Der wirkungsvolle Ausschuss für Arbeitsschutz – Teil III

Grundsätze für Gefährdungsbeurteilungen

© 2022 Axel Janssen, JES GmbH, Berlin https://www.jes-seminar.de

1

Kurzer Überblick über grundlegende Fragen

- Zur (kurzen) Einführung stellen wir an den Anfang einen Überblick über die wichtigsten Fragen beim Arbeits- und Gesundheitsschutz und die Aufgaben des Betriebsrats, insbesondere seine Mitbestimmung.

© 2022 Axel Janssen, JES GmbH, Berlin https://www.jes-seminar.de

2

Kurzer Überblick über grundlegende Fragen

- Für diejenigen, die die Teile I und/oder II der Seminarreihe (noch) nicht besucht haben, soll damit deutlich gemacht werden, auf welchen Grundlagen eine Gefährdungsbeurteilung und die Beteiligung des Betriebsrats beruhen.
- Für diejenigen, bei denen der Besuch von Teil I und/oder Teil II schon etwas zurückliegt, dient das der Auffrischung.

© 2022 Axel Janssen, JES GmbH, Berlin https://www.jes-seminar.de

3

Arbeits- oder Gesundheitsschutz?

- Meistens wird, wenn der Begriff „Arbeitsschutz“ fällt, als erstes an die Verhütung von Arbeitsunfällen gedacht.
- Das ist zu kurz gegriffen – Ziel des Arbeitsschutzes ist nicht allein die Verhütung von Arbeitsunfällen, sondern der Schutz der Gesundheit der Arbeitnehmer in jeder Hinsicht.

© 2022 Axel Janssen, JES GmbH, Berlin https://www.jes-seminar.de

4

Was ist Gesundheit?

> Gesundheit ein Zustand des vollkommenen körperlichen, geistigen und sozialen Wohlbefindens und nicht nur das Fehlen von Krankheit oder Gebrechen.

- Aus der Charta der WHO (Weltgesundheitsorganisation) – 1946

© 2022 Axel Janssen, JES GmbH, Berlin https://www.jes-seminar.de

5

Gesundheit

- Diese Definition hat die EU sich bei ihren Bestimmungen zum Arbeits- und Gesundheitsschutz zueigen gemacht.
- Da die in Deutschland geltenden Bestimmungen zum Arbeits- und Gesundheitsschutz auf EU-Vorschriften beruhen, gilt diese Definition also immer dann, wenn in einer Vorschrift von „Gesundheit“ die Rede ist.

© 2022 Axel Janssen, JES GmbH, Berlin https://www.jes-seminar.de

6

Gesundheit

- Ziele des Gesundheitsschutzes sind:
  - vermeidbare und unvermeidbare Beeinträchtigungen des Wohlbefindens zu identifizieren,
  - Wege zu finden, um die vermeidbaren Beeinträchtigen zu vermeiden und
  - Wege zu finden, um die unvermeidbaren Beeinträchtigungen zumindest erträglich zu machen.

© 2022 Axel Janssen, JES GmbH, Berlin https://www.jes-seminar.de

7

Ziele des Arbeits- und Gesundheitsschutzes

- Ziel des Gesundheitsschutzes bei der Arbeit ist also, Arbeit so zu gestalten, dass die Gesundheit der Arbeitnehmer so weit wie möglich geschützt wird.
- Das schließt selbstverständlich den Schutz vor Unfällen mit ein.

© 2022 Axel Janssen, JES GmbH, Berlin https://www.jes-seminar.de

8

Ziele des Arbeits- und Gesundheitsschutzes

- Dazu müssen die
  - Arbeitsmittel,
  - Arbeitsbedingungen,
  - Arbeitsumgebung,
  - aber auch Arbeitsabläufe und –inhalte
  - und auch die sozialen Bedingungen

  so gestaltet werden, dass Gefährdungen der Gesundheit möglichst ganz ausgeschlossen, jedenfalls aber so weit vermieden werden, wie dies möglich ist.

© 2022 Axel Janssen, JES GmbH, Berlin https://www.jes-seminar.de

9

Begriffe aus dem Arbeits- und Gesundheitsschutz

- Wichtige Begriffe und Gegenstände der Betrachtung beim Gesundheitsschutz sind:
  - Anforderungen,
  - Ressourcen,
  - Belastungen,
  - Beanspruchungen,
  - Beeinträchtigungen,
  - Verhaltensprävention und
  - Verhältnisprävention.

© 2022 Axel Janssen, JES GmbH, Berlin https://www.jes-seminar.de

10

Begriffe aus dem Arbeits- und Gesundheitsschutz

- Diese Begriffe und deren Bedeutung wollen wir kurz erläutern, weil sie deutlich machen, worauf man bei einer Gefährdungsbeurteilung achten muss.

© 2022 Axel Janssen, JES GmbH, Berlin https://www.jes-seminar.de

11

Begriffe aus dem Arbeits- und Gesundheitsschutz

- Anforderungen:
  - Anforderungen sind das, was die Personen zu bewältigen haben, z. B. ihre Arbeitsaufgaben.
  - Sie können der Fähigkeit entsprechen oder auch über- oder unterfordern, können sinnstiftend oder monoton, anregend oder ermüdend sein.
  - Anforderungen ergeben sich also aus den Tätigkeiten, die die Arbeitnehmer ausüben.

© 2022 Axel Janssen, JES GmbH, Berlin https://www.jes-seminar.de

12

Begriffe aus dem Arbeits- und Gesundheitsschutz

- Ressourcen:
  - Ressourcen sind die Mittel, die für die Bewältigung der Anforderungen verfügbar sind.
  - Ressourcen können persönlich (z. B. Kraft, Widerstandsfähigkeit), sozial (z. B. Unterstützung, Lob, Anerkennung), organisatorisch (z. B. Handlungsspielräume) oder materiell (z. B. technische Hilfsmittel) sein.

© 2022 Axel Janssen, JES GmbH, Berlin https://www.jes-seminar.de

13

Begriffe aus dem Arbeits- und Gesundheitsschutz

- Äußere Bedingungen:
  - Damit bezeichnet man die Einflüsse, die von außen auf den Menschen zukommen und auf ihn einwirken (also z. B. Einflüsse wie Lärm, schlechte Atemluft etc.).
  - Zu den äußeren Bedingungen gehören auch soziale Faktoren wie das Zusammenarbeiten mit anderen, was eine gewisse Überschneidung mit den Ressourcen bedeutet.

© 2022 Axel Janssen, JES GmbH, Berlin https://www.jes-seminar.de

14

Begriffe aus dem Arbeits- und Gesundheitsschutz

- Belastung:
  - Belastungen sind die Auswirkungen der drei Faktoren auf den Arbeitnehmer, z. B. aus der Tätigkeit.
  - Der Arbeitnehmer muss die Belastungen bewältigen, und daraus entstehen Beanspruchungen.

© 2022 Axel Janssen, JES GmbH, Berlin https://www.jes-seminar.de

15

Begriffe aus dem Arbeits- und Gesundheitsschutz

- Beanspruchung:
  - Unter Beanspruchung versteht man die Auswirkungen von Belastungen beim Menschen, die je nach Voraussetzungen und Fähigkeiten zur Bewältigung unterschiedlich sein können.
  - Beanspruchungen können negativ (z. B. Ermüdung) oder positiv (z. B. Anregung, Spaß) sein.

© 2022 Axel Janssen, JES GmbH, Berlin https://www.jes-seminar.de

16

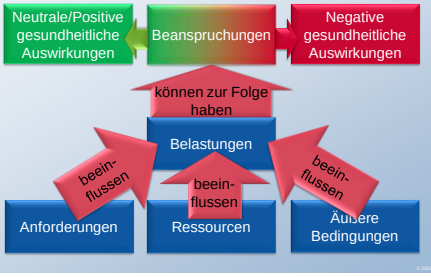
Begriffe aus dem Arbeits- und Gesundheitsschutz

- Beanspruchung:
  - Wenn die Beanspruchungen negativ sind, können daraus gesundheitliche Beeinträchtigungen und gesundheitliche Gefährdungen resultieren.
  - Das festzustellen und ggf. zu beseitigen ist Aufgabe des Gesundheitsschutzes.

© 2022 Axel Janssen, JES GmbH, Berlin https://www.jes-seminar.de

17

Grundlagen für das Vorgehen beim Gesundheitsschutz



© 2022 Axel Janssen, JES GmbH, Berlin https://www.jes-seminar.de

18

Zusammenhang der Faktoren

- Alle Regelungen und Maßnahmen haben das Ziel, die Anforderungen, Ressourcen und äußeren Bedingungen so zu steuern und miteinander in Einklang zu bringen, dass die daraus resultierenden Belastungen so bewältigt werden können, dass Gefährdungen der Gesundheit ausgeschlossen werden.

