprozess. Bei der Festlegung von Schutzmaßnahmen sind der Stand der Technik und die gesicherten arbeitswissenschaftlichen Erkenntnisse zu berücksichtigen, die laufend weiterentwickelt werden. Moderner Arbeits- und Gesundheitsschutz muss also immer wieder auf Basis der neuesten Erkenntnisse Verbesserungen anstreben. Das Arbeitsschutzgesetz gibt dafür die Instrumente vor: die Erfassung und Beurteilung aller möglichen Gefährdungen (Gefährdungsbeurteilung), die zu treffenden Maßnahmen und die Wirkungskontrolle sowie die Unterrichtung und Unterweisung der Beschäftigten.

**Ein Regelkreis:**

## Gefährdungsbeurteilung - Vorgehen



**Beteiligungsorientiert:** Das ArbSchG betont die aktive Rolle der Beschäftigten im Arbeits- und Gesundheitsschutz. Ihre regelmäßige Unterweisung schafft dafür die Voraussetzungen.

### 3. Betriebliche und außerbetriebliche Akteure

#### 3.1 Organisatorische Grundpflichten des Arbeitgebers

Da der Arbeitsschutz in einer „guten Praxis“ Chefsache ist, muss er in die betriebliche Organisation eingebunden sein. Mit dem Arbeitsschutzgesetz wurden weitreichende Vorgaben hinsichtlich der betrieblichen Verantwortung im Arbeitsschutz und ihrer organisatorischen Umsetzung geschaffen. Grundsätzlich ist der Arbeitgeber für den betrieblichen Arbeits- und Gesundheitsschutz verantwortlich. Dabei hat er das Mitbestimmungsrecht des Betriebsrates (siehe Teil 2) zu beachten. In größeren Betrieben ist diese Verantwortung in die jeweiligen Führungsstrukturen eingebunden und jede Führungskraft trägt für ihren Zuständigkeitsbereich die Verantwortung.

Die **grundlegenden Pflichten** des Arbeitgebers fasst § 3 Abs. 1 ArbSchG zusammen:  
„Der Arbeitgeber ist verpflichtet, die erforderlichen Maßnahmen des Arbeitsschutzes unter Berücksichtigung der Umstände zu treffen, die Sicherheit und Gesundheit der Beschäftigten bei der Arbeit beeinflussen.  
Er hat die Maßnahmen auf ihre Wirksamkeit zu überprüfen und erforderlichenfalls sich ändernden Gegebenheiten anzupassen. Dabei hat er eine Verbesserung von Sicherheit und Gesundheitsschutz der Beschäftigten anzustreben.“

Auch das Sozialgesetzbuch VII sowie die Unfallverhütungsvorschriften der DGUV Vorschrift 1 und 2 betonen die Verantwortung des Unternehmers. Der Unternehmer oder sein Vertreter wird durch die von ihm benannten und gesetzlich vorgeschriebenen Berater, den Fachkräften für Arbeitssicherheit, Sicherheitsbeauftragten und Betriebsärzten, unterstützt. Beratung bieten auch die zuständigen Unfallversicherungsträger oder die staatlichen Arbeitsschutzbehörden.

Gefährdungen von Leben und Gesundheit der Beschäftigten bei der Arbeit sollen möglichst vermieden oder minimiert werden. Deshalb sind durch den Arbeitgeber die erforderlichen Maßnahmen zum Arbeitsschutz zu treffen. Sie umfassen Aktivitäten zur Verhütung von Arbeitsunfällen und arbeitsbedingten Gesundheitsgefahren einschließlich der Maßnahmen zur menschengerechten Arbeitsgestaltung.

### **Zentraler Hebel: Gefährdungsbeurteilung**

Die Gefährdungsbeurteilung nach § 5 ArbSchG stellt die entscheidende Handlungsgrundlage im Arbeits- und Gesundheitsschutz dar. Danach besteht die Aufgabe, Gesundheitsrisiken am Arbeitsplatz zu analysieren, passende Gegenmaßnahmen zu entwickeln, umzusetzen und diese auf ihre Wirksamkeit hin zu überprüfen. Dies schließt ausdrücklich die psychischen Belastungen ein. Zudem müssen stets die sich „ändernden Gegebenheiten“ Berücksichtigung finden. Dies ist immer dann der Fall, wenn neue Arbeitsverfahren oder



Arbeitsmittel eingeführt werden, sich (nach § 4 ArbSchG) der Stand der Technik und Arbeitsmedizin ändert oder neue arbeitswissenschaftliche Erkenntnisse vorliegen. Ändert sich die gesundheitliche Situation oder Belastbarkeit der Beschäftigten, ist dem ebenfalls Rechnung zu tragen. Damit erzwingt das ArbSchG einen permanenten Verbesserungsprozess beim betrieblichen Arbeits- und Gesundheitsschutz. Das Ziel besteht in einer ständigen Fortentwicklung des Schutzniveaus. Für mehr Transparenz und Verbindlichkeit sorgt die Pflicht des Arbeitgebers, den gesamten Prozess zu dokumentieren.

### **Ein Muss: Betriebliche Strukturen aufbauen**

Grundsätzlich ist der Arbeitgeber verantwortlich für die Schaffung einer betrieblichen Arbeitsschutzorganisation. Diese bildet das Gerüst, damit Arbeitsschutzmaßnahmen effizient geplant, durchgeführt und einer Wirksamkeitskontrolle unterzogen werden können.

Der § 3 Abs. 2 ArbSchG verpflichtet den Arbeitgeber dazu, bei der Planung und Durchführung von Arbeitsschutzmaßnahmen

- für eine geeignete Organisation zu sorgen und
- die erforderlichen Mittel bereitzustellen

Weiterhin hat der Arbeitgeber Vorkehrungen zu treffen, damit die Maßnahmen zum Arbeitsschutz

- bei allen Tätigkeiten beachtet werden; dies betrifft den Einkauf ebenso wie den Bereich der Aus- und Weiterbildung
- in die betrieblichen Führungsstrukturen eingebunden sind
- und die Beschäftigten ihrer Mitwirkungspflicht nachkommen.

