

Arbeitsschutzorganisation im Betrieb – ein lohnendes Betätigungsfeld für Interessenvertretungen

Dieses Informationsblatt richtet sich in erster Linie an Betriebs- und Personalräte sowie Mitarbeitervertretungen. Es soll Interessenvertretungen dabei unterstützen, die gesetzlichen Vorgaben rund um die Aufgaben von Fachkräften für Arbeitssicherheit (im folgenden kurz »Fachkräfte«) und Betriebsärzten sowie die Zusammenarbeit aller am Arbeits- und Gesundheitsschutz Beteiligten mit Leben zu füllen. Deshalb stehen hier keine Gesetzestexte im Mittelpunkt, sondern Erfahrungen und Anregungen aus unserer Praxis als Berater und Sachverständige für den Arbeits- und Gesundheitsschutz. Im Gegensatz zu Fachkräften und Betriebsärzten, die ausschließlich beratend tätig sind, verfügen vor allem Betriebs- und Personalräte über das Instrument der Mitbestimmung, das heißt, der Arbeitgeber muss mit ihnen über alle offene Fragen zum Gesundheitsschutz eine Einigung herbeiführen.

Um diese weitgehenden Rechte erfolgreich nutzen zu können, ist es wichtig zu klären, welche Anforderungen die Interessenvertretung an die Betreuung durch Fachkräfte und Betriebsärzte stellen und welche eigene Zielsetzung sie in der Zusammenarbeit im Arbeitsschutzausschuss verfolgen will.

Trotz großer Unterschiede bei der Umsetzung des **Arbeitssicherheitsgesetzes** in den Betrieben lassen sich doch einige häufig auftretende Merkmale erkennen:

- Arbeitgeber – und manchmal auch die Interessenvertretungen – delegieren den Arbeitsschutz gern an die Experten nach dem Motto: Die werden das schon machen.
- Betriebsärzte und Fachkräfte »vergessen« in ihrer Praxis hin und wieder, dass ihre Aufgabe nicht nur darin besteht den Arbeitgeber zu beraten, sondern ebenso die Beschäftigten und

deren Interessenvertretungen.

- So mancher Arbeitgeber erfüllt zwar seine Pflicht, Fachkräfte und Betriebsärzte zu bestellen, ist aber zufrieden, wenn diese nicht allzu viele Aktivitäten entfalten.

Das **Arbeitssicherheitsgesetz** von 1974 regelt im wesentlichen die Bestellung von Fachkräften und Betriebsärzten, die Aufgabenwahrnehmung und die Details der Zusammenarbeit. Dieses Gesetz enthält auch die Vorschrift über den Arbeitsschutzausschuss, dem zentralen Gremium im Betrieb, das sich

ausschließlich mit dem betrieblichen Gesundheitsschutz befasst.

Das **Arbeitsschutzgesetz**, das 1996 in Kraft trat, steht für einen modernen, ganzheitlichen Arbeits- und Gesundheitsschutz und fordert die präventive Gestaltung der Arbeitsbedingungen. Damit ist insbesondere die menschengerechte Gestaltung der Arbeitsbedingungen gemeint, die stets von neuem an die sich ständig ändernden Arbeitssituationen anzupassen sind. In diesem Anpassungsprozess ist der jeweils aktuelle Stand der Technik, der Arbeitsmedizin und Hygi-

Rechtliche Grundlagen

- Arbeitssicherheitsgesetz (ASiG)
- Arbeitsschutzgesetz (ArbSchG)
- Berufsgenossenschaftliche Vorschrift DGUV Vorschrift 2 und BGV A1 (zukünftig DGUV Vorschrift 1)
- Betriebsverfassungsgesetz (BetrVG)
- Personalvertretungsgesetze des Bundes und der Länder (PersVG)
- Sozialgesetzbuch (SGB) VII und IX

Informationen zu Arbeit & Gesundheit

ene sowie der wissenschaftlichen Erkenntnisse zu berücksichtigen. Das Arbeitsschutzgesetz gibt somit vor, wie die Aufgaben aus dem Arbeitssicherheitsgesetz zu erfüllen sind.

Andere wichtige Details, wie die Einsetzzeiten und die Gestaltung der Zusammenarbeit der unterschiedlichen Funktionen, sind in Berufsgenossenschaftlichen Vorschriften geregelt. Diese Aufteilung wird von betrieblichen Praktikern nicht ganz zu Unrecht als unübersichtlich wahrgenommen.