© 2022 Axel Janssen, JES GmbH, Berlin https://www.jes-seminar.de

19

Zusammenhang der Faktoren

- Die Faktoren beeinflussen einander:
  - Wenn die Anforderungen zu hoch sind, kann man z. B. versuchen, sie durch bessere Ressourcen auszugleichen.
  - Wenn die äußeren Bedingungen belastend sind, kann man versuchen, die Anforderungen zum Ausgleich zu reduzieren oder Ressourcen bereitzustellen, um die Belastungen zu mindern.

© 2022 Axel Janssen, JES GmbH, Berlin https://www.jes-seminar.de

20

Zusammenhang der Faktoren

- Wenn es z. B. zu warm ist (äußere Belastung), kann eine Klimaanlage installiert werden (Ressource).
- Wenn z. B. zu tragende Lasten (Anforderungen) zu schwer sind, kann man Hebehilfen bereitstellen (Ressourcen).

© 2022 Axel Janssen, JES GmbH, Berlin https://www.jes-seminar.de

21

Zusammenhang der Faktoren

- Es gilt also, die Anforderungen, Ressourcen und Einflüsse sowie die daraus resultierenden Beanspruchungen
  - zu ermitteln und
  - aufeinander abzustimmen.
- Das ist eine der wesentlichen Funktionen einer Gefährdungsbeurteilung.

© 2022 Axel Janssen, JES GmbH, Berlin https://www.jes-seminar.de

22

Beispiel: Heben

- Anforderungen:
  - Gewicht von bis zu 10 kg vom Boden bis zu 1,10 m Höhe anheben;
  - Körperdrehung um 90°;
  - Das Hebegut muss nicht gehalten oder getragen werden;
  - Das Hebegut hat Abmessungen von bis zu 60 x 50 x 40 cm³;
  - Es finden stündlich 5-15 Hebevorgänge statt.

© 2022 Axel Janssen, JES GmbH, Berlin https://www.jes-seminar.de

23

Beispiel: Heben

- Ressourcen:
  - Das Hebegut hat keine Handgriffe;
  - der Boden ist rutschfest;
  - es gibt genügend Bewegungsraum (Arbeitsfläche ca. 1,60 m²);
  - das Hebegut hat einen zentralen Schwerpunkt;
  - die Arbeitnehmer sind zwischen 20 und 45 Jahre alt;
  - 75% Männer, 25% Frauen,
  - normale Körperkräfte, kein Hulk dabei.

© 2022 Axel Janssen, JES GmbH, Berlin https://www.jes-seminar.de

24

Beispiel: Heben

- Belastungen:
  - Durch die schweren Lasten entstehen (im wahrsten Sinne) hohe Belastungen;
  - Zeitweise herrschen hohe Temperaturen im Arbeitsbereich.

© 2022 Axel Janssen, JES GmbH, Berlin https://www.jes-seminar.de

25

Beispiel: Heben

- Auswirkungen der Beanspruchungen:
  - die Arbeitnehmer klagen teilweise über Rücken- und Armschmerzen;
  - bei hohen Temperaturen klagen die Arbeitnehmer über Kopfschmerzen;
  - der Krankenstand ist vergleichsweise hoch.

© 2022 Axel Janssen, JES GmbH, Berlin https://www.jes-seminar.de

26

Beispiel: Heben

- Mögliche Maßnahmen:
  - Anforderungen:
    - Gewichte reduzieren;
    - Häufigkeit reduzieren;
    - durch Umgestaltung Körperdrehungen unnötig machen;
    - durch Umgestaltung Höhe mindern;

© 2022 Axel Janssen, JES GmbH, Berlin https://www.jes-seminar.de

27

Beispiel: Heben

- Mögliche Maßnahmen:
  - Anforderungen:
    - durch organisatorische Maßnahmen die Arbeit so verteilen, dass die einzelnen Arbeitnehmer seltener bzw. weniger heben müssen;
    - Akkord- oder andere Leistungsanforderungen mindern.

© 2022 Axel Janssen, JES GmbH, Berlin https://www.jes-seminar.de

28

Beispiel: Heben

- Mögliche Maßnahmen:
  - Ressourcen:
    - Hebetische anschaffen;
    - Behälter mit Griffen einsetzen;
    - Mitarbeiter besser einweisen und aufklären;
    - Klimatechnik verbessern;
    - Hulk einstellen.

© 2022 Axel Janssen, JES GmbH, Berlin https://www.jes-seminar.de

29

Beispiel: Datenerfassung

- Anforderungen:
  - Erfassung der Eingangsrechnungen;
  - Eingabe von 10 bis 15 Datenfeldern pro Rechnung;
  - Suche nach Kreditoren- und Sachkonten mit Suchmaske;
  - Umfang ca. 40 Rechnungen pro Stunde und 300 Rechnungen täglich;
  - Rechnungen müssen fehlerfrei erfasst werden.

© 2022 Axel Janssen, JES GmbH, Berlin https://www.jes-seminar.de

30

Beispiel: Datenerfassung

- Ressourcen:
  - Software: SAP FI;
  - Bildschirmgröße 19 Zoll;
  - Schriftgröße auf dem Bildschirm ca. 3 mm;
  - normale Tastatur und Maus, jeweils ohne Handballenauflage;
  - Originalbelege liegen als Papier vor, Angaben sind dort nicht „normiert“, also unterschiedlich auf den Rechnungen angeordnet;

© 2022 Axel Janssen, JES GmbH, Berlin https://www.jes-seminar.de

31

Beispiel: Datenerfassung

- Ressourcen:
  - Gruppen- bzw. kleines Großraumbüro mit 35 Arbeitnehmern auf ca. 275 m²;
  - neben der Buchhaltung ist auch der Vertrieb in diesem Büro untergebracht;
  - Benutzer wurden durch „Multiplikatorenschulung“ eingewiesen.

© 2022 Axel Janssen, JES GmbH, Berlin https://www.jes-seminar.de

32

Beispiel: Datenerfassung

- Äußere Bedingungen:
  - Beleuchtungsstärke: 500 lx;
  - Lärmpegel: durchschnittlich 60 dB(A), in der Spitze bis 80 dB(A).

© 2022 Axel Janssen, JES GmbH, Berlin https://www.jes-seminar.de

33

Beispiel: Datenerfassung

- Belastungen:
  - Hohes Maß an Monotonie;
  - Auf der Bildschirmmaske werden ca. doppelt so viele Felder angeboten, wie benötigt;
  - Suche nach den benötigten Daten auf den Originalbelegen ist fehlerträchtig;
  - Fehleingaben verursachen zusätzliche Arbeit und ggf. Maßregelungen durch Vorgesetzte;

© 2022 Axel Janssen, JES GmbH, Berlin https://www.jes-seminar.de

34

Beispiel: Datenerfassung

- Auswirkungen der Beanspruchungen:
  - Arbeitnehmer klagen über Kopf- und Nackenschmerzen;
  - Arbeitnehmer klagen über Konzentrationsstörungen;
  - Arbeitnehmer klagen über Schlafstörungen;
  - Fehlerquote nimmt am Nachmittag deutlich messbar zu;
  - im Vergleich erhöhter Krankenstand.

© 2022 Axel Janssen, JES GmbH, Berlin https://www.jes-seminar.de

35

Beispiel: Datenerfassung

- Mögliche Maßnahmen:
  - Anforderungen:
    - Tätigkeiten so organisieren, dass mehr Abwechslung entsteht:
      - Vorkontierung und Erfassung trennen,
      - Arbeitnehmer auch mit Ablage beschäftigen,
      - Aufgaben anders verteilen;

© 2022 Axel Janssen, JES GmbH, Berlin https://www.jes-seminar.de

36

Beispiel: Datenerfassung

- Mögliche Maßnahmen:
  - Ressourcen:
    - Arbeitsbereiche separieren;
    - schallschluckende Trennwände beschaffen;
    - mehr Platz schaffen;
    - höhenverstellbare Tische beschaffen;
    - bessere Stühle für aktives Sitzen beschaffen;
    - Arbeitnehmer besser in der Anwendung schulen;
    - Führungskräfte in Fehlertoleranz schulen.

© 2022 Axel Janssen, JES GmbH, Berlin https://www.jes-seminar.de

37

Prävention

- Gesund ist, was gesund erhält.
- Daher ist die zentrale Aufgabe des Gesundheitsschutzes nicht, Krankheiten zu heilen, sondern ihre Entstehung zu vermeiden.
- Daher wird Gesundheit ja auch, wie gesehen, als ein Zustand des Wohlbefindens beschrieben.