Es handelt sich hierbei um eine der wesentlichsten Vorschriften des ArbSchG, da sie den Arbeitgeber verpflichtet, mittels einer geeigneten betrieblichen Organisation dafür Sorge zu tragen, dass alle erforderlichen Maßnahmen des Gesundheitsschutzes im Sinne von § 3 Abs. 1 ArbSchG überhaupt im Betrieb umgesetzt werden können. Zudem wird eine Struktur gefordert, die es den Beschäftigten ermöglicht, sich daran zu beteiligen. Es bleibt allerdings offen, in welcher Form diese Mitwirkung erfolgen soll.

Doch neben dem „Aufbau einer geeigneten Organisation“ für den Arbeitsschutz und der Festlegung von Verantwortlichkeiten, hat der Arbeitgeber für eine funktionierende Ablauforganisation zu sorgen. Diese regelt die Kommunikation und Kooperation zwischen den beteiligten Akteuren. Die „GDA-Leitlinie Arbeitsschutzorganisation“, die 15 Bewertungselemente für die betriebliche Arbeitsschutzorganisation enthält, fragt in Element 10 nach den Regelungen zur internen und externen Kommunikation im Arbeitsschutz und nennt dazu fünf Kriterien:

- „Die Kommunikationswege sind auf und zwischen den einzelnen Hierarchieebenen geregelt.
- Die Unternehmensleitung und Führungskräfte informieren sich über die Situation des Arbeitsschutzes im Betrieb.
- Den Beschäftigten wird (z. B. über ein Vorschlagswesen und durch Gespräche mit Führungskräften und Arbeitsschutzexperten) ermöglicht, ihren Mitwirkungspflichten und –rechten nachzukommen.
- Fachkraft für Arbeitssicherheit und Betriebsarzt arbeiten mit der Unternehmensleitung und den Führungskräften zusammen.
- Es findet eine regelmäßige Kommunikation im Arbeitsschutz mit der Vertretung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter statt.“ (GDA 2011, S. 30)

Weitere wichtige Aufgaben des Arbeitgebers bestehen darin, je nach Art der Arbeitsstätte und Tätigkeiten notwendige Maßnahmen zur Ersten Hilfe, Brandbekämpfung und Evakuierung sowie erforderliche Schritte für besonders gefährliche Arbeitsbereiche zu treffen.

<b>Zentrale Bestimmungen im Arbeitsschutzgesetz</b>	
Geltungsbereich	§§ 1, 2, 20
Verantwortung für den Arbeits- und Gesundheitsschutz	§§ 3, 7, 8, 13
Pflichten des Arbeitgebers	§§ 3 - 14
Gefährdungsbeurteilung und Dokumentation	§§ 5 und 6
Grundprinzipien des Arbeits-	§§ 3 und 4

schutzes	
Rechte und Pflichten der Beschäftigten	§§ 12, 15 - 17
Unterweisung, Erste Hilfe und Notfallmaßnahmen	§§ 10, 12
arbeitsmedizinische Vorsorge	§ 11
Kontrolle-Überwachung-Beratung	§§ 21 - 23
Bußgeld- und Strafvorschriften	§§ 25 und 26
Aufgaben bei besonderen Gefahren	§ 9

### 3.2 Aufgaben von Betriebsarzt und Fachkraft für Arbeitssicherheit

Betriebsärzte und „Fachkräfte“ unterstützen und beraten den Arbeitgeber in Fragen der Arbeitssicherheit und des Gesundheitsschutzes sowie der menschengerechten Arbeitsgestaltung. Beide bringen dabei ihr jeweils spezifisches technisches bzw. medizinisches Know-how ein. Zu ihren Aufgaben gehören regelmäßige Begehungen der Arbeitsstätten, um Mängel festzustellen und dem Arbeitgeber Vorschläge für deren Beseitigung zu unterbreiten.

In der Ausübung ihrer Funktion sind sie nicht weisungsgebunden. Die sogenannten Aufgabenkataloge für beide Funktionen finden sich in den §§ 3 und 6 des Arbeitssicherheitsgesetzes (ASiG) und diese sind fast identisch. Eine ausschließlich Betriebsärzten zufallende Aufgabe stellt die arbeitsmedizinische Untersuchung von Beschäftigten dar. Die berufsgenossenschaftliche Unfallverhütungsvorschrift „Betriebsärzte und Fachkräfte für Arbeitssicherheit“, die DGUV-Vorschrift 2, konkretisiert die Bestimmungen des ASiG zur arbeitsmedizinischen und sicherheitstechnischen Betreuung der Betriebe. (Vgl. hierzu Praxisblatt, das sich ausschließlich dieser Thematik widmet) Dabei geht es nicht nur um die Ermittlung der Einsatzzeiten, sondern ebenso um die zu bewältigenden Aufgabenfelder. Zur Grundbetreuung gehört alles, was den Anforderungen des ArbSchG entspricht, also bspw. Unterstützung bei der Gefährdungsbeurteilung und beim Aufbau einer geeigneten Arbeitsschutzorganisation sowie Maßnahmen zur Arbeitsgestaltung (Verhaltens-

und Verhältnisprävention). Das Beratungsangebot von Betriebsärzten und Fachkräften für Arbeitssicherheit richtet sich im Rahmen der betriebsspezifischen Betreuung je nach betrieblichen Gegebenheiten zum Beispiel auf Konzepte zum demografischen Wandel, den Abbau psychischer Belastungen, betriebsspezifische Unfall- und Gesundheitsgefahren oder die betriebliche Gesundheitsförderung. Betriebsräte wirken bei der Festlegung der Betreuungsleistungen im Rahmen ihrer Mitbestimmungsrechte mit. Betriebsärzte und Fachkräfte für Arbeitssicherheit müssen miteinander kooperieren sowie die betriebliche Interessenvertretung informieren und beraten.

### **3.3 Sicherheitsbeauftragte**

In Unternehmen mit regelmäßig mehr als 20 Beschäftigten ist der Arbeitgeber verpflichtet, Sicherheitsbeauftragte zu bestellen. Dies erfolgt unter Beteiligung des Betriebs- oder Personalrates. Sicherheitsbeauftragte sollen den Arbeitgeber bei der Durchführung von Maßnahmen zum Arbeits- und Gesundheitsschutz Beistand leisten. Sie haben insbesondere auf die Benutzung von Schutzvorrichtungen zu achten und auf die Gesundheitsgefahren für die Beschäftigten hinzuweisen. Der Sicherheitsbeauftragte ist die arbeitsschutzrelevante Kontaktperson zwischen Arbeitgeber und Beschäftigten und besonders nah am Erfahrungswissen der Mitarbeiter.