Funktion und betriebliche Stellung von »Fachkräften« und »Betriebsärzten«

- Funktion von beiden ist es die anderen Beteiligten am Arbeitsschutz zu beraten.
- Beide haben Stabspositionen inne, das heißt sie haben keinen Vorgesetzten, sondern sind der Unternehmensleitung direkt unterstellt.
- In der Ausübung ihrer Funktion sind sie nicht weisungsgebunden, aber sie haben gegenüber anderen auch keine Weisungsbefugnis.

Aufgaben

Die sogenannten Aufgabenkataloge für beide Funktionen finden sich in den §§ 3 und 6 des Arbeitssicherheitsgesetzes. Beim Lesen wird deutlich, dass es sich um eine fast wortgleiche Aufgabenstellung handelt. Unterschiede bestehen in spezifischen medizinischen bzw. technischen Aufgaben. Diese Aufgabenzusammenstellung muss im Betrieb in zweierlei Hinsicht konkretisiert werden:

- es handelt sich um »Überschriften«, denen konkrete Tätigkeiten zugeordnet werden müssen;
- innerhalb der vorgegebenen Aufgaben muss eine inhaltliche Schwerpunktsetzung festgelegt werden.

Erfahrungsgemäß werden diese Arbeitsschritte zur Anpassung der gesetzlichen Vorgaben an die betriebliche Realität oft vernachlässigt.

Zusammenarbeit aller am Arbeitsschutz Beteiligten

Bei der Gestaltung des Arbeitssicherheitsgesetzes hat der Gesetzgeber viel Wert auf die Zusammenarbeit aller Beteiligten gelegt. So wird vorgegeben, dass die Fachkräfte und die Betriebsärzte **auch** die betriebliche Interessenvertretung beraten sollen.

Die Gestaltung der Zusammenarbeit zwischen dem Betriebsarzt und der

Fachkraft wird in der BGV A1 »Grundsätze der Prävention« thematisiert. Hier wird der Arbeitgeber in die Pflicht genommen, die Zusammenarbeit zwischen diesen beiden Funktionen zu fördern. Ganz ähnlich verhält es sich mit der Zusammenarbeit der Fachkräfte für Arbeitssicherheit und den Sicherheitsbeauftragten. Auch diese Zusammenarbeit wird in der BGV A1 verpflichtend geregelt.

Tätigkeitsberichte als Instrument der Qualitätssicherung

In § 5 der DGUV Vorschrift 2 »Betriebsärzte und Fachkräfte für Arbeitssicherheit« wird beiden Experten aufgegeben, einen regelmäßigen Tätigkeitsbericht über die Erfüllung ihrer Aufgaben zu erstellen. Diese Vorschrift ist von großer Bedeutung, denn der Bericht ermöglicht es, die Arbeit der beiden Experten zu bewerten und er kann auch als Grundlage für zukünftige Arbeitspla-

Tipps für den Tätigkeitsbericht

Aus ihm muss übersichtlich die anteilmäßige Verteilung der Einsatzzeit auf die verschiedenen Tätigkeiten hervorgehen. Die folgenden Aufzählungen sind nicht abschließend, je nach Besonderheiten im Betrieb können weitere Punkte wichtig sein:

a) Fachkraft für Arbeitssicherheit	b) Betriebsarzt
Anzahl und Anlass der Begehungen	Anzahl und Anlass der Begehungen
Beratung anderer Akteure im Betrieb (unter Nennung von Beratungsthemen)	Beratung anderer Akteure im Betrieb (unter Nennung von Beratungsthemen)
Eigene Fortbildung	Eigene Fortbildung
Gestaltung der Kooperation mit dem Betriebsarzt	Gestaltung der Kooperation mit der Fachkraft für Arbeitssicherheit
Schwerpunkthemen in der Prävention	Schwerpunkthemen in der Prävention
Vorgeschlagene Maßnahmen und Stand der Umsetzung durch den Betrieb	Vorgeschlagene Maßnahmen und Stand der Umsetzung durch den Betrieb
Unfalluntersuchungen	Arbeitsmedizinische Untersuchungen
Gestaltung der Zusammenarbeit mit Sicherheitsbeauftragten	Aktivitäten zur Verhütung arbeitsbedingter Erkrankungen
	Erkenntnisse zum Fehlzeiten-geschehen im Betrieb
	Beratungsgespräche mit Beschäftigten
	Aktivitäten zum betrieblichen Eingliederungsmanagement

nungen genutzt werden. Unsere Erfahrungen zeigen jedoch, dass diese Vorgabe in den Betrieben nur sehr spärlich umgesetzt wird. Sehr häufig bekommt man erstaunte Reaktionen, fragt man nach diesen Berichten. Von einzelnen Berufsgenossenschaften gibt es gute Informationsblätter zur inhaltlichen Gestaltung solcher Berichte, die aber weder bei den Experten, den Arbeitgebern noch den Interessenvertretungen bekannt zu sein scheinen.

