

Beteiligung von Beschäftigten im Gesundheitsschutz

Seit mehr als zwanzig Jahren arbeitet die Beratungsstelle Arbeit & Gesundheit in der Beratung zum betrieblichen Arbeitsschutz. Mit unserem Ansatz, einen umfassenden präventiven Gesundheitsschutz in Betrieben zu fördern und dabei den Beschäftigten eine aktive Rolle einzuräumen, war die Beratungsstelle zunächst eine »exotische« Erscheinung in einem Arbeitsschutz, der damals hauptsächlich von den Unfallversicherungsträgern und der staatlichen Arbeitsschutzaufsicht geprägt war.

Inhaltlich wurde der Arbeitsschutz vorwiegend technisch verstanden und war von einem ausgeprägten Expertentum dominiert, was sowohl für innerbetriebliche als auch für außerbetriebliche Experten (und zunächst auch relativ wenige Expertinnen) zutraf. Die Beschäftigten wurden ausschließlich als zu »Beschützende« gesehen, für deren Meinungen und Ideen sich die »Experten« kaum interessierten. Seit jener Zeit hat sich einiges verändert. Heute ist es »Stand der Kunst«, dass die Beschäftigten im Arbeits- und Gesundheitsschutz

eine aktive Rolle spielen sollten. Unsere langjährige Beratungserfahrung zeigt jedoch, dass dies in der betrieblichen Praxis noch nicht immer so gelebt wird, wie es zu wünschen wäre.

Dieses Informationsblatt soll betriebliche Interessenvertretungen dazu ermutigen, ihre Kolleginnen und Kollegen so aktiv wie möglich in die Gestaltung von Arbeitsbedingungen einzubinden und dafür Sorge zu tragen, dass die ausreichend vorhandenen Instrumente zur Beteiligung von Beschäftigten im Betrieb auch angewendet werden. Als Hilfestellung auf diesem Weg werden auf den nächsten Seiten Hintergrundwissen und geeignetes Handwerkzeug vorgestellt.

Das Arbeitsschutzgesetz

... als Rahmenvorschrift für den Gesundheitsschutz im Betrieb – wie können Beschäftigte bei der Umsetzung aktiv einbezogen werden?

Das Arbeitsschutzgesetz von 1996 hat entscheidend dazu beigetragen den Arbeits- und Gesundheitsschutz zu modernisieren.

Das zeigen

- die Einführung des Begriffs der menschengerechten Gestaltung der Arbeit,
- der Grundsatz, dass alle Umstände, die die Gesundheit der Beschäftigten beeinflussen können, zu berücksichtigen sind,
- die Forderung danach, den Arbeitsschutz in die Führungsstrukturen des Betriebes zu integrieren,
- die Integration der sozialen Beziehungen in den Arbeitsschutz, also das Miteinander im Betrieb, bis hin zu Konflikten und Mobbing,
- die Ausweitung des Arbeitsschutzverständnisses auf weitere gesundheitsrelevante Themen wie Stress, Arbeitszeit und Aufgabenzuschnitt der Tätigkeit,
- die Verpflichtung, eine geeignete Arbeitsschutzorganisation für den Betrieb zu schaffen,
- die Verpflichtung, sich am Stand der Technik und an den arbeitswissenschaftlichen Erkenntnissen zu orientieren,
- die Einbeziehung aller möglichen Belastungen am Arbeits-

Informationen zu Arbeit & Gesundheit

- platz, nicht nur der Unfall- und Verletzungsgefahren,
- die Pflicht, alle möglichen Gefährdungen im Vorfeld zu beurteilen, zu dokumentieren und Maßnahmen zu ergreifen, die auf ihre Wirksamkeit zu überprüfen sind,
- Pflichten von Beschäftigten, sich an Anweisungen zum Gesundheitsschutz zu halten, Mängel zu melden und den Arbeitgeber zusammen mit der Fachkraft für Arbeitssicherheit und dem Betriebsarzt bei der Umsetzung des Gesundheitsschutzes zu unterstützen,
- Rechte von Beschäftigten, Vorschläge zum Gesundheitsschutz zu unterbreiten und sich bei Mängeln, die auch nach Meldung nicht abgestellt wurden und zu einem Gesundheitsrisiko führen können, an externe Stellen, wie die Träger der Unfallversicherung oder die Gewerbeaufsicht, zu wenden und

- die Pflicht zur Unterweisung der Beschäftigten über mögliche Gesundheitsrisiken an ihrem Arbeitsplatz und entsprechendes Verhalten.

