

Betriebliche Interessenvertretung und Beschäftigte: Aktiv für die (vollständige) Gefährdungsbeurteilung!

*Arbeitgeber-Pflicht * Mitbestimmung * Ausgestaltung Rahmenvorschrift * Verbreitung der
Gefährdungsbeurteilung in Deutschland * vollständige und unvollständige Gefährdungsbeurteilung *
Gestaltungsmöglichkeiten der Interessenvertretung * Strategie der Interessenvertretung * Beschäftigte ins
Boot holen * Betriebsvereinbarungen*

Der **Pflicht des Arbeitgebers** zur Gefährdungsbeurteilung (ArbSchG § 5) steht das Recht, aber auch die **Pflicht des Betriebsrats** zur Mitbestimmung bei Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz gegenüber. Zu den Aufgaben des Betriebsrates gehört es, „darüber zu wachen, dass die zugunsten der Arbeitnehmer geltenden Gesetze, Verordnungen, Unfallverhütungsvorschriften, Tarifverträge und Betriebsvereinbarungen durchgeführt werden“ (BetrVG § 80,1). Allein auf das **Wächteramt** kann sich die Interessenvertretung bei der Gefährdungsbeurteilung allerdings nicht beschränken. In der einen oder anderen betrieblichen Situation mag es strategisch sinnvoll sein, zunächst vom Arbeitgeber die Erfüllung seiner Pflicht zu verlangen.

Grundsätzlich zeigt bereits die Formulierung des Arbeitsschutzgesetzes § 5 (siehe dort etwa „insbesondere“), dass es sich hier um eine Rahmenvorschrift handelt, deren konkrete Erfüllung eine betriebsspezifische Ausgestaltung verlangt. So hat dies auch das BAG durch Beschluss im Jahr 2004 untermauert (BAG 08.06.2004, 1 ABR 13/03). Aus Sicht des Arbeitsschutzes ist klar: Geeignete, wirksame Maßnahmen können nur dann durchgeführt werden, wenn sie ganz konkret zu den Arbeitstätigkeiten und der Organisation der Arbeit in einem Betrieb passen. Und eben dafür braucht es die **konkrete, betriebsspezifische Gefährdungsbeurteilung**.

Soweit, so gut - leider jedoch nur in der Theorie. Obwohl das Arbeitsschutzgesetz und damit die Pflicht des Arbeitgebers zur Gefährdungsbeurteilung seit 1996 besteht, mangelt es in der betrieblichen Rechtswirklichkeit immer noch an der Umsetzung der Gefährdungsbeurteilung. Teilweise wird sie überhaupt noch nicht durchgeführt, aber selbst da, wo dies passiert, ist sie oft unvollständig wie die jeweils aktuellen Ergebnisse verschiedener Befragungen seit mehreren Jahren zeigen:

→ *Verbreitung der - wie gesetzlich vorgeschrieben - vollständigen Gefährdungsbeurteilung*

Unvollständige Gefährdungsbeurteilung

Unvollständig kann die gesetzlich verpflichtende Gefährdungsbeurteilung also deshalb sein,

- weil nicht alle von der Tätigkeit ausgehenden Gefährdungen erfasst und entsprechend wirksame Gegenmaßnahmen entwickelt werden – besonders häufig eben bei psychischen Belastungen.

Unvollständig können Gefährdungsbeurteilungen aber beispielsweise auch sein

- indem sie nicht für alle Tätigkeiten durchgeführt werden
- indem sie bestimmte Beschäftigtengruppen auslassen (etwa die Bürokräfte im Gegensatz zu den körperlich arbeitenden Beschäftigten).

Während nach Gesetzeslage und ständiger Rechtsprechung alles „klar“ sein sollte und es keiner besonderen **Anlässe für die Durchführung einer (vollständigen) Gefährdungsbeurteilung** bedarf, sind es in der Realität oft leider bereits eingetretene Schäden und Probleme wie z. B.:

- steigender Krankenstand
- zunehmende Langzeiterkrankungen bzw. Anstieg von BEM-Fällen (Betriebliches Eingliederungsmanagement nach SGB IX, § 84, 2)
- wachsende Zahl sog. burn-out-Fälle
- besorgniserregende Ergebnisse von Beschäftigtenbefragungen

die zur (vollständigen) Durchführung der Gefährdungsbeurteilung führen.