© 2022 Axel Janssen, JES GmbH, Berlin https://www.jes-seminar.de

38

Prävention

- Um die Gesundheit zu erhalten, ist aber notwendig, die Faktoren zu erkennen, die die Gesundheit künftig beeinträchtigen können.
- Ziel des Gesundheitsschutzes ist also die Prävention, die Verhinderung und Beseitigung von potentiellen Beeinträchtigungen.

© 2022 Axel Janssen, JES GmbH, Berlin https://www.jes-seminar.de

39

Prävention

- Man unterscheidet zwei Arten von Prävention:
  - Verhaltensprävention und
  - Verhältnisprävention.

© 2022 Axel Janssen, JES GmbH, Berlin https://www.jes-seminar.de

40

Verhaltensprävention

- Bei dieser Art von Prävention ist das Ziel, das Verhalten der Arbeitnehmer so zu ändern, dass sie Beanspruchungen und Beeinträchtigungen vermeiden.
- Ziel ist ebenso, ihnen zu ermöglichen bzw. zu helfen, die Belastungen besser zu bewältigen.

© 2022 Axel Janssen, JES GmbH, Berlin https://www.jes-seminar.de

41

Verhaltensprävention

- Dazu ist z. B. erforderlich:
  - dass ihnen bewusst wird, wodurch Beanspruchungen und Beeinträchtigungen entstehen und
  - dass sie lernen, wie sie sie reduzieren oder ganz vermeiden können,
  - dass sie ihr Verhalten so ändern, dass sie Belastungen besser bewältigen können.

© 2022 Axel Janssen, JES GmbH, Berlin https://www.jes-seminar.de

42

Verhaltensprävention

- Mittel der Verhaltensprävention sind also in erster Linie Aufklärung bzw. Schulung.
- Das kann sowohl die eigentliche Tätigkeit betreffen als auch weiter gehen, z. B. Fragen der Ernährung, der Fitness oder des allgemeinen Lebenswandels umfassen.

© 2022 Axel Janssen, JES GmbH, Berlin https://www.jes-seminar.de

43

Verhältnisprävention

- Ziel der Verhältnisprävention ist, die Verhältnisse so zu ändern, dass Belastungen reduziert bzw. optimiert und Beeinträchtigungen vermieden werden.
- Dies zielt in erster Linie auf die Anforderungen und die Ressourcen ab, die geändert werden, um die gewünschten Ziele zu erreichen.

© 2022 Axel Janssen, JES GmbH, Berlin https://www.jes-seminar.de

44

Prävention

- Beide Arten von Prävention können sinnvoll sein.
- Sie können natürlich auch miteinander kombiniert werden.
- Zu beachten ist aber, dass eine reine Verhaltensprävention immer das Risiko birgt, die Verantwortung für die Gesundheit bei den Arbeitnehmern zu verorten.

© 2022 Axel Janssen, JES GmbH, Berlin https://www.jes-seminar.de

45

Prävention

- Natürlich ist es richtig und sinnvoll, die Eigenverantwortung und das Bewusstsein dafür bei den Arbeitnehmern zu stärken.
- Aber die Hauptverantwortung liegt beim Arbeitgeber, der für die Verhältnisse sorgt, unter denen gearbeitet wird, und aus dieser Verantwortung sollte man ihn nicht entlassen.

© 2022 Axel Janssen, JES GmbH, Berlin https://www.jes-seminar.de

46

Gefährdungsbeurteilung

- Aufgaben der Gefährdungsbeurteilung sind
  - Anforderungen, Ressourcen und Belastungen zu identifizieren und zu prüfen, ob sie gemeinsam zu negativen Beanspruchungen und Gefährdungen der Gesundheit führen können;
  - potentielle Beeinträchtigungen des Wohlbefindens und damit der Gesundheit zu identifizieren;
  - vermeidbare negative Beanspruchungen zu erkennen;

© 2022 Axel Janssen, JES GmbH, Berlin https://www.jes-seminar.de

47

Gefährdungsbeurteilung

- Aufgaben der Gefährdungsbeurteilung sind
  - daraus Möglichkeiten für Maßnahmen abzuleiten, um die vermeidbaren Beanspruchungen zu vermeiden;
  - unvermeidbare Beanspruchungen zu erkennen;
  - daraus Möglichkeiten für Maßnahmen abzuleiten, um durch Änderungen an den Anforderungen, Ressourcen oder Belastungen die unvermeidbaren Beanspruchungen erträglich zu gestalten und so zu mindern;

© 2022 Axel Janssen, JES GmbH, Berlin https://www.jes-seminar.de

48

Gefährdungsbeurteilung

- Aufgaben der Gefährdungsbeurteilung sind
  - notwendige Maßnahmen zu erkennen, die den Arbeitnehmern die Bewältigung der Belastungen ermöglichen;
  - notwendige Maßnahmen der Verhältnisprävention zu erkennen;
  - notwendige Maßnahmen der Verhaltensprävention zu erkennen.

© 2022 Axel Janssen, JES GmbH, BWRh https://www.jes-seminar.de

49

50

50

51

51

52

52

53

53

54

54

Der wirkungsvolle Ausschuss für Arbeitsschutz – Teil III

Mitbestimmung bei Regelungen

© 2022 Axel Janssen, JES GmbH, Berlin https://www.jes-seminar.de

55

Aufsicht durch den Betriebsrat

- Es gibt eine Reihe von Vorschriften zum Arbeits-/Gesundheitsschutz:
  - ArbSchG,
  - ASiG,
  - ArbStättV,
  - BetrSichV,
  - GefStoffV,
  - BioStoffV,
  - PSA-BV etc.

© 2022 Axel Janssen, JES GmbH, Berlin https://www.jes-seminar.de

56

Aufsicht durch den Betriebsrat

- Diese Vorschriften müssen vom Arbeitgeber eingehalten werden.
- Hinsichtlich der Vorschriften selbst hat der Betriebsrat nicht mitzubestimmen – die Einhaltung ist einfach die Pflicht des Arbeitgebers.

© 2022 Axel Janssen, JES GmbH, Berlin https://www.jes-seminar.de

57

§ 80 Abs. 1 Nr. 1 BetrVG

Der Betriebsrat hat folgende allgemeine Aufgaben:

1. darüber zu wachen, dass die zugunsten der Arbeitnehmer geltenden Gesetze, Verordnungen, Unfallverhütungsvorschriften, Tarifverträge und Betriebsvereinbarungen durchgeführt werden;

© 2022 Axel Janssen, JCS GmbH, Berlin https://www.jcs-seminar.de

58

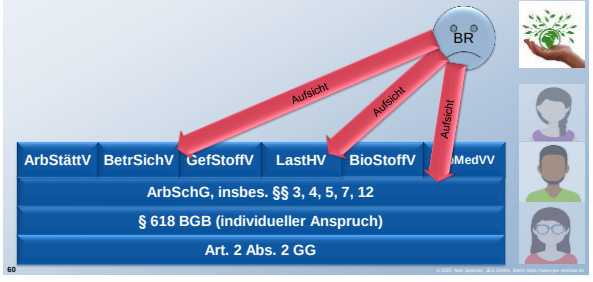
Aufsicht durch den Betriebsrat

- Der Betriebsrat überwacht nur, ob der Arbeitgeber die Vorschriften zum Arbeitsschutz durchführt.
- Erzwingen kann er deren Einhaltung selbst nicht.
- Allenfalls die Aufsichtsbehörden, Berufsgenossenschaft etc. haben ggf. Zwangsmittel – ob sie sie aber einsetzen, bleibt ihnen überlassen.

© 2022 Axel Janssen, JCS GmbH, Berlin https://www.jcs-seminar.de

59

Aufbau der Arbeitsschutzvorschriften



© 2022 Axel Janssen, JCS GmbH, Berlin https://www.jcs-seminar.de

60

Ermessensspielräume

- Die verschiedenen Vorschriften zum Arbeits- und Gesundheitsschutz lassen viele Fragen ungeregelt.
- Dort werden zwar Themen benannt, es wird aber nur bestimmt, dass der Arbeitgeber „erforderliche“ Maßnahmen zu ergreifen bzw. „angemessene“ oder „zuträgliche“ Verhältnisse herbeizuführen habe.

© 2022 Axel Janssen, JES GmbH, Berlin https://www.jes-seminar.de

61

Ermessensspielräume

- Das ist für viele Betriebsräte irritierend, weil sie erwarten, dass ein Gesetz bzw. eine Verordnung eine Frage auch abschließend regelt.
- Das ist aber, wie wir sehen werden, oft nicht möglich, nicht sinnvoll und für den Betriebsrat auch gar nicht wünschenswert.