Was man allerdings vergeblich sucht, ist eine Verpflichtung des Arbeitgebers bei der Erfüllung seiner Aufgaben nach diesem Gesetz die Beschäftigten aktiv zu beteiligen. Beschäftigte werden lediglich in den §§ 15 bis 17 – Pflichten der Beschäftigten, besondere Unterstützungspflichten, Rechte der Beschäftigten – ausdrücklich erwähnt.

Fazit

Deutlich wird, dass die Menge der Pflichten der Beschäftigten erheblich überwiegen. Insbesondere der Anspruch auf eine Beurteilung der möglichen mit der Arbeit verbundenen Gefährdungen stärkt aber inhaltlich auch die Seite der Beschäftigtenrechte.

Den Pflichten können die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter aber nur dann nachkommen, wenn sie genügend Informationen erhalten und in den betrieblichen Arbeitsschutzprozess einbezogen werden. Die Verpflichtung, den Arbeitgeber gemeinsam mit der Fachkraft für Arbeitssicherheit und dem Betriebsarzt zu unterstützen, verweist darauf, dass eine Kommunikation zwischen Arbeitnehmern und Experten gewünscht ist. In der Praxis ist es leider oft so, dass eine solche nicht stattfindet. Sind externe Fachkräfte oder Betriebsärzte bestellt, kennen die Beschäftigten diese in der Regel nicht oder haben nur dann Kontakt zum Betriebsarzt, falls arbeitsmedizinische Vorsorge erforderlich ist. Nicht wenige Betriebsärzte und Fachkräfte gestalten ihre Tätigkeit primär im Kontakt zum Arbeitgeber und gehen von sich aus nur selten aktiv auf die Beschäftigten zu.

Rechte und Pflichten nach dem Arbeitsschutzgesetz

Beschäftigte haben nach dem Arbeitsschutzgesetz folgende

Rechte:

- Vorschläge zum Gesundheitsschutz zu machen
- Sich an externe Stellen zu wenden, wenn die Arbeitgeberin oder der Arbeitgeber gemeldete Mängel nicht abstellt oder keine ausreichenden Maßnahmen ergreift
- Nach einer Entscheidung des Bundesarbeitsgerichts vom 12.8.2008 haben Beschäftigte darüber hinaus einen individuellen Anspruch auf die Durchführung der Gefährdungsbeurteilung gemäß § 5 ArbSchG

Beschäftigte haben nach dem Arbeitsschutzgesetz folgende

Pflichten:

- Sorge zu tragen für die Sicherheit und Gesundheit der Personen, die von ihren Handlungen betroffen sind
- Arbeitsmittel, Schutzvorrichtungen und persönliche Schutzausrüstungen bestimmungsgemäß zu verwenden
- dem Arbeitgeber bzw. der Arbeitgeberin jede »unmittelbare erhebliche« Gefahr an den Arbeitsplätzen und Defekte an Schutzvorrichtungen zu melden
- den Arbeitgeber oder die Arbeitgeberin im Arbeitsschutz zu unterstützen – gemeinsam mit Betriebsärztin/ Betriebsarzt und Fachkraft für Arbeitssicherheit
- festgestellte Gefahren und Mängel zu melden

Das Recht der Beschäftigten dem Arbeitgeber Vorschläge zu unterbreiten, kann nur in einer direkten und offenen Kommunikationsstruktur zwischen Vorgesetzten und Beschäftigten Wirkung entfalten.

Ohne entsprechende Kommunikationsstrukturen kann es keine Beteiligung der Beschäftigten geben.