### **3.4 Betriebsbeauftragte**

Für spezielle Gebiete der technischen Sicherheit sowie des Arbeits- und Umweltschutzes werden Aufgaben an Mitarbeiter übertragen. Diese Betriebsbeauftragten sollen kein unternehmerisches Interesse, sondern die Belange des Arbeits-, Gesundheits- und Umweltschutzes arbeitsplatznah vertreten. Ihre Benennung basiert entweder auf gesetzlichen Grundlagen oder kann durch eine Betriebsvereinbarung geregelt werden. Zu den Betriebsbeauftragten gehören bspw. der Gefahrstoffbeauftragte oder der Strahlenschutzbeauftragte.

### **3.5 Rolle der Beschäftigten**

Mit den Rechten und Pflichten der Beschäftigten befasst sich im ArbSchG sogar ein eigener Abschnitt. Ihre aktive Mitwirkung im Arbeits- und Gesundheitsschutz wird angestrebt und sie verfügen deshalb über Informations-, Vorschlags- und Beschwerderechte. Die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer haben nicht nur die Pflicht, selbst „für ihre Sicherheit Sorge zu tragen“ und die Arbeitsmittel und Schutzausrüstungen bestimmungsgemäß zu verwenden (§ 15 ArbSchG) sowie die verantwortlichen Führungskräfte, Betriebsärzte und Fachkräfte für Arbeitssicherheit beim Arbeits- und Gesundheitsschutz zu unterstützen und Mängel zu melden (§16 ArbSchG), sondern ebenso das Recht, dem Arbeitgeber „zu allen Fragen der Sicherheit und des Gesundheitsschutzes bei der Arbeit“ Verbesserungsvorschläge zu machen (§ 17). Beschwerde- und Vorschlagsrechte sollen die Eigeninitiative der Mitarbeiter fördern. Wenn der Arbeitgeber gemeldete Mängel nicht abstellt oder keine ausreichenden Maßnahmen ergreift, können sich die Beschäftigten unter bestimmten Bedingungen an die zuständigen Behörden wenden.

#### **Unterweisung – ein Beteiligungsmittel**

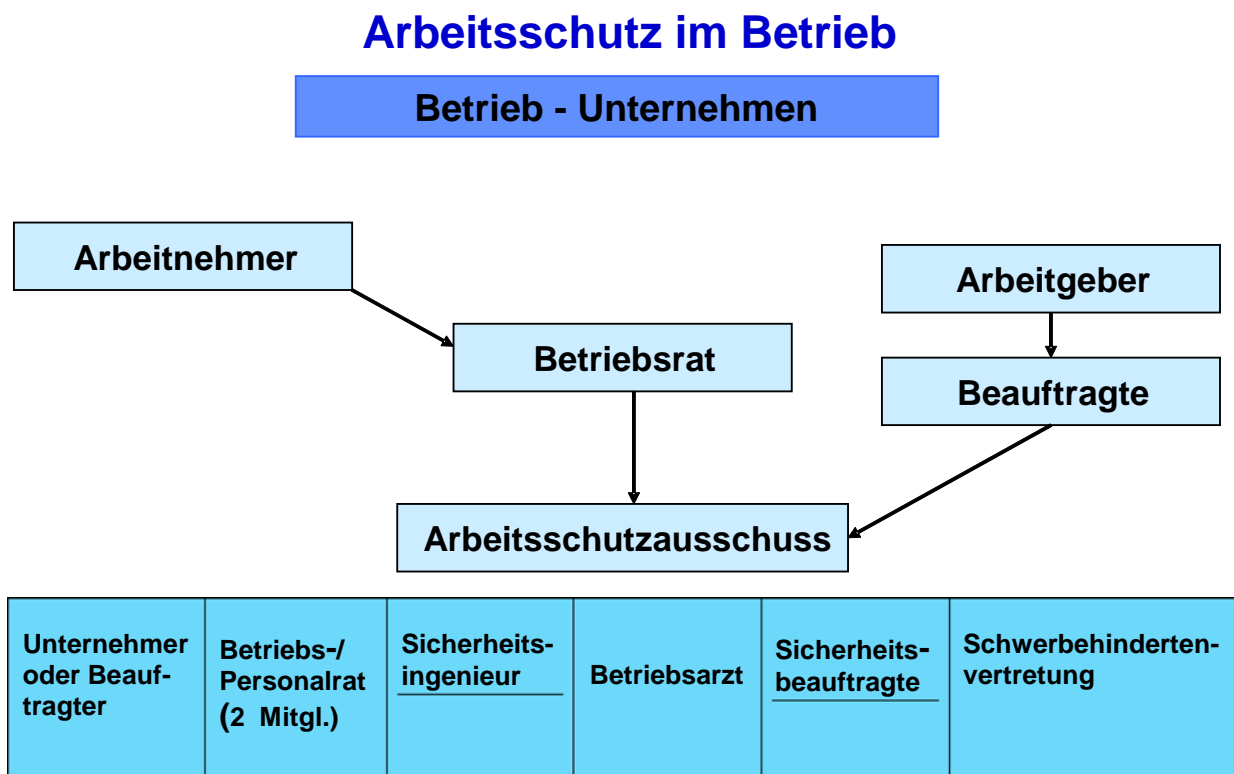
oraussetzung für die aktive Rolle der Beschäftigten im Arbeits- und Gesundheitsschutz ist ihre umfassende Einbeziehung bei der Umsetzung der Gefährdungsbeurteilung sowie ihre regelmäßige Unterweisung. Beide Werkzeuge können es den Beschäftigten ermöglichen, ihre Sichtweise auf „kritische“ Arbeitsbedingungen zu formulieren und Verbesserungsvorschläge einzubringen.

Nach dem ArbSchG hat der Arbeitgeber sie „ausreichend und angemessen“ über Sicherheit und Gesundheitsschutz bei der Arbeit zu unterweisen (§12). Die Inhalte ergeben sich aus dem aktuellen Gesetzes- und Regelwerk sowie der Gefährdungsbeurteilung. Zur stärkeren Beteiligung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter stehen aber noch weitere Instrumente zur Verfügung, wie das Vorschlagswesen, Befragungen und Gesundheitszirkel bzw. Arbeitsgruppen. Sie bieten eine weitere Chance, die Kolleginnen und Kollegen in die Gestaltung von Arbeitsbedingungen einzubinden.