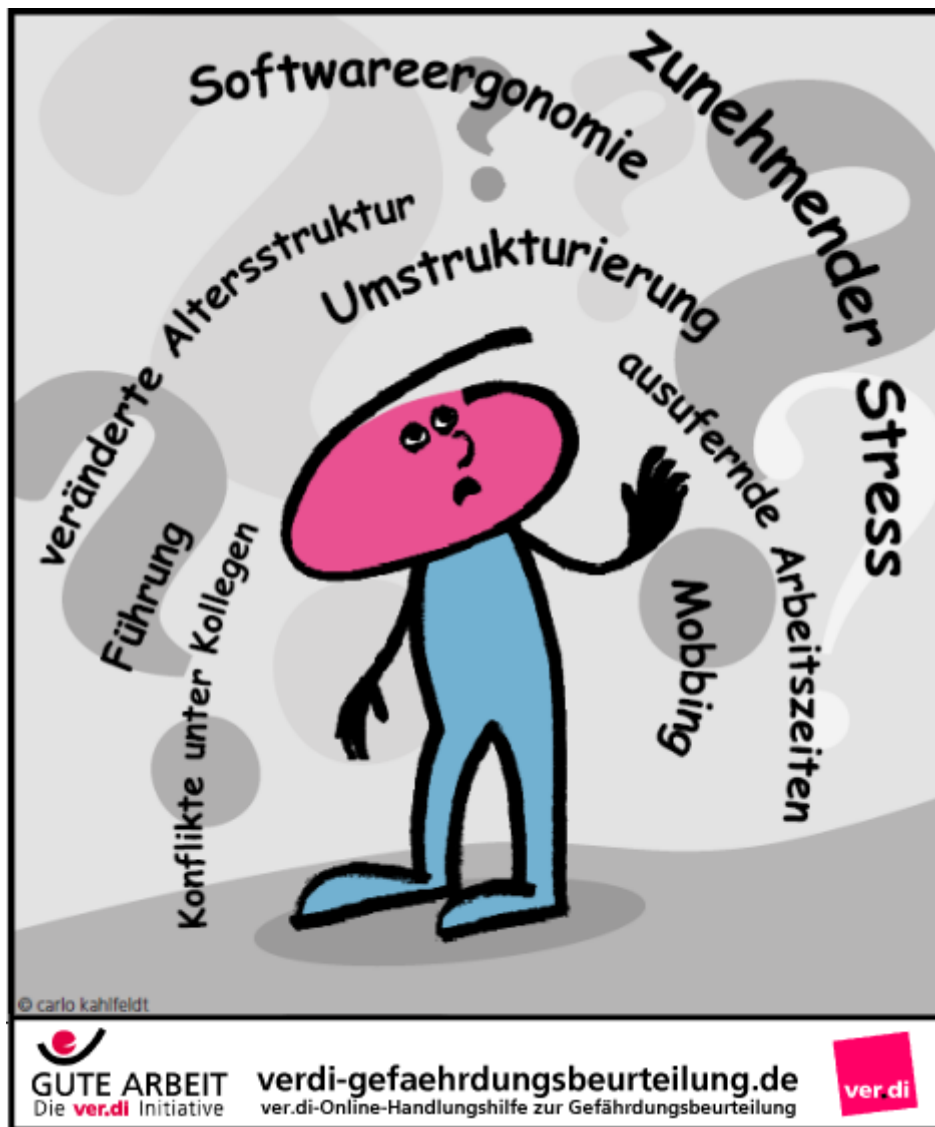
In der aktuellen Situation in den Betrieben kommt dem Betriebsrat mit seinen Mitbestimmungsrechten und Gestaltungsmöglichkeiten deshalb eine besonders wichtige Rolle zu, um Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz nach vorne zu bringen. (Mit kleinen Unterschieden gilt dies auch für die Personalräte.)

Der Betriebsrat kann seine Rechte nutzen:

- um vollständige Gefährdungsbeurteilungen im Betrieb einzufordern und durchzusetzen
- um bei der Ausgestaltung der Gefährdungsbeurteilung (Prozess/Ablauf, Methoden/Instrumente) mitzubestimmen und mitzugestalten
- um auf wirksamen Arbeitsschutz-Maßnahmen zu bestehen

Der BR kann seine weitreichenden Mitbestimmungsrechte im Arbeitsschutz aber auch dafür nutzen, eine eigene Strategie für die Verbesserung von Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz zu entwickeln und umzusetzen:

- um nicht mehr permanent immer neuen Problembaustellen hinterher zu laufen



- um tatsächlich Prävention voranzutreiben und nicht „Fehlerreparaturen“ - wozu selbst das Betriebliche Eingliederungsmanagement (BEM) genau genommen gehört
- um die Gesundheit der Beschäftigten nachhaltig zu schützen und zu fördern

Am besten geht die Interessenvertretung beteiligungsorientiert vor **und holt die Beschäftigten von Anfang an ins Boot:**

- um sich besser an den Anliegen der Kolleginnen und Kollegen zu orientieren (Interessen-Vertretung)
- um sich gegenüber dem Arbeitgeber Rückenwind zu holen
- um eine Kontrolle zu haben, ob die eigenen Aktivitäten in die richtige Richtung gehen
- um durch das gezielte Feedback von Kolleginnen und Kollegen zu erleben, dass die eigene Interessenvertretungsarbeit erfolgreich ist

Als Expertinnen und Experten für die täglich von ihnen ausgeübte Arbeit sind die Beschäftigten aber auch deshalb für die erfolgreiche Gefährdungsbeurteilung wichtig:

- um für die Gefährdungsbeurteilung über die Tätigkeiten und ihre Gefährdungen genauer Bescheid zu wissen
- um entsprechend passende, also die tatsächlichen Gefährdungen abstellende oder minimierende Arbeitsschutz-Maßnahmen entwickeln zu können
- um Ideen für Maßnahmen und Verbesserungen direkt aus der Arbeitspraxis zu erhalten

- damit spätere Arbeitsschutz-Maßnahmen von den Beschäftigten umgesetzt bzw. angenommen werden

Ziel des Betriebsrates sollten **Betriebsvereinbarungen** sein, die Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz systematisch aufgreifen und einen kontinuierlichen Verbesserungsprozess (siehe ArbSchG §3) ermöglichen.

Die Möglichkeiten für eine bessere Gestaltung der Arbeitsbedingungen, wie sie u. a. das Arbeitsschutzgesetz fordert, gibt der Arbeitsschutz in Kombination mit der Mitbestimmung her – auch wenn es ein oft steiniger Weg ist, können Interessenvertretung und Beschäftigte sehr viel bewegen.

Autorin: Anna Wirth