In der neueren arbeitswissenschaftlichen Diskussion wird dem Thema Beteiligung und Kommunikation deutlich mehr Gewicht eingeräumt. Eine aktive Beteiligung der Beschäftigten bei der Umsetzung der Gefährdungsbeurteilung und der Durchführung von Unterweisungen nach Arbeitsschutzgesetz wird hier als ein zentrales Kriterium für die Qualität der Umsetzung der Arbeitgeberpflichten angesehen.

In zwei Leitlinien der »Gemeinsamen Deutschen Arbeitsschutzstrategie« (GDA) wird diese Thematik angesprochen. In diesen Leitlinien werden Grundsätze für ein gemeinsames Aufsichtshandeln von Trägern der gesetzlichen Unfallversicherung und staatlicher Gewerbeaufsicht formuliert.

In der GDA-Leitlinie zur Arbeitsschutzorganisation wird unter anderem das Element »Kommunikation« im Arbeitsschutz abgeprüft. Die Vorgabe für die Betriebe lautet dort:

»Den Beschäftigten wird (z.B. über ein Vorschlagswesen und durch Gespräche mit Führungskräften und den Arbeitsschutzexperten) ermöglicht, ihren Mit-

wirkungspflichten und -rechten nachzukommen«

In der GDA-Leitlinie zur »Beratung und Überwachung bei psychischer Belastung am Arbeitsplatz« findet sich das Thema Beteiligung von Beschäftigten an zwei Stellen. Dort wird darauf hingewiesen, dass sich qualitative Vorgehensweisen, die die Meinungen verschiedener Personen zu einem bestimmten Problem erfassen, für den Einstieg in die Gefährdungsbeurteilung bei psychischer Belastung bewährt haben. Es wird ebenfalls darauf eingegangen, dass Befragungen allein oft nicht ausreichen um Ursachen zu finden, hingegen in Gruppendiskussionen sowohl Belastungsschwerpunkte erkannt als auch Lösungsideen entwickelt werden können.

In der Checkliste: »Prozessqualität der Gefährdungsbeurteilung« wird die Form der Beteiligung von Beschäftigten als ein Qualitätskriterium abgefragt.

Folgende Aspekte werden durch die Aufsichtsperson abgefragt:

- Wurden die Beschäftigten bei der Durchführung der Gefährdungsbeurteilung beteiligt?
- Wie und in welcher Phase der Gefährdungsbeurteilung wurden die Beschäftigten informiert?
- Wurden sie an den Ermittlungen der Gefährdungen beteiligt?

Diese Texte verweisen darauf, dass die aufsichtführenden Institutionen eine aktive Einbeziehung der Beschäftigten

bei der Umsetzung des Arbeitsschutzgesetzes befürworten.

Dies ist ein wichtiger Merkposten für die Interessenvertretung hinsichtlich eigener Aktivitäten zu diesem Thema.

Darüber hinaus gibt es viele weitere Beispiele in der Fachliteratur. Mittlerweile lässt sich eines mit Sicherheit sagen: Ohne umfassende Beteiligung der Beschäftigten lassen sich kein zeitgemäßer Arbeitsschutz und kein zeitgemäßes betriebliches Gesundheitsmanagement verwirklichen.

Instrumente der Beschäftigtenbeteiligung

Seit vielen Jahren werden Formen und Methoden der Beteiligung diskutiert und erprobt. Theoretisch sind sie fast allen betrieblichen Akteurinnen und Akteuren gut bekannt, sie einzusetzen erzeugt hingegen leider zum Teil immer noch Skepsis, da Probleme benannt werden könnten, die bisher nicht im Fokus standen oder nicht gern thematisiert werden. Das liegt zu einem großen Teil auch daran, dass wirkliche Erfahrungen mit umfassender Beteiligung nach wie vor eher die Ausnahme sind. Den Handelnden in den Betrieben fehlt einfach die Kompetenz und die Erfahrung, wie so etwas gelingen kann.

Die folgende Tabelle gibt einen kurzen Überblick über gut eingeführte und vielfach erläuterte Instrumente der Beschäftigtenbeteiligung.