Tipps für den Tätigkeitsbericht

Aus ihm muss überschlüssig die anteilmäßige Verteilung der beiden Betreuungszeiten Grundbetreuung und Betriebsspezifische Betreuung auf die verschiedenen Tätigkeiten hervorgehen. Die folgenden Aufzählungen sind nicht abschließend, je nach Besonderheiten im Betrieb können weitere Punkte wichtig sein:

a) Fachkraft für Arbeitssicherheit

- Anzahl und Anlass der Begehungen
- Beratung anderer Akteure im Betrieb (unter Nennung von Beratungsthemen)
- Eigene Fortbildung
- Gestaltung der Kooperation mit dem Betriebsarzt
- Schwerpunktthemen in der Prävention
- Vorgeschlagene Maßnahmen und Stand der Umsetzung durch den Betrieb
- Unfalluntersuchungen
- Gestaltung der Zusammenarbeit mit Sicherheitsbeauftragten

b) Betriebsarzt

- Anzahl und Anlass der Begehungen
- Beratung anderer Akteure im Betrieb (unter Nennung von Beratungsthemen)
- Eigene Fortbildung
- Gestaltung der Kooperation mit der Fachkraft für Arbeitssicherheit
- Schwerpunktthemen in der Prävention
- Vorgeschlagene Maßnahmen und Stand der Umsetzung durch den Betrieb
- Arbeitsmedizinische Untersuchungen
- Aktivitäten zur Verhütung arbeitsbedingter Erkrankungen
- Erkenntnisse zum Fehlzeitengeschehen im Betrieb
- Beratungsgespräche mit Beschäftigten
- Aktivitäten zum betrieblichen Eingliederungsmanagement

Einsatzzeiten für Betriebsärzte

und Fachkräfte für Arbeitssicherheit

Die Einsatzzeiten beider Akteure werden von den Berufsgenossenschaften in der DGUV Vorschrift 2 geregelt. Dabei wird eine Unterscheidung zwischen »Grundbetreuung« und »Betriebsspezifische Betreuung« vorgenommen. Die Einsatzzeit in der Grundbetreuung wurde für beide Funktionen in einer Summe festgelegt. Der Betrieb muss die Aufteilung selbst vornehmen. Es gibt drei Zeitkategorien für die Grundbetreuung, denen Betriebe je nach Branche zugeordnet werden. Zusätzlich zu dieser verpflichtenden Einsatzzeit hat jeder Betrieb zu ermitteln, wie hoch der Bedarf an einer zusätzlichen betriebsspezifischen Betreuung ist. Die DGUV Vorschrift 2 bietet hierzu im Anhang 4 ein Ermittlungsschema mit einem umfangreichen Fragenkatalog an.

Mögliche Formen der sicherheitstechnischen und der arbeitsmedizinischen Betreuung

Betreuung durch	Vorteile	Nachteile
Fachkräfte und Betriebsärzte, als Mitarbeiter des Betriebes/ Unternehmens	sehr gute Kenntnisse der Arbeitsbedingungen, Einbindung in die betrieblichen Strukturen	bei Kritik an der Tätigkeit ist es schwer, Veränderungen herbei zu führen passt nur für Großbetriebe
freiberuflich tätige Betriebsärzte und Fachkräfte		häufig keine guten Kenntnisse der Arbeitsbedingungen, stehen unter großem Druck, Aufträge zu behalten
arbeitsmedizinische und/oder sicherheitstechnische Dienste	Bündelung von Branchenkenntnissen möglich, gute Infrastruktur (Literatur, Fortbildung)	häufig keine guten Kenntnisse der Arbeitsbedingungen, stehen unter großem Druck, Aufträge zu behalten
Auf spezifische Regelungen für Kleinstbetriebe wird hier nicht eingegangen.		

