

## Gefährdungsbeurteilung – ein wichtiger Schritt auf dem Weg zu einem gesunden Unternehmen

**Die Gefährdungsbeurteilung ist das zentrale Instrument für einen präventiven und systematischen Arbeits- und Gesundheitsschutz, der neben den klassischen Belastungen – zum Beispiel Heben und Tragen, Lärm und Gefahrstoffe – auch so genannte weiche Faktoren aufgreift, die sich unter anderem aus Mängeln in der Arbeitsorganisation ergeben können.**

In fast jeder Fachpublikation, ob von Berufsgenossenschaften oder Arbeitsschutzbehörden, wird das Instrument der Gefährdungsbeurteilung in Ablaufplänen und Umsetzungsempfehlungen vorgestellt und erläutert.

In diesem Faltblatt geht es um etwas anderes. Wir wollen Betriebs- und Personalräte ermutigen, sich dieses Instruments zu bedienen, um einen ganzheitlichen, systematischen Gesundheitsschutz einschließlich der Gesundheitsförderung im Betrieb zu fordern und zu fördern. Mit der Gefährdungsbeurteilung wird ein wichtiger Schritt von einem nachsorgenden Arbeitsschutz – warten

bis gesundheitliche Probleme sichtbar werden – hin zu einem vorsorgenden Gesundheitsschutz getan. Dabei gilt es, alle Aspekte des Gesundheitsschutzes, nicht nur die technischen, zu berücksichtigen. Mit der Gefährdungsbeurteilung lassen sich die Leitfrage des traditionellen Arbeitsschutzes »Was macht krank?« und die Leitfrage der Gesundheitsförderung »Was erhält gesund?«, gut verknüpfen.

Obwohl die Durchführung einer Gefährdungsbeurteilung seit 1996

eine rechtliche Verpflichtung für die Betriebe ist, wird sie nur in ca. 30 Prozent aller Betriebe umgesetzt. Zudem finden Faktoren wie Stress und psychische Belastungen selten Berücksichtigung.

**Betriebs- und Personalräte verfügen über alle notwendigen rechtlichen Instrumente, um Gefährdungsbeurteilungen zu initiieren und das Vorgehen zusammen mit dem Arbeitgeber festzulegen.**

Mit dem bestens bekannten Satz von Erich Kästner kann das Fazit

### Rechtliche Verankerung

Die Vorschrift über die Beurteilung der Arbeitsbedingungen findet sich im Arbeitsschutzgesetz. Die Arbeitgeber sind hiernach verpflichtet, für alle Arbeitsplätze in ihrem Betrieb tätigkeitsbezogene Gefährdungsbeurteilungen vorzunehmen und zu dokumentieren. In zahlreichen Verordnungen wird diese Vorschrift zudem für bestimmte Tätigkeiten und einzelne Belastungsarten konkretisiert.

Das Betriebsverfassungsgesetz und die Personalvertretungsgesetze regeln die Mitbestimmungsrechte der betrieblichen Interessenvertretungen.

**Rechtliche Grundlage:** Arbeitsschutzgesetz §§ 5 und 6, Betriebsverfassungsgesetz § 87.1.7, Personalvertretungsgesetz des Bundes § 75.3.11, § 75.3.16

lauten: »**Es gibt nichts Gutes, außer: man tut es**«.

## **Gesundheitsschutz: Besser mit System als von Beschwerde zu Beschwerde**

Betriebs und Personalräte kennen es nur zu gut: Kollegen klagen über Probleme am Arbeitsplatz, zum Beispiel über Unzufriedenheit mit dem Verhalten des Vorgesetzten, möchten aber aus Unsicherheit und Angst heraus nicht, dass der Betriebs- oder Personalrat tätig wird. Und die Arbeitgeberseite? Welcher Betriebs- oder Personalrat kennt das nicht? »Nennen Sie mir Ross und Reiter, ansonsten sehe ich keinen Handlungsbedarf«.