Informationen zu Arbeit & Gesundheit

Instrument	Themen	Probleme erkennen	Lösungsideen einbringen
Vorschlagswesen	frei wählbar	ja	zentral
schriftliche Befragung, geschlossene Fragen (nur Ankreuzen möglich)	vorgegeben	im Rahmen der Fragestellung	begrenzt
Schriftliche Befragung, offene Fragen (Freitext möglich)	frei wählbar, z. B. <ul style="list-style-type: none"> • Was gefällt mir? • Was gefällt mir nicht? • Was soll als erstes geändert werden? 	ja	zentral
Mündliche Befragung (Interview)	frei wählbar	Ja	begrenzt
Moderierte Zirkel (Gruppendiskussionen)	frei wählbar oder vorgegeben	ja	zentral
Arbeits-situationsanalyse	frei wählbar	ja	zentral
Body Mapping (auf einem Körperumriss werden von den Beschäftigten Belastungspunkte markiert und mögliche Ursachen diskutiert, Gruppendiskussion)	frei wählbar	ja	zentral
Arbeitsplatz-Mapping (Basis ist ein Grundriss des Arbeitsplatzes oder eines Arbeitsbereichs, auf dem Gefahren- oder Belastungspunkte markiert und diskutiert werden, Gruppendiskussion)	frei wählbar	ja	zentral

Wie kann der Betriebsrat die Beteiligung der Beschäftigten fördern?

Der Betriebsrat kann auf drei Ebenen handeln:

Erstens:

Über die Mitbestimmung nach § 87 (1) Nr. 7 BetrVG kann der Betriebsrat sich dafür einsetzen und verhandeln, dass die Arbeitgeberin den betrieblichen Gesundheitsschutz unter Beachtung der aktiven Beteiligung von Beschäftigten bei der Identifizierung von Gefährdungen und Entwicklung von Schutzmaßnahmen im Betrieb umsetzt. Hier sind vor allem zu nennen:

- Gefährdungsbeurteilung
- Unterweisungen
- den Beschäftigten zu ermöglichen, Hinweise zum Gesundheitsschutz

zu geben und Vorschläge zu unterbreiten

- Einbeziehung der Beschäftigten bei Änderung von Arbeitsplätzen und Arbeitsabläufen

Zweitens:

Er kann die Möglichkeiten des Betriebsverfassungsgesetzes nutzen um Kolleginnen und Kollegen aktiv in den Gesundheitsschutz einzubeziehen.

Übertragung von Aufgaben auf Arbeitsgruppen

Der Betriebsrat hat neben der Möglichkeit, gremienintern Ausschüsse einzurichten, nach § 28a Betriebsverfassungsgesetz auch das Recht, Arbeitsgruppen aus dem Kreis der Kolleginnen und Kollegen mit der Erar-

beitung spezifischer Themen zu beauftragen.

Hierfür kommen alle betriebsverfassungsrechtlichen Themen in Betracht.

Das ist eine große Chance für die Interessenvertretung, Beschäftigte an der Arbeit des Betriebsrates zu beteiligen und sie dort einzubeziehen, wo es um ihre direkten Arbeitsbedingungen geht.

Beispielhafte Aufgabenstellungen können sein:

- Neueinrichtung von Arbeitsplätzen, z. B. Planung von Großraumbüros
- Neubau von Betriebsgebäuden oder Umzug in neue Gebäude

- Zusammenarbeit in der Gruppe oder zwischen Abteilungen
- ergänzende, zusätzliche Gefährdungsbeurteilungen für Bereiche / Abteilungen
- Gestaltung der internen Kommunikation.
- Pausenregelungen
- Arbeitszeitregelungen
- Geeigneter Körperschutz, Schuhe, Handschuhe usw.

Allerdings sollte sich der Betriebsrat möglichst nicht ganz aus Entscheidungsprozessen ausklinken. In einer Rahmenvereinbarung zur Übertragung von Aufgaben auf Arbeitsgruppen müssen daher die Beteiligung des Betriebsrates und / oder die Verankerung von Zustimmungsvorbehalten beziehungsweise eines Vetorechts geregelt werden.