Informationen zu Arbeit & Gesundheit

Arbeitsschutzausschuss

Der § 11 im Arbeitssicherheitsgesetz schreibt vor, dass ein Arbeitsschutzausschuss (ASA) im

Betrieb einzurichten ist. Bedauerlicherweise ist dieser Paragraph im Gesetz sehr knapp gehalten und bietet keine Hilfestellung für die Praxis. Es werden vor allem die Pflichtmitglieder (Arbeitgeber, Betriebsarzt, Fachkraft für Ar-

beitssicherheit, Interessenvertretung und Sicherheitsbeauftragte) und der mindestens zu erfüllende Sitzungsrhythmus (vierteljährlich) festgelegt. Hinsichtlich der Aufgabenbeschreibung heißt es dort lediglich: »Der Arbeitsschutzausschuss berät Anliegen des Arbeitsschutzes.« Positiv lässt sich dies so deuten: Es gibt viel Freiraum den Inhalt der Sitzungen zwischen den Mitgliedern auszuhandeln. Allerdings

sprechen die Erfahrungsberichte eine andere Sprache. Vielfach wird die Möglichkeit unterschätzt, den ASA für den betrieblichen Gesundheitsschutz zu nutzen. In vielen Betrieben werden vor allem Unfallereignisse und sichtbar gewordene Mängel besprochen. Nach allem, was man weiß, scheint eine systematische Planung dagegen nur in wenigen dieser Gremien stattzufinden. Das heißt auch, dass die vorhandenen Fachkompetenzen der Experten nicht genutzt werden.

Anregungen für eine bessere Nutzung des ASA

Jede erste Sitzung im Jahr:

- Auf jeder ersten Sitzung im Jahr sollten die Tätigkeitsberichte von der Fachkraft und dem Betriebsarzt mit dem Ziel vorgestellt werden, die thematische Schwerpunktsetzung und die aufgewendete Zeit auf den Prüfstand zu stellen und gegebenenfalls Korrekturen vorzunehmen.

Was auf jede Sitzung gehört:

- Vorträge vom Betriebsarzt oder der Fachkraft für Arbeitssicherheit über eventuelle rechtliche Neuerungen oder neue Erkenntnisse zu Gefährdungen und geeigneten Gegenmaßnahmen, die für den Betrieb relevant sind (Gesetze, Verordnungen, Technische Regeln, Berufsgenossenschaftliche Veröffentlichungen, Arbeitswissenschaftliche Erkenntnisse)
- Auswertung des Unfallgeschehens, inklusive der Beinaheunfälle

Mögliche Schwerpunktsetzungen:

- Planung und Durchführung der Gefährdungsbeurteilung
- Überprüfung und Neuentwicklung der Unterweisungen nach § 12 ArbSchG
- Auswahl von Schwerpunktthemen, z. B. Muskel-Skeletterkrankungen, Stress und Stressbewältigung, Bildschirmarbeit, Ernährung in der Schichtarbeit
- Einbeziehung externer Experten bei Spezialthemen (Amt für Arbeitsschutz, Berufsgenossenschaften, andere Sachverständige)
- Qualifizierung für Vorgesetzte zum Thema Arbeits- und Gesundheitsschutz
- Ausbildung von Ersthelfern und Sicherheitsbeauftragten

Wenn im Betrieb kein Arbeitskreis Gesundheit existiert, der sich mit dem arbeitsbedingten Krankheitsgeschehen und Maßnahmen der Gesundheitsförderung befasst, gehören auch diese Themen in den Arbeitsschutzausschuss.

Sicherheitsbeauftragte

Sicherheitsbeauftragte sind vom Arbeitgeber bestimmte Beschäftigte als unmittelbare Ansprechpartner für den Gesundheitsschutz vor Ort. Ihre Aufgabe besteht darin, den Arbeitgeber bei der Durchführung von Maßnahmen zum Unfall- und Gesundheitsschutz zu unterstützen, auf mögliche Gesundheitsgefahren hinzuweisen und die anderen Beschäftigten zu gesundem Arbeitsverhalten anzuregen. Ihre Aufgaben und Rechte sind nicht im Arbeitssicherheitsgesetz, sondern im Sozialgesetzbuch VII geregelt. Im Arbeitssicherheitsgesetz werden sie lediglich als Pflichtmitglieder des ASA erwähnt. In der zukünftigen DGUV Vorschrift 1 und der zugehörigen BG Regel finden sich einige gute Gestaltungsansätze für ihre Arbeit.