© 2022 Axel Janssen, JES GmbH, Berlin https://www.jes-seminar.de

62

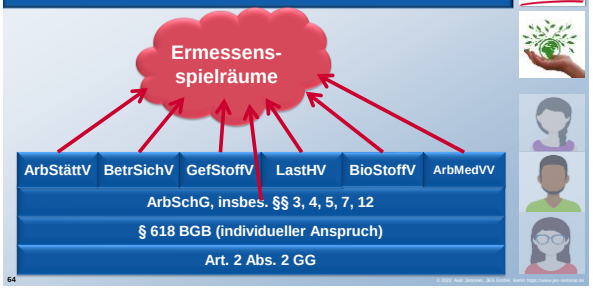
Ermessensspielräume

- Der Gesetzgeber lässt in den meisten Vorschriften also höchst absichtsvoll Ermessensspielräume.
- Sie müssen für jeden Betrieb individuell gefüllt werden.

© 2022 Axel Janssen, JES GmbH, Berlin https://www.jes-seminar.de

63

Aufbau der Arbeitsschutzvorschriften



64

Schutz der Gesundheit und Beteiligung des Betriebsrats

- Betriebsräte suchen oft nach festen Regeln oder anderen Vorschriften, aus denen sich Ansprüche auf bestimmte Maßnahmen zum Gesundheitsschutz ableiten lassen.
- Sie hoffen, sich auf solche Vorschriften berufen zu können, um Arbeitgeber zu den gewünschten Maßnahmen zu zwingen.

65

Schutz der Gesundheit und Beteiligung des Betriebsrats

- Es wird also gefragt „Wo steht das denn?“
- Solche verbindlichen Regelungen gibt es im Arbeits- bzw. Gesundheitsschutz aber tatsächlich kaum.

66

Schutz der Gesundheit und Beteiligung des Betriebsrats

- Nur wenn es um die öffentliche Sicherheit oder den Umweltschutz geht, oder wenn das Leben oder die Gesundheit von Menschen direkt gefährdet sind, stellt der Gesetzgeber verbindliche Vorschriften auf.
- Auch wenn bestimmte Personenkreise besonderen Schutz brauchen, werden gesetzliche Regeln bestimmt.

© 2022 Axel Janssen, JES GmbH, Berlin https://www.jes-seminar.de

67

Schutz der Gesundheit und Beteiligung des Betriebsrats

- Das ist z. B. der Fall
  - bei bestimmten Gefahrstoffen,
  - beim Mutterschutz,
  - beim Jugendarbeitsschutz,
  - bei Röntgenstrahlen und radioaktiver Strahlung sowie Radionukliden oder anderen strahlenden Stoffen.

© 2022 Axel Janssen, JES GmbH, Berlin https://www.jes-seminar.de

68

Schutz der Gesundheit und Beteiligung des Betriebsrats

- So wird es z. B. nicht gern gesehen, wenn man mehr als haushaltsübliche Mengen an Plutonium vorrätig hält.
- Und die haushaltsüblichen Mengen betragen exakt Null.

© 2022 Axel Janssen, JES GmbH, Berlin https://www.jes-seminar.de

69

Schutz der Gesundheit

- Solange aber kein unmittelbarer Zusammenhang zwischen einer bestimmten Regel und einer allgemeinen Gefahr für Leben und Gesundheit von Menschen besteht, vermeidet es der Gesetzgeber, Regeln zu definieren.

© 2022 Axel Janssen, JES GmbH, Berlin https://www.jes-seminar.de

70

Schutz der Gesundheit

- Es findet sich z. B. in keiner Vorschrift eine Grenze, welches Gewicht ein Arbeitnehmer maximal heben darf.
- Die Lastenhandhabungsverordnung, die in dieser Frage einschlägig ist, enthält keine Gewichtsgrenze.

© 2022 Axel Janssen, JES GmbH, Berlin https://www.jes-seminar.de

71

Schutz der Gesundheit

- Selbst das Rauchen am Arbeitsplatz ist nicht verboten.
- Der Gesetzgeber hat den Arbeitgebern „nur“ auferlegt, dass sie die nicht rauchenden Arbeitnehmer vor den Gefahren des Tabakrauchs zu schützen haben (§ 5 ArbStättV).
- Das könnte durchaus auch in einer Weise geschehen, die es dennoch erlaubt, am Arbeitsplatz zu rauchen.

© 2022 Axel Janssen, JES GmbH, Berlin https://www.jes-seminar.de

72

Schutz der Gesundheit

- Es zielt also in eine falsche Richtung, wenn ein Betriebsrat stets versucht, feste Regeln, Grenzwerte oder dergleichen zu finden, um sie dem Arbeitgeber vorzuhalten, damit der sie einhält.

© 2022 Axel Janssen, JES GmbH, Berlin https://www.jes-seminar.de

73

Schutz der Gesundheit

- Wendet man diese Strategie an, sind die Bemühungen eines Betriebsrats zum Scheitern verurteilt, weil der Arbeitgeber sich (zu Recht) darauf berufen kann, dass es ja in den meisten Fällen gar keine abschließenden und verbindlichen gesetzlichen Regelungen gibt.

© 2022 Axel Janssen, JES GmbH, Berlin https://www.jes-seminar.de

74

Schutz der Gesundheit

- Außerdem ist das für den Betriebsrat auch gar keine wünschenswerte Strategie – wie bereits gesehen, kann der Betriebsrat die Einhaltung von Vorschriften, die er nicht selbst mit dem Arbeitgeber vereinbart hat, gar nicht durchsetzen.

© 2022 Axel Janssen, JES GmbH, Berlin https://www.jes-seminar.de

75

Warum keine festen Grenzen bzw. Regeln?

- Es ist durchaus sinnvoll, dass der Gesetzgeber in den wenigsten Fällen feste Regeln aufstellt.
- Menschen sind verschieden, Tätigkeiten und auch Arbeitsbedingungen bzw. Arbeitsumgebungen sind verschieden.

© 2022 Axel Janssen, JES GmbH, Berlin https://www.jes-seminar.de

76

Warum keine festen Grenzen bzw. Regeln?

- Es wäre gar nicht möglich, für jeden denkbaren Fall abschließende Regelungen in gesetzliche Bestimmungen aufzunehmen.
- Der Gesetzgeber wäre überfordert, und er könnte den unterschiedlichen Menschen und ihren Bedürfnissen nicht gerecht werden.

© 2022 Axel Janssen, JES GmbH, Berlin https://www.jes-seminar.de

77

Warum keine festen Grenzen bzw. Regeln?

- Das Beispiel „Handhabung von Lasten“ macht es deutlich:
  - Ein Gewichtheber hat kein Problem damit, 50 oder mehr kg Masse zu heben.
  - Andere Menschen sind aber auch mit geringeren Lasten überfordert.
  - Außerdem kommt es ja darauf an, wie die Last gehandhabt wird, also z. B. auf die Hebelwirkung.

© 2022 Axel Janssen, JES GmbH, Berlin https://www.jes-seminar.de

78

Warum keine festen Grenzen bzw. Regeln?

- Das Beispiel „Handhabung von Lasten“ macht es deutlich:
  - Selbst eine Unterscheidung nach dem Geschlecht ist nicht immer sinnvoll.
  - Manche Frauen können durchaus schwerere Lasten handhaben als manche Männer.
  - Es wäre geradezu diskriminierend, Frauen nur aufgrund ihres Geschlechts zu unterstellen, sie seien weniger leistungsfähig.

© 2022 Axel Janssen, JES GmbH, Berlin https://www.jes-seminar.de

79

Warum keine festen Grenzen bzw. Regeln?

- Es gilt also nicht, feste Regeln zu identifizieren und deren Einhaltung durchzusetzen, sondern die Belastungen und Beanspruchung auf ein für den betroffenen Menschen jeweils erträgliches Maß zu begrenzen.

© 2022 Axel Janssen, JES GmbH, Berlin https://www.jes-seminar.de

80

Warum keine festen Grenzen bzw. Regeln?

- Dieses Maß kann je nach Mensch unterschiedlich bemessen sein.
- Es kann aber auch je nach Tätigkeit, Umgebung, persönlichen Fähigkeiten (also Anforderungen, Ressourcen etc.) sehr unterschiedlich bemessen sein.

© 2022 Axel Janssen, JES GmbH, Berlin https://www.jes-seminar.de

81

Warum keine festen Grenzen bzw. Regeln?

- Die gesetzlichen Vorschriften lassen also ganz absichtsvoll Ermessensspielräume offen.
- Diese Ermessensspielräume müssen durch betriebliche Regelungen geschlossen werden.