Die Gefährdungsbeurteilung bietet einen Ausweg aus diesem Dilemma. Durch eine systematische Erhebung aller Belastungen im Betrieb können Themen besprochen und gelöst werden, die vorher eventuell als individuelle Probleme abgetan wurden.

Besonders wichtig ist es, die Beschäftigten aktiv mit einzubeziehen, denn sie sind diejenigen, die ihre Arbeitsbedingungen am besten kennen. Leider wird die Beteiligung der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer häufig auf das Ausfüllen von Fragebögen, also auf die Problemerkennung begrenzt.

Will man einen nachhaltigen, von allen akzeptierten Gesundheitsschutz im Betrieb schaffen, ist es nötig, die Beschäftigten auch bei der Entwicklung und Umsetzung von Schutzmaß-

nahmen einzubeziehen. Eine gute, in der Praxis erprobte Vorgehensweise, ist die kombinierte Anwendung von einem Fragebogen mit anschließendem Zirkel oder Workshop, in dem dann nach der Auswertung des Fragebogens Lösungsansätze entwickelt werden können.

## **Die Gefährdungsbeurteilung als lohnendes Betätigungsfeld für betriebliche Interessenvertretungen**

Es gibt kaum ein Betätigungsfeld, in dem es so weit reichende Mitbestimmungsrechte gibt, wie im Arbeits- und Gesundheitsschutz. Die Gefährdungsbeurteilung nach dem Arbeitsschutzgesetz eröffnet den Interessenvertretungen ein Handlungsfeld, welches weit über den klassischen Reparaturgedanken – Beseitigung punktuell auftretender Gefährdungen – hinausgeht. Durch die Einbeziehung von Themen, wie zum Beispiel

- Arbeitszeit
- Termindruck
- Zu große Arbeitsmenge
- Arbeitsabläufe
- Vorgesetztenverhalten und
- Betriebsklima

können alle Fragestellungen des Gesundheitsschutzes bearbeitet werden, ohne dass Beschwerden einzelner Kollegen vorliegen müssen. Damit können zum Beispiel Maßnahmen für Themen wie Führungsverhalten und Gesundheit, Kommunikation im Betrieb, aber auch zu hohe Arbeitsmengen und Zeitdruck entwickelt und verhandelt werden.

## **Gefährdungsbeurteilungen, häufig eher Pflicht als Kür**

Auch wenn keine umfassenden Daten zur Umsetzung der Gefährdungsbeurteilung vorliegen, so gibt es doch genügend Hinweise darauf, dass die Vorschrift in der Praxis entweder gar nicht oder nicht genügend umgesetzt wird. Nach verschiedenen Quellen ist davon auszugehen, dass nur in etwa 30 Prozent aller Betriebe – über alle Branchen und Betriebsgrößen hinweg – eine Gefährdungsbeurteilung durchgeführt wird.

Es liegt auf der Hand, dass die Quote der durchgeführten Gefährdungsbeurteilungen je nach Größe der Betriebe variiert. Die Quote ist allerdings nur eine Seite der Medaille, die andere mindestens genau so bedeutende Facette ist die Qualität der Gefährdungsbeurteilung.

Bei genauerem Hinsehen von Dokumentationen zur Gefährdungsbeurteilung fällt auf, dass einige Unternehmen im wesentlichen daran interessiert scheinen, die gesetzlichen Anforderungen formal zu erfüllen. Die Chance im Rahmen der Gefährdungsbeurteilung eine betriebliche Arbeitsschutzorganisation zu entwickeln, in der ein präventiver Gesundheitsschutz verankert ist, wird häufig nicht genutzt. Das ist umso bedauerlicher, als die Unternehmen selbst einen großen Nutzen aus einem systematischen präventiven Arbeitsschutz ziehen können. Der kann z. B. in der Reduzierung betrieblicher Störungen liegen, die meist nur unvoll-

ständig erfasst werden. Ein konsequenter Arbeits- und Gesundheitsschutz, der Unfälle und Gesundheitsstörungen mit ihren negativen Auswirkungen auf die Produktivität der Unternehmen vermeiden hilft, leistet auch einen wichtigen Beitrag zum wirtschaftlichen Erfolg des Unternehmens.