### 3.6 Ein wichtiges Instrument: Der Arbeitsschutzausschuss

Bei der Organisation des Arbeits- und Gesundheitsschutzes entsprechend der Anforderungen des ArbSchG sollte auf bereits bestehende Strukturen zurückgegriffen werden. Nach § 11 ASiG hat der Arbeitgeber in Betrieben mit mehr als 20 Beschäftigten einen Arbeitsschutzausschuss zu bilden. Er hat die Aufgabe, „Anliegen des Arbeitsschutzes und der Unfallverhütung“ zu beraten. Da sich in diesem Ausschuss das betriebliche Know-how zum Arbeits- und Gesundheitsschutz bündelt, kann er über die beratende Funktion hinaus auch als Steuergruppe für die Durchführung der Gefährdungsbeurteilung oder für Projekte zur betrieblichen Gesundheitsförderung genutzt werden. Je nach Arbeitsschwerpunkt können weitere Akteure in die Arbeit einbezogen werden.

#### Zusammensetzung des Arbeitsschutzausschusses



Vom Gesetzgeber ist vorgesehen, dass

- der Arbeitgeber selbst oder ein Vertreter,
- die Interessenvertretung der Beschäftigten, also der Betriebs- oder Personalrat mit zwei Mitgliedern,
- die Arbeitsschutzexperten/innen wie Betriebsarzt oder Betriebsärztin, Fachkraft für Arbeitssicherheit und Sicherheitsingenieur/in

Mitglieder im Arbeitsschutzausschuss sind.

Häufig werden noch die Schwerbehindertenvertretung und die Sicherheitsbeauftragten hinzugezogen. In großen Unternehmen ist die Frage zu klären, wie die möglicherweise große Anzahl von Sicherheitsbeauftragten im Arbeitsschutzausschuss gehört und ein Mitspracherecht erhalten können, ohne die Arbeitsfähigkeit des Gremiums schon durch seine Größe zu gefährden. Eine ähnliche Frage stellt sich, wenn die Aufgaben von Betriebsarzt und Fachkraft für Arbeitssicherheit so umfangreich sind, dass sie von einer größeren Zahl von Personen wahrgenommen werden müssen.

### **3.7 Außerbetriebliche Akteure im Arbeitsschutz**

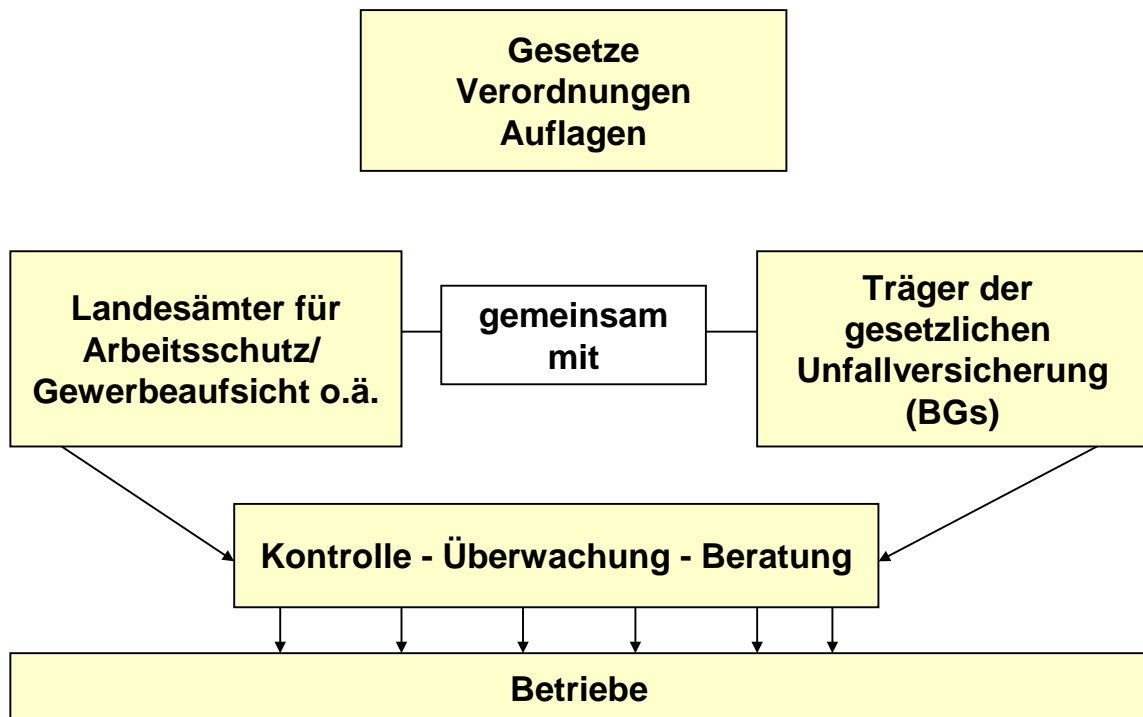
Die Ämter für Arbeitsschutz oder Gewerbeaufsichtsämter haben die Aufgabe, branchenübergreifend die betriebliche Umsetzung staatlicher Rechtsvorschriften zu kontrollieren. Zudem erfüllen sie beratende Aufgaben in Unternehmen und Verwaltungen. Auch Betriebs- und Personalräte können diese in Anspruch nehmen. Die Grundlage dafür schafft § 21 Abs. 1 ArbSchG. Da Unternehmen der verschiedenen Wirtschaftsbereiche und Branchen unterschiedliche Risiken für die Gesundheit und Sicherheit der Beschäftigten aufweisen, sorgt die branchenorientierte Ausrichtung der Berufsgenossenschaften dafür, ihre Aktivitäten auf die Erfordernisse der einzelnen Branchen zu konzentrieren. Sie sind deshalb für die Erstellung branchenbezogener Regelungen zuständig und kümmern sich um deren betriebliche Umsetzung. Beide Säulen des Arbeitsschutzsystems sollen bei der Überwachung und Beratung der Betriebe eng zusammenwirken (§ 21 ArbSchG und § 20 Sozialgesetzbuch (SGB) VII).