© 2022 Axel Janssen, JES GmbH, Berlin https://www.jes-seminar.de

82

Mitbestimmung des Betriebsrats § 87 Abs. 1 Nr. 7 BetrVG

> Der Betriebsrat hat, soweit eine gesetzliche oder tarifliche Regelung nicht besteht, in folgenden Angelegenheiten mitzubestimmen: […]
> 7. Regelungen über die Verhütung von Arbeitsunfällen und Berufskrankheiten sowie über den Gesundheitsschutz im Rahmen der gesetzlichen Vorschriften oder der Unfallverhütungsvorschriften;

- Der Betriebsrat bestimmt über Regelungen zur Unfallverhütung und zum Gesundheitsschutz im Rahmen der gesetzlichen Vorschriften mit.

© 2022 Axel Janssen, JES GmbH, Berlin https://www.jes-seminar.de

83

Mitbestimmung des Betriebsrats

- Um die Ermessensspielräume zu schließen, muss der Arbeitgeber eigene Regeln im Rahmen der gesetzlichen und anderen Vorschriften schaffen.
- Dies sind Regelungen zum Gesundheitsschutz, und über die hat der Betriebsrat mitzubestimmen.

© 2022 Axel Janssen, JES GmbH, Berlin https://www.jes-seminar.de

84

Aufbau der Arbeitsschutzvorschriften

85

Mitbestimmung des Betriebsrats

- Die richtige Antwort auf die Frage „wo steht das denn?“ lautet: „Da, wo Ihr es hinschreibt“.
- Der Betriebsrat regelt also mit dem Arbeitgeber, welche Grenzwerte, Verfahrensweisen, Schutzregeln etc. im Betrieb gelten und angewandt werden müssen.

86

§ 4 Abs. 1 Nr. 3 ArbSchG

> Der Arbeitgeber hat bei Maßnahmen des Arbeitsschutzes von folgenden allgemeinen Grundsätzen auszugehen: […]
> 3. bei den Maßnahmen sind der Stand von Technik, Arbeitsmedizin und Hygiene sowie sonstige gesicherte arbeitswissenschaftliche Erkenntnisse zu berücksichtigen;

87

Gesicherte arbeitswissenschaftliche Erkenntnisse

- Bei der Regelungen darüber, wie die Ermessensspielräume durch betriebliche Regelungen geschlossen werden, sind gesicherte arbeitswissenschaftliche Erkenntnisse zu berücksichtigen.

© 2022 Axel Janssen, JES GmbH, Berlin https://www.jes-seminar.de

88

Gesicherte arbeitswissenschaftliche Erkenntnisse

- Dabei handelt es sich aber nicht um verbindliche Vorschriften, sondern um (mehr oder minder amtliche) Veröffentlichungen arbeitswissenschaftlicher Erkenntnisse, die insofern natürlich als gesichert gelten können.

© 2022 Axel Janssen, JES GmbH, Berlin https://www.jes-seminar.de

89

Gesicherte arbeitswissenschaftliche Erkenntnisse

- Vor allem sind hier zu nennen:
  - Technische Regeln für Arbeitsplätze („ASR“) hinsichtlich der Arbeitsstättenverordnung,
  - Technische Regeln zur Betriebssicherheit (TRBS) hinsichtlich der Betriebssicherheitsverordnung,
  - Technische Regeln zu Gefahrstoffen (TRGS) hinsichtlich der Gefahrstoffverordnung.

© 2022 Axel Janssen, JES GmbH, Berlin https://www.jes-seminar.de

90

Gesicherte arbeitswissenschaftliche Erkenntnisse

- Außerdem hat die BAUA bis 2010 eine Sammlung gesicherter arbeitswissenschaftlicher Erkenntnisse („AWE“) veröffentlicht.
- Einige davon sind nicht mehr ganz aktuell, und sie werden auch nicht mehr gepflegt.
- Auf der Website sind aber weitere interessante Dokumente zu finden.

© 2022 Axel Janssen, JES GmbH, Berlin https://www.jes-seminar.de

91

Gesicherte arbeitswissenschaftliche Erkenntnisse

- Ferner veröffentlichen die Berufsgenossenschaften arbeitswissenschaftliche Erkenntnisse, z. B. in den „DGUVen“, in anderen UVVen und in Leitlinien.
- Auch dort werden Anforderungen präzisiert und konkretisiert.

© 2022 Axel Janssen, JES GmbH, Berlin https://www.jes-seminar.de

92

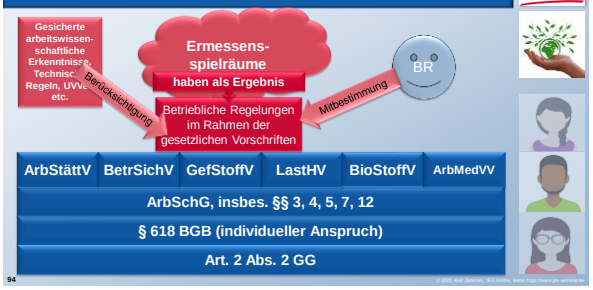
Gesicherte arbeitswissenschaftliche Erkenntnisse

- Auch das sind keine gesetzlichen Vorschriften, sondern „nur“ gesicherte arbeitswissenschaftliche Erkenntnisse.
- Allerdings verliert der Betrieb den Versicherungsschutz der BG, wenn er sich nicht an Unfallverhütungsvorschriften hält.

© 2022 Axel Janssen, JES GmbH, Berlin https://www.jes-seminar.de

93

Aufbau der Arbeitsschutzvorschriften



94

Mitbestimmung beim Gesundheitsschutz

- Tatsächlich hat der Betriebsrat also im Wege der Mitbestimmung erheblichen Einfluss darauf, wie gesundheitlichen Gefährdungen und Beeinträchtigungen der Arbeitnehmer begegnet werden kann.
- Diesen Einfluss sollte er unbedingt umfassend geltend machen.

95

Mitbestimmung beim Gesundheitsschutz

- Dass es gar nicht vorteilhaft für den Betriebsrat ist, wenn eine abschließende, verbindliche Vorschrift in einem Gesetz steht, wollen wir an einem Beispiel verdeutlichen.

96

Beispiel für verbindliche gesetzliche Vorschrift

- Im MuSchG war bis 2017 verboten, werdende Mütter mit dem Schälen von Holz zu beschäftigen.
- Das war eine verbindliche, abschließende Vorschrift, die keinen Raum für das Ausüben von Ermessen übrig ließ.
- Also gab es darüber auch nichts mitzubestimmen.

© 2022 Axel Janssen, JES GmbH, Berlin https://www.jes-seminar.de

97

Beispiel für verbindliche gesetzliche Vorschrift

- Wenn der Betriebsrat bei einer Betriebsbegehung einen Raum entdeckte, in dem busladungsweise werdende Mütter über Bergen von ungeschältem Holz sitzen, und er sich zu Recht darüber empörte, hatte er aber gar keine wirksame Handhabe, um das zu unterbinden.

© 2022 Axel Janssen, JES GmbH, Berlin https://www.jes-seminar.de

98

Beispiel für verbindliche gesetzliche Vorschrift

- Der Betriebsrat überwacht zwar die Einhaltung von Vorschriften, kann ihre Einhaltung aber nicht erzwingen (§ 80 Abs. 1 Nr. 1 BetrVG).
- Er hat auch nicht mitzubestimmen, so dass er keine verbindliche Regel erzwingen und deren Einhaltung durchsetzen kann.

© 2022 Axel Janssen, JES GmbH, Berlin https://www.jes-seminar.de

99

Beispiel für verbindliche gesetzliche Vorschrift

- Das einzige, was der Betriebsrat tun könnte, wäre,
  - den Arbeitgeber auf den Missstand aufmerksam zu machen und ihm ins Gewissen zu reden,
  - wenn das nicht hilft, sich an die zuständige Aufsichtsbehörde zu wenden (§ 89 Abs. 1 BetrVG) – ob die dann aber Hubschrauber mit einem Sondereinsatzkommando schickt, bleibt abzuwarten.

© 2022 Axel Janssen, JES GmbH, Berlin https://www.jes-seminar.de

100

Beispiel für verbindliche gesetzliche Vorschrift

- Insofern ist also für die Mitgestaltung und vor allem Durchsetzung dessen, was der Betriebsrat mitgestaltet hat, absolut richtig und notwendig, dass der Gesetzgeber nicht alle Fragen des betrieblichen Gesundheitsschutzes abschließend geregelt hat.

© 2022 Axel Janssen, JES GmbH, Berlin https://www.jes-seminar.de

101

Konsequenz für den Betriebsrat

- Der Betriebsrat kann sich also nicht „zurücklehnen“ und dem Arbeitgeber sagen „da steht's, also machen Sie mal“, sondern er muss alle regelungsbedürftigen Fragen des Gesundheitsschutzes aktiv mitregeln.

