

## **Gestaltungsraster für Betriebs- und Dienstvereinbarungen** **Thema Gefährdungsbeurteilungen**

Regine Romahn,; Betriebs- und Dienstvereinbarungen: Gefährdungsbeurteilungen, Schriftenreihe der Hans-Böckler-Stiftung, Frankfurt/M.: Bund-Verlag 2005

Dieser Stichpunktekatalog bietet umfangreiche Hinweise für die Gestaltung von Betriebs- und Dienstvereinbarungen zum Thema. Die Liste enthält die unterschiedlichen Gesichtspunkte, die bei der Regelung und Organisation zu berücksichtigen sind. Es handelt sich dabei nicht um ein geschlossenes Muster zur unmittelbaren Anwendung, sondern um einen Gesamtkatalog von Vorschlägen. So können weiterführende eigene Überlegungen angestellt und die individuellen betrieblichen Belange berücksichtigt werden.

### ▪ **Präambel**

- Zielsetzung
  - Verständnis von Sicherheit und Gesundheit am Arbeitsplatz
  - ganzheitliche, systematische und kontinuierliche Betrachtung der Arbeitsumwelt
  - Grundsätze, Verfahrensregelungen und Instrumente festlegen
  - aktive Beteiligungen der Beschäftigten an der Verbesserung der Arbeitsbedingungen
  - Missbrauch ausschließen

### ▪ **Geltungsbereich**

- persönlich
  - alle Beschäftigten einschließlich Auszubildende und Aushilfskräfte
  - Beschäftigte anderer Unternehmen im eigenen Haus
- räumlich
  - alle Betriebe/Betriebsteile
  - alle internen und externen Arbeitsplätze
- sachlich
  - Arbeits- und Gesundheitsschutz

### ▪ **Anlass, Umfang**

- wann
  - regelmäßig und anlassbezogen
- was
  - alle Belastungen einbeziehen (physisch, psychisch, sozial)
- wo
  - alle Arbeitsplätze oder vergleichbare Gefährdungen zulassen, d. h. definieren

## ▪ **Organisation**

- Verfahren gestalten
  - grundsätzliche Regelungen vereinbaren; betriebliche Organisationsstrukturen prüfen, anpassen
  - Ressourcen ermitteln, bereitstellen: Qualifizierung, Zeit, Geld
- Aufgabengestaltung
  - Kommissionen, Ausschüsse etc. nutzen bzw. bilden zur Verfahrenssteuerung, Beratung, Konfliktregelung
  - Durchführung der Gefährdungsbeurteilung: Verantwortliche und beteiligte Akteure benennen, Aufgaben und Kompetenzen festlegen
  - Beschäftigte beteiligen: Rechte und Pflichten konkretisieren, Formen aktiver Mitwirkung vereinbaren
  - Hinzuziehen von externen Sachverständigen wie Beratern oder überbetrieblichen Aufsichtsdiensten
- inhaltliche und methodische Gestaltung
  - Arbeitsschritte und Phasen der Gefährdungsbeurteilung
  - Bestimmung einzubeziehender Daten und Informationsquellen
  - Bestimmung belastungsspezifischer Verfahren und Methoden (physisch, psychisch, sozial)
  - Auswahl und Festlegung von Methoden

## ▪ **Maßnahmen**

- Ermittlung und Festlegung von Maßnahmen
  - Verfahren zur Ableitung und Festlegung von Maßnahmen; Prioritätenliste zur Umsetzung entwickeln, erstellen; differenzierten Umsetzungsplan erarbeiten (Arbeitsschritte beschreiben; wer, was, bis wann)
  - Aufgabenverteilung und Ressourcen klären
- Durchführung begleiten
  - Controllingverfahren vereinbaren
  - Wirksamkeitskontrolle durchführen und Defizite beheben (wo, wann, wer, wie)
  - Beschäftigte von der Ermittlung bis zur Wirksamkeitskontrolle beteiligen

## ▪ **Dokumentation**

- was
  - Inhalte beschreiben; dazu gehören Verfahren und Ergebnisse; wer hat wie mit welchen Ergebnissen die einzelnen Arbeitsschritte bzw. Phasen der Gefährdungsbeurteilung bearbeitet
- wie: Art der Dokumentation, Bearbeitung, Aufbewahrung:
  - EDV und/oder Papier bzw. Sonstiges
  - nur aktuelle Daten oder auch ältere Daten aufbewahren, um z. B. Ursachenanalyse bei Erkrankungen zu erleichtern
  - zentrale oder dezentrale Aufbewahrung
  - Zugang zu Informationen der Dokumentation für unterschiedliche Zielgruppen
  - Datenschutz

- **Wirksamkeitskontrolle durchführen**
  - wie, wer, was, wann
    - Methoden ermitteln; Verantwortliche und Beteiligte bestimmen, Beschäftigte beteiligen; Arbeitsplan erstellen
  
- **Konfliktregelungen vorsehen**
  - Beschäftigte
    - Mitarbeiterbeschwerden über Mängel im Arbeits- und Gesundheitsschutz bzw. bei der Gefährdungsbeurteilung
  - Sozialpartner
    - Differenzen zwischen Arbeitgeber und betrieblicher Interessenvertretung über sachliche Regelungen im Rahmen der Gefährdungsbeurteilung
    - Konflikte bei der Auslegung von Betriebs-, Dienstvereinbarungen