Die Aufgaben der Berufsgenossenschaften und Unfallversicherungsträger bestehen darin, mit allen geeigneten Mitteln Arbeits- und Wegeunfälle sowie Berufskrankheiten zu vermeiden helfen sowie eine wirksame Erste Hilfe in den Betrieben zu überwachen. Wenn ein Unfall passiert ist bzw. eine Berufskrankheit vorliegt, müssen sie Rehabilitations- und Entschädigungsleistungen (z.B. Rentenzahlungen) erbringen.

Seit 1996 haben sie zudem den Auftrag, für die Verhütung arbeitsbedingter Gesundheitsgefahren zu sorgen. Dieser so genannte „erweiterte Präventionsauftrag“ bedeutet, dass sich die Berufsgenossenschaften mit allen Gesundheitsgefahren im Betrieb (also auch z.B. mit Stress und psychischen Belastungen) auseinandersetzen müssen, egal, ob sie zu Berufskrankheiten oder Unfällen führen. Überwachung, Information und Beratung der Unternehmen sind zentrale berufsgenossenschaftliche Präventionsaufgaben. Bei Betriebsbegehungen sind Betriebsräte zu beteiligen. Sie können sich ebenfalls von den Vertretern der Berufsgenossenschaften Unterstützung holen. Die Berufsgenossenschaften sollen ebenso den Ursachen von arbeitsbedingten Gesundheitsgefahren nachgehen und bei ihrer Verhütung mit den Krankenkassen zusammenarbeiten (§20b SGB V). Letztere sind zudem legitimiert, bei betrieblichen Strategien zum Gesundheitsmanagement zu helfen und für die Beschäftigten individuelle Präventionsangebote zu entwickeln.



## Arbeitsschutz im Betrieb



### 3.8 Arbeitsschutzmanagementsysteme erleichtern die Arbeit

Den Arbeitsschutz managen beinhaltet: Sicherheit und Gesundheitsschutz bei der Arbeit planen, organisieren, systematisch angehen und kontinuierlich verbessern. Immer mehr Betriebe greifen dazu auf ein Arbeitsschutzmanagementsystem (AMS) zurück. Das Ziel besteht darin, nichts dem Zufall zu überlassen und die erforderlichen Prozesse zu strukturieren, denn die Aufgaben im Arbeitsschutz sind so komplex, dass sie nur angepackt werden können, wenn dafür Festlegungen getroffen werden, wie dies vonstattengehen soll.

Ein AMS zielt darauf ab, den Arbeitsschutz in die betrieblichen Abläufe zu integrieren und ständig zu verbessern. Genauso wie ein Qualitätsmanagementsystem Prozesse und Verfahren sicherstellen will, damit die angepeilte Qualität der Produkte garantiert ist, möchte ein AMS Abläufe festklopfen, damit eine bestimmte Unternehmenspolitik für Sicherheit und Gesundheitsschutz umgesetzt wird. Es steht für eine festgelegte Aufbau- und Ablauforganisation und

die systematische Planung, Durchführung und Kontrolle von Arbeits- und Gesundheitsschutzmaßnahmen. Zu einem AMS gehören bspw. Organisationsstrukturen, Verantwortlichkeiten, Informationswege, Planungen, Verfahren, Ressourcen und Prüfinstrumente zur Bewertung.

Es ist in der Lage, immer wieder auf Schwachpunkte im Arbeitsablauf hinzuweisen und Verbesserungen auf den Weg zu bringen. Die Unfallversicherungsträger unterstützen Betriebe in vielfältiger Weise bei der Einführung eines AMS. Zudem wird Beschäftigten und Kunden damit signalisiert, dass das Unternehmen das Thema Arbeitsschutz wichtig nimmt. Eine Untersuchung der Deutschen Gesetzlichen Unfallversicherung (DGUV) ergab kürzlich, dass die Integration eines AMS im Unternehmen sowohl aus Sicht der Unternehmensleitung als auch aus Sicht der Mitarbeiter zu einer deutlichen Verbesserung des Arbeitsschutzes geführt hat (Vgl. Bell 2013). Übereinstimmend stellten beide Seiten mit der Einführung eines AMS ein gestiegenes Arbeitsschutzbewusstsein und erhöhte Arbeitsschutzkompetenz im Betrieb fest. Letzteres wurde vor allem bei den Führungskräften beobachtet. Die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer gaben zudem an, jetzt deutlich stärker in Prozesse des Arbeitsschutzes einbezogen zu werden als zuvor.

#### **4. Arbeitssicherheit, Gesundheitsschutz und Gesundheitsförderung**

##### **4.1 Betriebliches Gesundheitsmanagement – seine Bausteine Strukturen und Handlungsfelder**

In der betrieblichen Praxis hat es sich als besonders wichtig herausgestellt, im Arbeits- und Gesundheitsschutz über Einzelmaßnahmen, wie die ergonomische Arbeitsplatzgestaltung oder Verhaltensprävention, hinauszukommen - hin zu einem vernetzten, abgestimmten Vorgehen. Immer mehr Unternehmen machen sich deshalb für die Entwicklung eines betrieblichen Gesundheitsmanagements (BGM) stark. Dieses zielt auf alle betrieblichen Handlungsfelder ab, die für den Arbeits- und Gesundheitsschutz relevant sind: vom Arbeitsschutz über das betriebliche Eingliederungsmanagement bis hin zur betrieblichen Gesundheitsförderung. Es geht dabei

maßgeblich darum, Ansätze zur Prävention und Gesunderhaltung sowie Gesundheitsförderung zu entwickeln und miteinander zu verknüpfen. Gerade in Zeiten des demografischen Wandels mit einem steigenden Anteil älterer Menschen in den Belegschaften sowie angesichts psychischer Erkrankungen, die als Massenphänomen auftreten, leistet ein BGM wertvolle Dienste.