© 2022 Axel Janssen, JES GmbH, Berlin https://www.jes-seminar.de

102

Konsequenz für den Betriebsrat

- Die Konsequenz dieser Konstruktion bedeutet natürlich,
  - dass der Betriebsrat sich bei Fragen des Gesundheitsschutzes sehr aktiv einbringen muss,
  - dass er eine Menge Arbeit zu leisten hat und
  - dass er eine gehörige Portion Verantwortung übernehmen muss.

© 2022 Axel Janssen, JES GmbH, Berlin https://www.jes-seminar.de

103

Rolle der anderen Stellen

- Von Arbeitgeberseite wird gern vorgebracht, dass die Berufsgenossenschaft, die Fachkraft für Arbeitssicherheit oder auch der Betriebsarzt (oder alle zusammen) doch mit den Zuständen im Betrieb einverstanden seien und nichts einzuwenden haben.

© 2022 Axel Janssen, JES GmbH, Berlin https://www.jes-seminar.de

104

Rolle der anderen Stellen

- Das muss für den Betriebsrat aber nicht bedeuten, dass er dann auch keine Einwände mehr zu erheben hat.
- Nicht die Fachkraft für Arbeitssicherheit oder der Betriebsarzt haben mitzubestimmen – diese Aufgabe kommt allein dem Betriebsrat zu.

© 2022 Axel Janssen, JES GmbH, Berlin https://www.jes-seminar.de

105

Rolle der anderen Stellen

- Und auch die Berufsgenossenschaft hat nicht immer den umfassenden Schutz der Gesundheit im Fokus, sondern die Verhinderung von Versicherungsfällen – in erster Linie also von Unfällen.

© 2022 Axel Janssen, JES GmbH, Berlin https://www.jes-seminar.de

106

Rolle der anderen Stellen

- Deshalb sollte der Betriebsrat sich nicht von der Argumentation beeindrucken lassen, dass andere Stellen gegen die Zustände keine Einwände erhoben haben.
- Wenn er begründen kann, warum er die Zustände kritisiert, kann er mitbestimmen und sollte das auch tun.

© 2022 Axel Janssen, JES GmbH, Berlin https://www.jes-seminar.de

107

Gefährdungsbeurteilung

- Gefährdungsbeurteilungen sind unter diesen Aspekten vor allem aus zwei Gründen interessant:
  - Erstens handelt es sich bei § 5 ArbSchG, in der die Verpflichtung, Gefährdungsbeurteilungen durchzuführen, um eine Rahmenvorschrift, die durch betriebliche Regelungen ausgefüllt werden muss – der Betriebsrat hat also mitzubestimmen.

© 2022 Axel Janssen, JES GmbH, Berlin https://www.jes-seminar.de

108

Gefährdungsbeurteilung

- Gefährdungsbeurteilungen sind unter diesen Aspekten vor allem aus zwei Gründen interessant:
  - Zweitens ist die Aufgabe der Gefährdungsbeurteilungen, zu ermitteln, wie Anforderungen, Ressourcen und Belastungen zusammenwirken und welche Beanspruchungen daraus entstehen – sie ist also ein zentrales Instrument des Gesundheitsschutzes.

© 2022 Axel Janssen, JES GmbH, Berlin https://www.jes-seminar.de

109

Gefährdungsbeurteilung

- Aus Sicht des BAG sind Gefährdungsbeurteilungen aber außerdem in vielen Fällen eine wesentliche Voraussetzung dafür, dass der Betriebsrat seine Mitbestimmungspflichten beim Gesundheitsschutz überhaupt ausüben kann – mehr dazu gleich im nächsten Thema.

© 2022 Axel Janssen, JES GmbH, Berlin https://www.jes-seminar.de

110

111

112

112

113

113

114

114

Der wirkungsvolle Ausschuss für Arbeitsschutz – Teil III

Gefährdungsbeurteilung und Maßnahmen zum Arbeits- und Gesundheitsschutz

© 2022 Axel Janssen, JES GmbH, Berlin https://www.jes-seminar.de

115

§ 3 Abs. 1 ArbSchG

Der Arbeitgeber ist verpflichtet, die erforderlichen Maßnahmen des Arbeitsschutzes unter Berücksichtigung der Umstände zu treffen, die Sicherheit und Gesundheit der Beschäftigten bei der Arbeit beeinflussen. Er hat die Maßnahmen auf ihre Wirksamkeit zu überprüfen und erforderlichenfalls sich ändernden Gegebenheiten anzupassen. […]

© 2022 Axel Janssen, JES GmbH, Berlin https://www.jes-seminar.de

116

Sinn einer Gefährdungsbeurteilung

- § 3 ArbSchG bestimmt, dass der Arbeitgeber die erforderlichen Maßnahmen zum Gesundheitsschutz unter Berücksichtigung der jeweiligen Arbeitsbedingungen zu treffen hat.

© 2022 Axel Janssen, JES GmbH, Berlin https://www.jes-seminar.de

117

Sinn einer Gefährdungsbeurteilung

- Was § 3 ArbSchG aber nicht verrät, ist, welche Maßnahmen denn erforderlich sind.
- Es können ja auch die unterschiedlichsten Maßnahmen erforderlich sein – je nachdem, welche Belastungen und Beanspruchungen auftreten.

© 2022 Axel Janssen, JES GmbH, Berlin https://www.jes-seminar.de

118

Sinn einer Gefährdungsbeurteilung

- Daher muss für jede Tätigkeit und jeden Arbeitsplatz ermittelt werden, welche Faktoren (Anforderungen, Ressourcen, äußere Einflüsse) sich in welcher Weise auf den jeweiligen Arbeitnehmer auswirken.
- Daraus können die erforderlichen Maßnahmen des Arbeitsschutzes abgeleitet werden.

© 2022 Axel Janssen, JES GmbH, Berlin https://www.jes-seminar.de

119

Sinn einer Gefährdungsbeurteilung

- Genau das ist der Sinn von Gefährdungsbeurteilungen.
- Sie dienen also dazu, zu ermitteln, was geschehen muss, um präventiv die Bedingungen bei der Arbeit gesund zu gestalten.

© 2022 Axel Janssen, JES GmbH, Berlin https://www.jes-seminar.de

120

Sinn einer Gefährdungsbeurteilung

- Gefährdungsbeurteilungen sind also nicht so etwas wie eine „TÜV-HU“, bei der anhand einer Checkliste bestimmte Parameter geprüft werden.
- Eine Gefährdungsbeurteilung ist vielmehr ein Prozess, bei dem man versucht, die Faktoren bei der Arbeit positiv zu gestalten.

121

121

§ 5 Abs. 1 ArbSchG

> Der Arbeitgeber hat durch eine Beurteilung der für die Beschäftigten mit ihrer Arbeit verbundenen Gefährdung zu ermitteln, welche Maßnahmen des Arbeitsschutzes erforderlich sind.

122

122

Gefährdungsbeurteilung

- § 5 ArbSchG verpflichtet den Arbeitgeber, „durch eine Beurteilung der für die Beschäftigten mit ihrer Arbeit verbundenen Gefährdung zu ermitteln, [ob und] welche Maßnahmen des Arbeitsschutzes erforderlich sind“.

123

123

Gefährdungsbeurteilung

- Der Begriff „Gefährdungsbeurteilung“ wird gelegentlich fehlinterpretiert – als ginge es allein darum, dringende, große „Gefahren“ zu ermitteln und zu beseitigen.
- „Gefährdungen“ können aber auch entstehen, ohne dass eine unmittelbare, erhebliche „Gefahr“ droht.

© 2022 Axel Janssen, JES GmbH, Berlin https://www.jes-seminar.de

124

Gefährdungsbeurteilung

- Es geht bei einer Gefährdungsbeurteilung darum, potentielle Gefährdungen der Gesundheit – also des Wohlbefindens – zu identifizieren und nach Möglichkeiten zu suchen, ihnen durch geeignete Maßnahmen zu begegnen.

© 2022 Axel Janssen, JES GmbH, Berlin https://www.jes-seminar.de

125

Mitbestimmung über die Gefährdungsbeurteilung

- Über die Art der Durchführung hat der Betriebsrat mitzubestimmen, weil Ermessensspielräume für den Arbeitgeber bestehen.
- In § 5 ArbSchG ist zwar bestimmt, dass, aber nicht, wie sie durchzuführen ist – § 5 ArbSchG ist also eine „Rahmenvorschrift“ i. S. d. § 87 Abs. 1 Nr. 7 BetrVG.

© 2022 Axel Janssen, JES GmbH, Berlin https://www.jes-seminar.de

126

§ 5 Abs. 2 ArbSchG

Der Arbeitgeber hat die Beurteilung je nach Art der Tätigkeiten vorzunehmen. Bei gleichartigen Arbeitsbedingungen ist die Beurteilung eines Arbeitsplatzes oder einer Tätigkeit ausreichend.