Genauso wichtig ist es, dass es im Betriebsrat mindestens einen festen Ansprechpartner für eine solche Arbeitsgruppe gibt. Diese Person sollte auch dafür zuständig sein, geeignete organisatorische Bedingungen zu schaffen und die Arbeitsfähigkeit der Gruppe zu gewährleisten. Hierzu gehören auch Festlegungen zur Anzahl der Gruppensitzungen, zur Moderation und zur Ergebnissicherung.

Sachkundige Arbeitnehmer als Auskunftsperson

Die Heranziehung von betrieblichen Auskunftspersonen nach § 80 (2) BetrVG kann ganz verschieden ausfallen. In Frage kommen hier Beschäftigte ohne Betriebsratsmandat. Von einer

oder zwei betrieblichen Auskunftspersonen, die hierzu vom Betriebsrat als Beraterinnen bzw. Berater benannt werden, bis hin zu einem Netzwerk von betrieblichen Auskunftspersonen über den ganzen Betrieb hinweg, alles ist denkbar. Ein Netzwerk von Auskunftspersonen kann an einem konkreten Thema mit den Beschäftigten diskutieren und den Betriebsrat beispielsweise bei der Erarbeitung einer Betriebsvereinbarung unterstützen.

Grundsätzlich kommen als Themen für die Heranziehung von Auskunftspersonen – ebenso wie beim § 28 a BetrVG – alle betriebsverfassungsrechtlichen Aufgaben in Betracht.

Obwohl diese Rechte der Interessenvertretung schon seit über zehn Jahren im Betriebsverfassungsrecht verankert sind, werden sie in der Praxis nur recht selten angewendet. An der Praxisferne oder einer zu komplizierten Anwendung kann es eigentlich nicht liegen, da betriebliche Erfahrungen gezeigt haben, welche positiven Ergebnisse mit diesen Instrumenten erzielt werden konnten. Neben den fachlichen Ergebnissen konnte immer wieder gezeigt werden, dass sich das Verhältnis zwischen der Belegschaft und den Betriebsräten deutlich verbessert hat. Ernst genommen und nach der eigenen Kompetenz und Erfahrung gefragt zu werden, wurde von den Beschäftigten besonders positiv herausgehoben.

Drittens:

Der Betriebsrat kann Betriebsversammlungen nutzen, um Meinungen

von Kolleginnen und Kollegen zu eingegrenzten Fragestellungen einzuholen oder kleine Aktionen zu machen.

Hier fehlt der Platz um all die Ideen aufzuschreiben, die schon in die Praxis umgesetzt wurden. Im Folgenden sind zwei dieser Ideen, mit denen schon sehr gute Erfahrungen gemacht wurden, kurz beschrieben:

Eine schnell umzusetzende »Befragung« der Beschäftigten besteht darin, auf Pin-Wänden bis zu fünf kurze Fragen zu formulieren und dann über Plus und Minus oder Smileys die Meinungen der Kolleginnen und Kollegen hierzu abzufragen. Dazu eignen sich ganz viele Themen.

Ein abgewandeltes »Body-Mapping«-Verfahren kann helfen, die oft leidige Diskussion über die Ursache von körperlichen Belastungen zu versachlichen. Dazu wird ein schematischer Körperumriss auf z.B. DIN A 5 kopiert, und die Beschäftigten werden gebeten, die schmerzenden Stellen, die sie in Zusammenhang mit ihrer Tätigkeit bringen, zu kennzeichnen. Das Ganze auf eine Leine gehängt und auf einem Flip-Chart zusammengefasst eröffnet neue Möglichkeiten über körperliche Belastungen im Betrieb und Schutzmaßnahmen zu diskutieren. Dieses Verfahren eignet sich auch zur Thematisierung von Stress, das sollte dann nur vorher angekündigt werden.