Betrieblicher Arbeits- und Gesundheitsschutz ist das gemeinsame Dach des öffentlich-rechtlichen Arbeitsschutzes mit seinem rechtlich verpflichtenden Charakter, seinen verbindlichen Regelungen, Akteuren und vorgeschriebenen Arbeitsweisen (wie Gefährdungsbeurteilung und Unterweisung) sowie des betrieblichen Eingliederungsmanagements (BEM), ebenfalls ein Pflichtprogramm für Arbeitgeber. Unter dieses Dach gehört auch die betriebliche Gesundheitsförderung, die nicht rechtlich verbindlich geregelt ist und Verhältnis- und Verhaltensprävention umfasst. Für einen ganzheitlichen und umfassenden Arbeits- und Gesundheitsschutz empfiehlt sich, dass weitere betriebliche Handlungsfelder, die mit dem Thema Gesundheit verknüpft sind, wie die Personal- und Organisationsentwicklung, Weiterbildung, Führung und Unternehmenskultur integrativ und koordiniert angegangen und umgesetzt werden. Die Einbindung des Gesundheitsthemas in alle betrieblichen Entscheidungsprozesse, seine Verankerung in den Unternehmensleitlinien und die Einbindung möglichst vieler Akteure im Unternehmen hat nachweislich die besten Erfolgsaussichten. Eine Betriebsvereinbarung zum betrieblichen Arbeits- und Gesundheitsschutz bzw. zum BGM sollte als Rahmenbetriebsvereinbarung angelegt sein und sich auf das Wesentliche, nämlich die dazugehörigen Prozesse und Strukturen, konzentrieren (vgl. Kiesche 2013).

Hierbei ist darauf zu achten, dass unverbindliche, aus Unternehmenssicht freiwillige Leistungen der betrieblichen Gesundheitsförderung kein Grund und keine Rechtfertigung für einen Verzicht auf gesetzlich vorgeschriebene Aufgaben des Arbeitsschutzes sind. Entscheidend für das Unternehmen und für den Betriebs- und Personalrat muss immer das Ergebnis, also der erreichte Stand des Arbeits- und Gesundheitsschutzes sein oder präziser: die erzielten Verbesserungen im Arbeits- und Gesundheitsschutz, messbar an den kurz-, mittel- und langfristig auftretenden gesundheitlichen Be-

eintrüchtigungen, den Arbeitsunfällen, den gemeldeten und anerkannten Berufskrankheiten, der Zahl, der aus gesundheitlichen Gründen früh verrenteten Beschäftigten usw.

Viele Betriebe wünschen sich allerdings mehr Hilfestellungen bei der Einführung eines umfassenden betrieblichen Arbeits- und Gesundheitsschutzes. Nach einer Studie benötigen sie vor allem mehr Informationen über seinen monetären Nutzen, wünschen sich gute Praxisbeispiele aus der Region, Informationen über die steuerliche Absetzbarkeit und über personelle Unterstützung z.B. durch Krankenkassen bzw. Berufsgenossenschaften (vgl. IGA 2010).

#### **4.1 Das betriebliche Eingliederungsmanagement als Tätigkeitsfeld**

Das betriebliche Eingliederungsmanagement (BEM) basiert auf dem Paragrafen 84 Sozialgesetzbuch IX, wonach der Arbeitgeber bei **allen** Beschäftigten, die innerhalb eines Jahres -ununterbrochen oder wiederholt- länger als sechs Wochen arbeitsunfähig sind, ein BEM durchzuführen hat.

Die Vorschrift gilt für alle Betriebe – auch Kleinunternehmen. Das BEM umfasst sämtliche Aktivitäten, die im Einzelfall zur Wiedereingliederung nach längerer Krankheit erforderlich sind: von der ergonomischen Umgestaltung des Arbeitsplatzes oder der Arbeitsorganisation über die stufenweise Wiedereingliederung bis hin zu außerbetrieblichen Unterstützungsleistungen bspw. durch die Renten- und Krankenversicherung oder die Agentur für Arbeit. Es hat sich als hilfreich herausgestellt, für die Durchführung von BEM eine systematische Vorgehensweise zu entwickeln und in größeren Unternehmen dazu ein Integrations- oder BEM-Team. Ein solches Team sollte aus Arbeitgebervertretern, Betriebsarzt und betrieblicher Interessenvertretung bestehen, weitere Führungskräfte und betriebliche Experten können hinzugezogen werden.

Das Verfahren zielt darauf ab, die körperliche und/oder psychische Gesundheit wieder herzustellen, durch präventive Maßnahmen einer erneuten Erkrankung vorzubeugen, chronische Krankheiten einzudämmen und den Arbeitsplatz des Betroffenen zu erhalten. Das

BEM ist für die mehrfach oder über lange Zeit Erkrankten freiwillig. Ohne ihre Zustimmung kann ein BEM nicht durchgeführt werden. Auch geht nichts ohne die betriebliche Interessenvertretung. Die Mitwirkung des Betriebs- bzw. Personalrates oder der Schwerbehindertenvertretung, wenn es sich um schwerbehinderte Beschäftigte handelt, wird vom Gesetzgeber ausdrücklich verlangt. Dazu verfügen sie über weitgehende Mitbestimmungsrechte.

Das BEM möchte die Spirale von Krankheit, Ausgrenzung, Arbeitslosigkeit und Frühverrentung stoppen. Als oberster Leitsatz für gilt: „Rehabilitation und Eingliederung statt Entlassung“. Im Vordergrund steht die Erhaltung, Stabilisierung und Förderung der Gesundheit und Arbeitsfähigkeit der Beschäftigten.

Gutes Eingliederungsmanagement funktioniert am besten, wenn es als Bestandteil eines systematischen und umfassenden betrieblichen Gesundheitsmanagements angelegt wird. Aus den Erkenntnissen des BEM können sich auch wichtige Hinweise auf arbeitsbedingte Gesundheitsgefährdungen und für die Gefährdungsbeurteilung ergeben. Diese Verzahnung von BEM mit dem betrieblichen Arbeits- und Gesundheitsschutzes, besonders auch mit der Gefährdungsbeurteilung, schafft die Möglichkeit, noch zielgenauer geeignete Maßnahmen zum Abbau von Gesundheitsrisiken abzuleiten.

Mitarbeitergespräche, die im Zusammenhang mit BEM stattfinden, haben nichts mit den weit verbreiteten Krankenrückkehrgesprächen und ihrer disziplinarischen Funktion zu tun, sondern sie dienen der Hilfe und Unterstützung des Erkrankten. Dass genau diese Zielsetzung des Gesetzes verfolgt wird, erfordert die besondere Wachsamkeit der Interessenvertreter.