Schwerbehindertenvertretung

Die Schwerbehindertenvertretung findet überhaupt keine Erwähnung im Arbeitssicherheitsgesetz, weder hinsichtlich einer Beratung durch Betriebsärzte

und Fachkräfte noch einer Mitgliedschaft im ASA. Das führt dazu, dass sie in vielen Betrieben nicht in die Arbeit des ASA einbezogen wird, obwohl über das Sozialgesetzbuch IX geregelt ist, dass die Schwerbehindertenvertretung das Recht hat, an den ASA-Sitzungen teilzunehmen.

Arbeitsschutzorganisation – ein lohnendes Betätigungsfeld

Da viele der rechtlichen Vorgaben nicht abschließend geregelt sind und der Arbeitgeber daher über Ermessensspielräume bei der Umsetzung verfügt, fallen viele der angesprochen Themen unter die Mitbestimmung nach den unterschiedlichen Gesetzen für die Interessenvertretungen:

- Gestaltung der inhaltlichen Arbeit im ASA
- Festlegung der Schwerpunkte für die Tätigkeit der Betriebsärzte und Fachkräfte in der Grundbetreuung nach DGUV Vorschrift 2
- Ausgestaltung der Zusammenarbeit aller Akteure in der täglichen Zusammenarbeit
- Festlegung der Struktur der Tätigkeitsberichte
- Aufgabenstellung und Umfang der betriebsspezifischen Betreuung

Bei der Einstellung von Betriebsärzten und Fachkräften besteht nur dann ein Mitbestimmungsrecht, wenn diese Arbeitnehmer des Betriebes sind. Das trifft allerdings meist nur bei großen Unternehmen zu. Viel weiter verbreitet

ist die Betreuung durch freiberufliche Experten oder überbetriebliche Dienste. Nach Arbeitssicherheitsgesetz ist für eine solche externe Betreuung des Betriebes die Zustimmung der Interessenvertretung notwendige Voraussetzung. Bei allen weiteren Fragen, die hiermit verbunden sind, besteht ein Beteiligungsrecht. Dieses Recht sollte auf jeden Fall wahrgenommen werden, um Einfluss auf die Rahmenbedingungen der Bestellung auszuüben.

Um die Mitbestimmungsrechte wahrnehmen zu können und über Gestaltungsaspekte zu verhandeln, ist es wichtig, alle hierfür notwendigen Informationen einzufordern. Dazu gehören:

- Vertragsgestaltung mit dem Betriebsarzt / der Fachkraft
- Begehungsprotokolle
- Vorschläge, die die Fachkraft oder der Betriebsarzt dem Arbeitgeber schriftlich unterbreitet hat
- Tätigkeitsberichte der Fachkraft / des Betriebsarztes
- Aktivitäten des Arbeitgebers, die Zusammenarbeit der Fachkräfte sowohl mit den Sicherheitsbeauftragten als auch mit dem Betriebsarzt zu fördern

Zusätzlich können Interessenvertretungen auch entscheidend dazu beitragen, die Kooperation mit Fachkräften und Betriebsärzten auszubauen. So ist es zum Beispiel sinnvoll

- den Betriebsarzt und die Fachkraft für Arbeitssicherheit in das Gre-

mium einzuladen, um gegenseitige Erwartungen und Wünsche zu klären sowie fachliche Fragen zu erörtern;

- beide Experten auf eine Betriebsversammlung einzuladen um den Kontakt der Betriebsärzte und Fachkräfte mit den Beschäftigten zu erleichtern;
- Begehungen zu fördern, innerhalb derer sehr gezielt bestimmte Arbeitsbereiche beurteilt werden. Dazu kann es sinnvoll sein, Arbeitsplätze nur mit dem Betriebsarzt oder nur mit der Fachkraft zu begehen.

Diese Anregungen geben nur einen Teil der umfassenden Gestaltungsmöglichkeiten zur Arbeitsschutzorganisation wieder. Für die Entwicklung einer auf den einzelnen Betrieb zugeschnittenen Strategie ist es sinnvoll, sich mit diesem Thema z.B. auf Seminaren intensiver zu befassen. Die Beratungsstelle Arbeit & Gesundheit befasst sich schon seit vielen Jahren mit dieser Thematik und berät betriebliche Interessenvertretungen gerne dabei, wie die Mitbestimmungsmöglichkeiten für einen präventiven Arbeitsschutz genutzt werden können.

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