Viertens:

Der Betriebsrat hat nach § 39 (1) BetrVG auch die Möglichkeit spezifische

Informationen zu Arbeit & Gesundheit

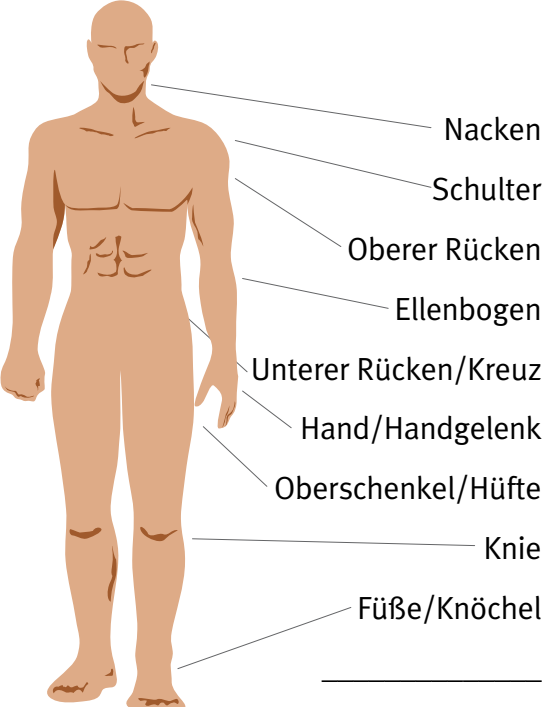
Sprechstunden einzurichten, zum Beispiel mit dem Titel »Psychische oder technische Probleme am Arbeitsplatz«. Dies eröffnet die Möglichkeit, drängende Fragen der Beschäftigten zu diesem Thema für Sitzungen des Betriebsrates oder des Arbeitsschutzausschusses (ASA) zu sammeln oder sie über bereits bestehende Maßnahmen oder Gesundheitsprogramme zu informieren. In manchen Betrieben gibt es zwar gute Vorsorgeprogramme oder Anlaufstellen, die aber vielen Kolleginnen und Kollegen nicht bekannt sind.

Zum Schluss

»Der Worte sind genug gewechselt...« Unsere Zielsetzung mit diesem Infoblatt ist es, Interessenvertretungen dazu »anzustiften«, Beteiligungsinstrumente intensiver gegenüber dem Arbeitgeber durchzusetzen und auch im eigenen Rechtsbereich der Betriebsverfassung umzusetzen. Wenn es im Betrieb eine Kultur der Beteiligung von Beschäftigten bisher nicht gibt, ist es wichtig dies geduldig vorzubereiten. Nicht nur der Betriebsrat betritt dann Neuland, sondern auch die Kolleginnen und Kollegen, die gar nicht daran gewöhnt sind, nach ihrem Wissen und ihrer Meinung gefragt zu werden. Gerade Betriebsversammlungen eignen sich sehr gut, durch wenig aufwändige Ideen, wie z. B. die Befragung auf Pinwänden, für die Bereitschaft der Be-

Body-Mapping

»An wie vielen Tagen hatten Sie in den letzten zwölf Monaten Beschwerden / Schmerzen?«



	Nie	1-7 Tage	8-30 Tage	30-50 Tage	über 50
Nacken					
Schulter					
Oberer Rücken					
Ellenbogen					
Unterer Rücken/Kreuz					
Hand/Handgelenk					
Oberschenkel/Hüfte					
Knie					
Füße/Knöchel					

schäftigten zu einer aktiven Mitarbeit im Gesundheitsschutz zu werben.

Dass alles, was über die täglichen Routineaufgaben und Anforderungen von Betriebsräten hinaus geht, vor allem am Anfang mehr Arbeit macht, soll nicht verschwiegen werden. Die Erfahrungen zeigen aber, dass sich die Mühe lohnt:

- Die Ideenfindung und Problemlösung wird auf viele Schultern verteilt

- Die Durchsetzungsmacht bzw. Verhandlungsstärke des Betriebsrates wird durch die Beschäftigten gestärkt.

Beteiligungsinstrumente können so letztendlich nicht nur zu einer Entlastung des Betriebsrates beitragen, sondern führen auch zu einer kreativen Bereicherung der alltäglichen und oft spröden Betriebsratsarbeit.

Wer wir sind

Die Beratungsstelle Arbeit & Gesundheit besteht seit 1989. Sie ist ein Projekt des gemeinnützigen Vereins »Arbeit & Gesund-

heit« und wird unter anderem mit Mitteln der Hamburger Behörde Gesundheit und Verbraucherschutz finanziert.

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