Die Vorschrift macht es zudem schwieriger, ernsthaft Erkrankte zu entlassen. Ganz überwiegend vertreten Arbeitsrechtler die Auffassung, dass Arbeitsgerichte krankheitsbedingte Kündigungen für unverhältnismäßig und damit unwirksam erklären werden, wenn es der Arbeitgeber zuvor versäumt hat, das Instrument des Eingliederungsmanagements zu nutzen.

### 4.3 Die betriebliche Gesundheitsförderung als Tätigkeitsfeld

Beschäftigte und Unternehmer haben ein gemeinsames Interesse an Gesundheitsförderung: Die einen möchten gesund bleiben und sich wohl fühlen, die anderen möchten mit gesunden und deshalb leistungsfähigen Beschäftigten im Wettbewerb bestehen. Betriebliche Gesundheitsförderung stellt die Kür im betrieblichen Arbeits- und Gesundheitsschutz dar. Es handelt es sich um freiwillige Angebote der Arbeitgeber, die in der Regel in zwei Richtungen gehen: Zum einen zielt BGF darauf ab, gesundheitsverträgliche Verhaltensweisen am Arbeitsplatz und darüber hinaus zu fördern („Verhaltensprävention“). Zum anderen sollen gesundheitliche Fehlbelastungen am Arbeitsplatz abgebaut und gesundheitsförderliche Faktoren gestärkt werden („Verhältnisprävention“). Anstöße zur Entwicklung eines neuen Gesundheitsbegriffs und zur Gesundheitsförderung kamen von der Weltgesundheitsorganisation (WHO). Mit der Ottawa-Charta formulierte die WHO 1986 viel beachtete Grundsätze zur Förderung der Gesundheit. Sie stellte der Lehre von den Krankheiten (Pathogenese) die Lehre von der Gesundheit (Salutogenese) an die Seite. Im Vordergrund steht nicht mehr allein die Frage, was bei der Arbeit krank macht, sondern ebenso, was bei der Arbeit gesund und fit hält.

Ottawa-Charta der WHO:

„Gesundheitsförderung zielt auf einen Prozess allen Menschen ein höheres Maß an Selbstbestimmung über ihre Gesundheit zu ermöglichen und sie damit zur Stärkung ihrer Gesundheit zu befähigen...Die Art und Weise, wie eine Gesellschaft die Arbeit, die Arbeitsbedingungen und die Freizeit organisiert sollte eine Quelle der Gesundheit und nicht der Krankheit sein. Gesundheitsförderung schafft sichere, anregende, befriedigende und angenehme Arbeits- und Lebensbedingungen.“

Als gesundheitsfördernde Faktoren gelten zum Beispiel unterstützende soziale Beziehungen bei der Arbeit (guter Führungsstil und Kollegialität), sowie Handlungsspielraum und Entscheidungsfreiheit hinsichtlich der Arbeitsverfahren und der zeitlichen Abläufe. Auf der persönlichen Ebene sind gesundheitliche Ressourcen die eigene

Fitness oder auch die Fähigkeit, nach der Arbeit gut abzuschalten und sich zu regenerieren.

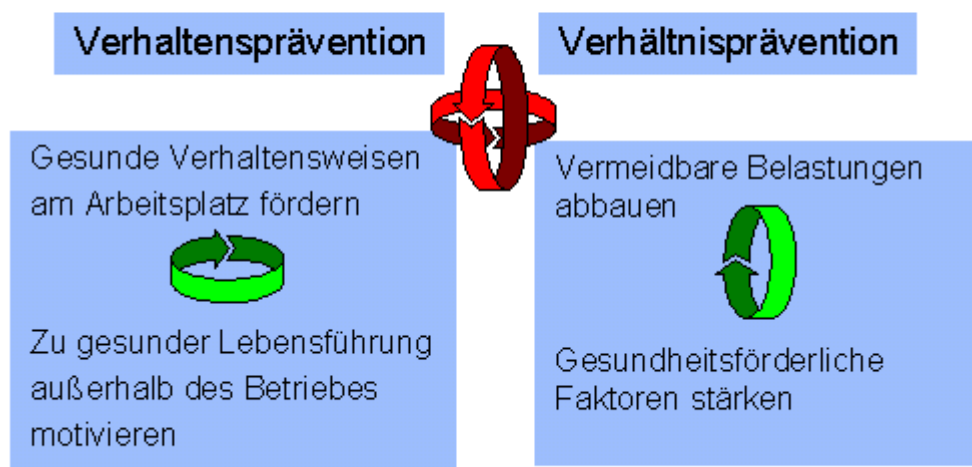
Eine Ressource des betrieblichen Arbeits- und Gesundheitsschutzes kann auch ein – gut und wirksam organisiertes – Verfahren sein, Erfahrungen und Erkenntnisse der Beschäftigten zu gesundheitlichen Gefährdungen sowie ihre Vorschläge zur Verminderung solcher Gefahren aufzunehmen und in konkrete Maßnahmen umzusetzen.

Die Arbeitswelt birgt also nicht nur gesundheitliche Risiken, sondern auch Chancen, was gerade in Zeiten des demografischen Wandels eine wichtige Erkenntnis darstellt. Geeignete Arbeitsbedingungen fördern die Gesundheitspotenziale der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer. Eine inhaltlich befriedigende, abwechslungsreiche Tätigkeit, die von den Beschäftigten relativ selbstständig gestaltet werden kann, stärkt Körper und Psyche. Ein gutes Betriebsklima, Mitbestimmung und Information, aber auch die Anerkennung von Leistung wirken sich gesundheitlich positiv aus. Insofern ist betriebliche Gesundheitsförderung eng verzahnt mit Organisations- und Personalentwicklung sowie der Unternehmenskultur.