© 2022 Axel Janssen, JCS GmbH, Berlin https://www.jcs-seminar.de

127

Gefährdungsbeurteilung

- Die Gefährdungsbeurteilung ist „je nach Art der Tätigkeiten vorzunehmen“.
- Es gibt also nicht „eine“ Gefährdungsbeurteilung, sondern sie müssen differenziert werden nach
  - Tätigkeiten und
  - Arbeitsplätzen.

© 2022 Axel Janssen, JCS GmbH, Berlin https://www.jcs-seminar.de

128

Gefährdungsbeurteilung

- Es muss allerdings nicht jeder einzelne Arbeitsplatz beurteilt werden.
- Wenn mehrere gleichartige Arbeitsplätze vorhanden sind, genügt es, wenn einer davon beurteilt wird und die erforderlichen Maßnahmen für alle Arbeitsplätze durchgeführt werden.

© 2022 Axel Janssen, JCS GmbH, Berlin https://www.jcs-seminar.de

129

Gefährdungsbeurteilung

- Allerdings muss geklärt werden,
  - ob sich scheinbar gleichartige Arbeitsplätze nicht doch unterscheiden, z. B. hinsichtlich der Arbeitsbedingungen wie Licht, Lärm etc.,
  - ob an scheinbar gleichen Arbeitsplätzen nicht doch unterschiedliche Tätigkeiten ausgeführt werden und

© 2022 Axel Janssen, JES GmbH, Berlin https://www.jes-seminar.de

130

Gefährdungsbeurteilung

- Allerdings muss geklärt werden,
  - ob die individuellen Ressourcen der Arbeitnehmer an den verschiedenen, scheinbar gleichen Arbeitsplätzen nicht doch eine differenzierte Betrachtung erfordern, weil sie sich unterschiedlich auf die Belastungen und Beanspruchungen auswirken.

© 2022 Axel Janssen, JES GmbH, Berlin https://www.jes-seminar.de

131

Beteiligung des Betriebsrats

- Regelungsbedürftige Fragen, an denen der Betriebsrat zu beteiligen ist, sind z. B.:
  - Welche Tätigkeiten werden unterschieden?
  - Welche Arbeitsplätze werden beurteilt?
  - Was wird beurteilt, also z. B. geprüft?
  - Wie lauten die Kriterien für die Beurteilung, z. B. als Checkliste?

© 2022 Axel Janssen, JES GmbH, Berlin https://www.jes-seminar.de

132

Beteiligung des Betriebsrats

- Regelungsbedürftige Fragen, an denen der Betriebsrat zu beteiligen ist, sind z. B.:
  - Zu welcher Zeit (also z. B. im laufenden Betrieb) wird die Beurteilung durchgeführt?
  - Wer führt die Beurteilung durch?
  - Werden Externe hinzugezogen?
  - Wie werden die Arbeitnehmer an der Beurteilung beteiligt, z. B. befragt?

© 2022 Axel Janssen, JES GmbH, Berlin https://www.jes-seminar.de

133

Beteiligung des Betriebsrats

- Fragen, an denen der Betriebsrat zu beteiligen ist, sind z. B.:
  - Wie wird die Beurteilung ausgewertet?
  - Welche Maßnahmen werden als Ergebnis der Beurteilung festgelegt?
  - Aus welchen Anlässen wird die Beurteilung wiederholt, oder wird sie zyklisch (z. B. einmal jährlich) wiederholt?

© 2022 Axel Janssen, JES GmbH, Berlin https://www.jes-seminar.de

134

Maßnahmen des Arbeitgebers

- Der Gesetzgeber hat ein Mitbestimmungsrecht des Betriebsrats nur bei Regelungen, nicht aber bei Maßnahmen des Arbeitgebers vorgesehen.
- Grund ist, dass konkrete Maßnahmen unternehmerische („wirtschaftliche“) Angelegenheiten sind.

© 2022 Axel Janssen, JES GmbH, Berlin https://www.jes-seminar.de

135

Maßnahmen des Arbeitgebers

- Zudem heißt es in § 77 Abs. 1 BetrVG, dass der Arbeitgeber Vereinbarungen durchzuführen hat.
- Es obliegt also dem Arbeitgeber, die notwendigen Maßnahmen zu ergreifen, die der Umsetzung der vereinbarten Regelungen dienen.

© 2022 Axel Janssen, JES GmbH, Berlin https://www.jes-seminar.de

136

Maßnahmen des Arbeitgebers

- Die Frage, welche ergonomischen Eigenschaften ein Bildschirm haben muss, betrifft Regelungen, ist also mitbestimmungspflichtig.
- Der Kauf eines Bildschirms eines bestimmten Herstellers ist aber eine Maßnahme, also nicht Gegenstand der Mitbestimmung.

© 2022 Axel Janssen, JES GmbH, Berlin https://www.jes-seminar.de

137

Maßnahmen des Arbeitgebers

- Die Maßnahmen des Arbeitgebers müssen aber lt. § 77 Abs. 1 BetrVG den ggf. vorgenommenen Regelungen gemäß erfolgen, sie also verwirklichen.
- Werden die Regelungen, die z. B. in einer Betriebsvereinbarung vorgenommen wurden, nicht umgesetzt, kann der Betriebsrat die Einhaltung der Betriebsvereinbarung ggf. arbeitsgerichtlich durchsetzen.

© 2022 Axel Janssen, JES GmbH, Berlin https://www.jes-seminar.de

138

Maßnahmen des Arbeitgebers

- Verschiedene Arbeitsgerichte unterschiedlicher Instanzen haben mehrfach entschieden, dass der Betriebsrat aber unter bestimmten Umständen auch über Maßnahmen mitzubestimmen hat.
- Hintergrund sind insbes. § 3 ArbSchG und § 3a ArbStättV, wo es z. B. heißt „Der Arbeitgeber ist verpflichtet, die erforderlichen Maßnahmen des Arbeitsschutzes […] zu treffen.“

© 2022 Axel Janssen, JES GmbH, Berlin https://www.jes-seminar.de

139

Maßnahmen des Arbeitgebers

- Das BAG vertritt in einer viel diskutierten Entscheidung (1 ABR 25/15) die Auffassung, dass daraus grundsätzlich auch ein Mitbestimmungsrecht abgeleitet werden kann, weil ja nicht bestimmt ist, welche Maßnahmen jeweils erforderlich sind.
- Es versteht also auch diese Vorschrift als „Rahmenvorschrift“.

© 2022 Axel Janssen, JES GmbH, Berlin https://www.jes-seminar.de

140

Maßnahmen des Arbeitgebers

- Das würde aber bedeuten, dass der Betriebsrat in der Konsequenz über alle Maßnahmen, die der Arbeitgeber ergreift, um Gefährdungen für die Sicherheit und Gesundheit der Arbeitnehmer zu vermeiden, mitzubestimmen hätte – ggf. auch initiativ.

© 2022 Axel Janssen, JES GmbH, Berlin https://www.jes-seminar.de

141

Maßnahmen des Arbeitgebers

- Dies stünde in einem eklatanten Widerspruch zu § 77 Abs. 1 BetrVG und auch zu Art 2 Abs. 1 GG, die dem Arbeitgeber ja die Freiheit einräumen, seine unternehmerische Tätigkeit frei nach eigenem Ermessen auszuüben.

© 2022 Axel Janssen, JES GmbH, Berlin https://www.jes-seminar.de

142

Maßnahmen des Arbeitgebers

- Deshalb hat das BAG in seinem Urteil ein Mitbestimmungsrecht über konkrete Maßnahmen zur Beseitigung von Gefahren daran geknüpft, dass eine „unmittelbare objektive Gesundheitsgefahr vorliegt oder eine […] Gefährdungsbeurteilung einen Handlungsbedarf ergibt.“

© 2022 Axel Janssen, JES GmbH, Berlin https://www.jes-seminar.de

143

Maßnahmen des Arbeitgebers

- Wenn in einer Gefährdungsbeurteilung also eine Gefährdung der Gesundheit identifiziert wurde, hat der Betriebsrat darüber mitzubestimmen, welche Maßnahmen der Arbeitgeber ggf. wann und wie zu ergreifen hat, um diese Gefahr zu beseitigen.

© 2022 Axel Janssen, JES GmbH, Berlin https://www.jes-seminar.de

144

Maßnahmen des Arbeitgebers

- Dies zeigt einmal mehr, welche wesentliche Bedeutung Gefährdungsbeurteilungen gerade für Betriebsräte haben.
- Deshalb sollte ein Betriebsrat großen Wert darauf legen, dass die Gefährdungsbeurteilung korrekt und sorgfältig und vor allem mit seiner Beteiligung durchgeführt werden.