## **Die aus unserer Erfahrung hauptsächlichsten Mängel in Gefährdungsbeurteilungen sind:**

- Es werden überwiegend maschinenbezogene und Verletzungs- bzw. Unfallgefahren ermittelt
- Tätigkeitsbezogene Belastungen wie zum Beispiel bestimmte Körperhaltungen fehlen häufig
- Belastungen aus dem Bereich Arbeitsorganisation wie z. B. Zeitdruck, Führungsverhalten und Arbeitsverdichtung werden oft gar nicht erhoben
- Die Beschäftigten werden nicht in die Beurteilung einbezogen
- Die Ermittlung bleibt an der Oberfläche, die Notwendigkeit Schutzmaßnahmen zu ergreifen wird nicht entdeckt

## **Ohne aktive Gestaltung von Betriebs- und Personalräten bleibt die Gefährdungsbeurteilung oft ein Papiertiger**

Betriebsräte haben im Zusammenhang mit Gefährdungsbeurteilungen ein so umfassendes Mitbestimmungsrecht, dass so mancher Arbeitgeber erstaunt wäre, wenn dieses komplett geltend gemacht würde. Die rechtliche Basis hier-

für ist für die Betriebsräte das Betriebsverfassungsgesetz § 87 Abs. 1. 7 und die hiermit zusammenhängende Rechtsprechung der Arbeitsgerichte der letzten Jahre.

Besonders erwähnt werden sollen zwei Urteile des Bundesarbeitsgerichtes aus dem Jahr 2004, in denen es festgestellt hat, dass der Betriebsrat in allen Fragen der Gefährdungsbeurteilung über die volle Mitbestimmung verfügt. Dies sei auch notwendig um zu gewährleisten, dass alle betrieblichen Aspekte berücksichtigt werden.

Jede zu entscheidende Frage bei der Umsetzung der Gefährdungsbeurteilung muss zwischen Betriebsrat und Unternehmensleitung ausgehandelt werden, und zwar so detailliert, dass für den Arbeitgeber keine Ermessensspielräume mehr verbleiben. Also:

- Festlegung der zu erhebenden Belastungen am Arbeitsplatz
- Festlegung der Methoden (Begehung, Checkliste, Befragung, Zirkel, Workshops)
- Festlegung, wer die Gefährdungsbeurteilung durchführt
- Festlegung der Schutzziele in Verbindung mit arbeitswissenschaftlichen Erkenntnissen und den Grundsätzen menschengerechter Gestaltung von Arbeit
- Auswahl von Schutzmaßnahmen
- Dokumentation
- Wirksamkeit der Schutzmaßnahmen
- Aktualisierung der Gefährdungsbeurteilung

In seinen Urteilen aus dem Jahr 2004 hat das Bundesarbeitsgericht noch einmal formuliert, was die Mitbestimmung nach dem Betriebsverfassungsgesetz ausmacht. Diese Erläuterung lässt keine Fragen offen:

*»Das Mitbestimmungsrecht setzt ein, wenn eine gesetzliche Handlungspflicht objektiv besteht und wegen Fehlens einer zwingenden Vorgabe betriebliche Regelungen verlangt, um das vom Gesetz vorgegebene Ziel des Arbeits- und Gesundheitsschutzes zu erreichen. Ob die Rahmenvorschrift dem Gesundheitsschutz mittelbar oder unmittelbar dient, ist unerheblich. Keine Rolle spielt auch, welchen Weg oder welche Mittel die dem Gesundheitsschutz dienende Vorschrift vorsieht. Ebenso wenig kommt es auf eine subjektive Regelungsbereitschaft des Arbeitgebers an.« 8.6.2004; BAG 1 ABR 13/03, Rdnr. 41.*

Demgegenüber haben die Personalräte keine ganz so komfortable Ausstattung mit Mitbestimmungsrechten hinsichtlich der Gefährdungsbeurteilung. Hier greifen die Personalvertretungsgesetze des Bundes und der Länder. Leider vertritt das Bundesverwaltungsgericht die Auffassung, dass eine Mitbestimmung von Personalräten lediglich bei der Auswahl von Schutzmaßnahmen besteht. Aber auch über diesen Mitbestimmungsbestand lässt sich viel für die Verbesserung der Arbeitsbedingungen erreichen.