Betriebliche Gesundheitsförderung sollte in erster Linie die Arbeitsbelastungen ins Visier nehmen. Aber auch gesundheitsschädigende Verhaltensweisen der Beschäftigten können bspw. durch Rückenschule, Kurse zur Stressbewältigung oder Ernährungsberatung positiv beeinflusst werden. So findet eine Verknüpfung von verhältnis- und verhaltensorientierter Prävention statt. Eine Analyse der ‚Initiative Gesundheit & Arbeit‘, in die Ergebnisse von mehr als 1000 Studien eingegangen sind, hat Maßnahmen zur betrieblichen Gesundheitsförderung bewertet. Danach wird nachhaltiger gesundheitlicher und ökonomischer Nutzen vor allem dann erreicht, wenn entsprechende betriebliche Programme auf Verhaltens- und Verhältnisänderung abzielen. Zur Vorbeugung von Muskel- und Skeletterkrankungen werden etwa Schulungen und Übungen zur Verhaltensänderung ebenso benötigt wie technische Hilfsmittel, ergonomische Verbesserungen und arbeitsorganisatorische Maßnahmen. Ein anderes Beispiel: Wer sich durch Zeitdruck überfordert fühlt, dem helfen Kurse und Anleitungen zur Stressbewältigung und zum Zeitmanagement, wie sie Arbeitgeber gerne anbieten, nur begrenzt,

wenn nicht auch verhältnispräventive Maßnahmen umgesetzt werden, wie ein angemessener Aufgabenzuschnitt mit einer zu bewältigenden Arbeitsmenge. Die Einführung der Gesundheitsförderung im Rahmen des betrieblichen Gesundheitsmanagements mit ihren typischen Werkzeugen wie Gesundheitszirkel, Mitarbeiterbefragung und Gesundheitsbericht (vgl. Materialien zum praktischen Vorgehen), ist zwar nicht zwingend vorgeschrieben. Eine menschengerechte Arbeitsgestaltung und die Prävention, also der vorbeugende Schutz vor arbeitsbedingten gesundheitlichen Beeinträchtigungen gelingen aber eher, wenn der Arbeitsschutz um Instrumente und Maßnahmen zur betrieblichen Gesundheitsförderung erweitert wird. Zudem tragen Befragungen und Gesundheitszirkel entscheidend zur aktiven Einbeziehung der Beschäftigten bei und fördern ihre gesundheitlichen Ressourcen.

## Ansätze der Gesundheitsförderung



Krankenkassen sind übrigens nach § 20a SGB V dazu verpflichtet, den Arbeitsschutz ergänzende Maßnahmen der betrieblichen Gesundheitsförderung selber durchzuführen und zu finanzieren. Entsprechende Aktivitäten und Angebote der Kassen gehören seit 2007 zu den Pflichtleistungen. Wenn die Krankenkassen auf diesem Gebiet in den letzten zwei Jahrzehnten aktiv waren, unterstützten sie Betriebe meist durch die Analysen der Daten aus der Arbeitsunfähigkeitsstatistik und führten für Beschäftigte Kurse zur individuellen Prävention durch (vor allem Bewegung, Ernährung, Stress). Ei-



nige Kassen erhoben ferner Daten mit Hilfe von Mitarbeiterbefragungen oder führten Gesundheitszirkel durch und/oder begleiteten diese. Es lohnt sich also, entsprechende Vorstellungen der Krankenkassen abzufragen. Sie können damit auch wichtige Hinweise für die vom Arbeitgeber durchzuführende Gefährdungsbeurteilung geben.

Welche Leistungen die Krankenkassen fördern, lässt sich nachlesen im Leitfaden Prävention (2010), den der Spitzenverband der Gesetzlichen Krankenkassen (GKV-Spitzenverband) herausgibt. Den Kassen stehen für primäre Prävention und betriebliche Gesundheitsförderung 2,86 € je Versicherten im Jahr zur Verfügung. Große Unternehmen, die diese Leistungen in Anspruch nehmen wollen, müssen allerdings bestimmte Voraussetzungen erfüllen. Dazu gehört bspw., dass eine Unternehmensleitlinie oder Ähnliches besteht, die Beschäftigten bzw. ihre Interessenvertretung in Entscheidungen zu Gesundheitsfragen eingebunden sind und Maßnahmen zur Gesundheitsförderung auf einer Ist-Analyse der betrieblichen Situation basieren.

Seit 2009 wird zudem die Förderung der Mitarbeitergesundheit vom Staat steuerlich begünstigt. Jeder Arbeitgeber kann 500 Euro je Beschäftigten und Jahr lohnsteuerfrei in Maßnahmen zur Gesundheitsförderung investieren.

## LITERATUR

Bell, Frank (2013): Angebote der DGUV: Die Organisation des betrieblichen Arbeitsschutzes solide aufstellen, in: Gute Arbeit Heft 11/2013

DGB (2014): DGB-Index Gute Arbeit – der Report 2013. Wie die Beschäftigten die Arbeitsbedingungen in Deutschland beurteilen, unter: [www.dgb-index-gute-arbeit.de](http://www.dgb-index-gute-arbeit.de)

Gemeinsame Deutsche Arbeitsschutzstrategie (GDA) (2011) : Leitlinie Organisation des betrieblichen Arbeitsschutzes, Berlin

GKV-Spitzenverband (2010): Leitfaden Prävention, Berlin

Herbst, Axel (2013): Der Arbeitsschutzausschuss in der betrieblichen Praxis. Eine Handlungshilfe für betriebliche Interessenvertretungen, Düsseldorf

Initiative Gesundheit & Arbeit (IGA) (2008): IGA-Report 13: Wirksamkeit und Nutzen betrieblicher Gesundheitsförderung und Prävention, Berlin

Initiative Gesundheit & Arbeit: IGA-Report 20 (2010): Motive und Hemmnisse für Betriebliches Gesundheitsmanagement, Berlin

Kiesche, Eberhard (2013): Betriebliches Gesundheitsmanagement. Betriebs- und Dienstvereinbarungen. Analyse und Handlungsempfehlungen, Frankfurt

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

Diese Datei ist Teil des Internetangebotes „Praxisblatt: Die Organisation des Arbeitsschutzes im Betrieb“ im Internetauftritt der Hans-Böckler-Stiftung. Autorin ist Ulla Wittig-Goetz, Journalistin, Redaktionsbüro „Arbeit und Gesundheit“, Frankfurt. Verantwortlich für den Inhalt ist Hartmut Klein-Schneider, Referent für Betriebliches Personal- und Sozialwesen in der Abt. Mitbestimmungsförderung der Hans-Böckler-Stiftung. Fragen zum Inhalt bitte an Jan-Paul-Giertz@boeckler.de