### Ohne Qualifizierung und Beratung geht es nicht

Will die betriebliche Interessenvertretung Einfluss nehmen auf die Durchführung der Gefährdungsbeurteilung, dann kommt sie nicht umhin, sich in die entsprechenden Themenfelder einzuarbeiten. Mitbestimmung wahrnehmen heißt ja nichts anderes, als jeden einzelnen Punkt mit dem Arbeitgeber zu verhandeln. Das kann nur erfolgreich sein, wenn das Gremium oder die zuständigen Mitglieder eigene Ideen und Zielsetzungen entwickelt haben. Betriebsinterne Seminare mit anschließender sachverständiger Begleitung bei der betrieblichen Umsetzung bieten sich hier an.

**Die Beratungsstelle Arbeit & Gesundheit befasst sich schon seit vielen Jahren mit der Umsetzung von Gefährdungsbeurteilungen. Wir beraten betriebliche Interessenvertretungen dabei, wie die Gefährdungsbeurteilung für einen systematischen Arbeitsschutz genutzt werden kann. Für Nachfragen und weitere Auskünfte stehen wir Ihnen gerne zur Verfügung.**

## So kann es gehen: Betriebs- und Personalräte (BR/PR) auf dem Weg zur Gefährdungsbeurteilung

Das Gremium ist überzeugt von der Wichtigkeit des Themas und fasst einen Beschluss, mit dem Arbeitgeber über eine Gefährdungsbeurteilung zu verhandeln



Das Gremium oder die vom Gremium bestimmten Mitglieder, qualifizieren sich zum Thema



BR/PR erstellt ein Konzept für die Gefährdungsbeurteilung



Beteiligung der Beschäftigten und aller am Arbeitsschutz Mitwirkenden, Einbeziehung aller Tätigkeiten und Belastungen



BR/PR informiert die Beschäftigten und erläutert, um was es geht

Leitgedanken für Schutzmaßnahmen: Arbeitswissenschaftliche Erkenntnisse und menschengerechte Gestaltung der Arbeit. Geeignete Methoden müssen gefunden und erprobt werden



BR/PR nimmt Initiativrecht wahr und legt dem Arbeitgeber das Konzept zum Zweck von Verhandlungen vor



Arbeitgeber und Interessenvertretung einigen sich über das Vorgehen



Evtl. Abschluss einer Betriebsvereinbarung. Falls keine Einigung möglich ist, gibt es nur einen Weg: Einigungsstelle.

## Wer wir sind

Die Beratungsstelle Arbeit & Gesundheit besteht seit 1989. Sie ist ein Projekt des gemeinnützigen Vereins „Arbeit & Gesundheit“ und wird unter anderem mit Mitteln der Hamburger Behörde für Soziales, Familie, Gesundheit und Verbraucherschutz finanziert.

Ein Schwerpunkt der Arbeit ist die kostenlose Beratung von Hamburger Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern zu allen Fragen des betrieblichen Gesundheitsschutzes. Im Rahmen der Beratung werden nicht nur nötige Informationen gegeben, sondern es wird

gemeinsam mit den Betroffenen nach geeigneten Lösungen gesucht, um ihre Arbeitssituation zu verbessern.

Sie erreichen uns in der Regel telefonisch während der Bürozeiten: Montag bis Donnerstag von 10 bis 17 Uhr.

### Beratungsstelle Arbeit & Gesundheit

Schanzenstr. 75 | 20357 Hamburg | Tel. 040 / 4 39 28 58 | Fax 040 / 4 39 28 18  
buero@arbeitundgesundheit.de | www.arbeitundgesundheit.de