© 2022 Axel Janssen, JES GmbH, Berlin https://www.jes-seminar.de

145

Weitere Funktion von Gefährdungsbeurteilungen lt. BAG

- Allerdings sagt das BAG in seiner Entscheidung 1 ABR 25/15 auch, dass auch Regelungen, die im Rahmen z. B. der ArbStättV vorzunehmen sind, als „Maßnahmen“ zu verstehen sein können.
- Welche Grundfläche z. B. erforderlich ist, ist demnach eher eine Maßnahme als eine Regelung.

© 2022 Axel Janssen, JES GmbH, Berlin https://www.jes-seminar.de

146

Weitere Funktion von Gefährdungsbeurteilungen lt. BAG

- Demzufolge müssten auch Fragen wie die erforderlichen Grundfläche, Raumtemperaturen, Beleuchtung etc., für die im Betrieb Mindestanforderungen bzw. Mindeststandards geregelt werden sollen, zunächst Gegenstand einer Gefährdungsbeurteilung sein.

© 2022 Axel Janssen, JES GmbH, Berlin https://www.jes-seminar.de

147

Weitere Funktion von Gefährdungsbeurteilungen lt. BAG

- Bei der Durchführung dieser Gefährdungsbeurteilung müsste dann festgestellt werden,
  - ob überhaupt eine Regelung erforderlich ist, weil eine Gefährdung der Gesundheit der Arbeitnehmer solch eine Regelung notwendig macht und
  - wie dann die Regelung aussehen muss.

© 2022 Axel Janssen, JES GmbH, Berlin https://www.jes-seminar.de

148

Weitere Funktion von Gefährdungsbeurteilungen lt. BAG

- Damit geht das BAG weit über das hinaus, was andere Instanzgerichte als notwendige Voraussetzung für die Mitbestimmung bei Regelungen z. B. im Rahmen der ArbStättV oder der BetrSichV ansehen.
- Deshalb wird das Urteil auch so intensiv diskutiert.

© 2022 Axel Janssen, JES GmbH, Berlin https://www.jes-seminar.de

149

Weitere Funktion von Gefährdungsbeurteilungen lt. BAG

- Insbesondere wird es schwierig, Regelungen z. B. über Neubauten oder neu anzuschaffende Maschinen zu treffen, wenn immer zuerst eine Gefährdungsbeurteilung durchgeführt werden soll.
- Die Objekte, die dann Gegenstand der Beurteilung sein müssen, sollen ja erst neu entstehen, was es schwierig macht, sie zu beurteilen.

© 2022 Axel Janssen, JES GmbH, Berlin https://www.jes-seminar.de

150

Weitere Funktion von Gefährdungsbeurteilungen lt. BAG

- Wie solch eine „Voraus-Gefährdungsbeurteilung“ jeweils durchgeführt werden kann, muss man im Einzelfall klären.
- Dies macht aber um so mehr deutlich, wie wichtig Gefährdungsbeurteilungen und die Beteiligung des Betriebsrats in der Praxis sind.

151 © 2022 Axel Janssen, JES GmbH, Berlin https://www.jes-seminar.de

151

152

152

153

153

154

154

155

155

156

156

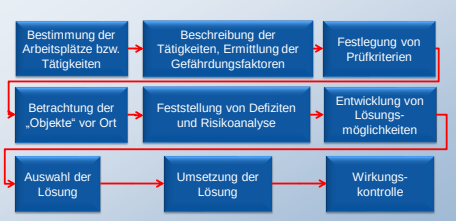
Der wirkungsvolle Ausschuss für Arbeitsschutz – Teil III

Gefährdungsbeurteilungen vorbereiten und durchführen

© 2022 Axel Janssen, JES GmbH, Berlin https://www.jes-seminar.de

157

Gefährdungsbeurteilung – 9 Schritte



© 2022 Axel Janssen, JES GmbH, Berlin https://www.jes-seminar.de

158

Vorbereitung

- Wie bereits gesehen muss man Gefährdungsbeurteilungen „je nach Art der Tätigkeiten“ vornehmen.
- Zu berücksichtigen sind ferner
  - die Arbeitsstätte als Ganzes (z. B. Fluchtwege, Brandschutz etc.),
  - die einzelnen Arbeitsplätze,
  - die Anlagen, Maschinen, Geräte, Werkzeuge, Hilfsmittel etc.,
  - ggf. verwendete Gefahrstoffe,
  - ggf. vorhandene Biostoffe etc.

© 2022 Axel Janssen, JES GmbH, Berlin https://www.jes-seminar.de

159

Vorbereitung

- Gegenstand der Beurteilung ist das Gesamtsystem „Arbeit“.
- Die Anforderungen, Ressourcen und äußeren Bedingungen werden ermittelt, und es wird beurteilt, ob die in ihrem Zusammenspiel entstehenden Belastungen Gefährdungen der Gesundheit auslösen können.

160

160

Grundlagen für das Vorgehen beim Gesundheitsschutz

161

161

Gefährdungsbeurteilung – 9 Schritte

Bestimmung der Arbeitsplätze bzw. Tätigkeiten

162

162

1. Schritt: Bestimmung der „Objekte“

- Erster Schritt ist eine Identifikation der verschiedenen Arbeitsplätze und Tätigkeiten.
- Dafür benötigt man
  - eine Auflistung aller Arbeitsplätze und
  - eine möglichst genaue und konkrete Beschreibung der Arbeitsaufgaben, die an den jeweiligen Arbeitsplätzen erledigt werden.

© 2022 Axel Janssen, JES GmbH, Berlin https://www.jes-seminar.de

163

1. Schritt: Bestimmung der „Objekte“

- Die Tätigkeiten/Arbeitsaufgaben beschreiben die Anforderungen, die an die Arbeitnehmer gestellt werden.
- Die Nennung der Arbeitsplätze lässt erste Rückschlüsse auf die vorhandenen (technischen) Ressourcen und die möglichen Belastungen durch äußere Einflüsse zu.

© 2022 Axel Janssen, JES GmbH, Berlin https://www.jes-seminar.de

164

1. Schritt: Bestimmung der „Objekte“

- Außerdem braucht man einen Überblick über die Arbeitsstätte und die Anordnung der Arbeitsplätze.
- Man braucht ferner einen Überblick über die vorhandenen Anlagen, Maschinen, Geräte, Werkzeuge etc.
- Außerdem wird eine Auflistung der Gefahrstoffe und Biostoffe benötigt.

© 2022 Axel Janssen, JES GmbH, Berlin https://www.jes-seminar.de

165

1. Schritt: Bestimmung der „Objekte“

- Sinnvollerweise erstellt man so etwas wie eine „Matrix“ der Arbeitsplätze und Tätigkeiten.
- Damit bekommt man einen Überblick darüber, welche Arbeitsplätze und Tätigkeiten u. U. vergleichbar sind, so dass man sie zusammenfassen kann.

© 2022 Axel Janssen, JES GmbH, Berlin https://www.jes-seminar.de

166

1. Schritt: Bestimmung der „Objekte“

Arbeitsplätze:	Platz 1	Platz 2	Platz 3	Platz 4	…
Tätigkeiten:	Typisch:	Typisch:	Typisch:	Typisch:	
Heben		X	X		
Tragen		X	X		
Auf Papier schreiben	X				
Dateneingabe	X				
Texteingabe	X			X	
Lesen auf Papier	X			X	
Lesen auf dem Bildschirm	X	X		X	
Papiermengen handhaben (z. B. sortieren)	X	X			
Prozesse am Bildschirm überwachen			X		
Prozesse am Bildschirm steuern			X		
Sitzen	X	X		X	
Stehen	X	X	X		
Gehen		X	X		
Telefonieren	X				
…					

© 2022 Axel Janssen, JES GmbH, Berlin https://www.jes-seminar.de

167

1. Schritt: Bestimmung der „Objekte“

- Wie bereits gesehen gibt es nicht die „eine“ Gefährdungsbeurteilung.
- Vielmehr muss man bei der Gefährdungsbeurteilung die unterschiedlichen Faktoren, die an der jeweiligen Stelle herrschen, berücksichtigen.

© 2022 Axel Janssen, JES GmbH, Berlin https://www.jes-seminar.de

168

1. Schritt: Bestimmung der „Objekte“

- Es ist meistens sinnvoll, wenn man einzelne Bausteine erstellt.
- Jeder Baustein beschreibt die möglichen Gefährdungsfaktoren für eine Tätigkeit.
- Aus den verschiedenen Bausteinen kann man dann die Beurteilung für jeweils einen bestimmten Arbeitsplatz zusammenstellen.

169 © 2022 Axel Janssen, JES GmbH, Berlin https://www.jes-seminar.de

169

Gefährdungsbeurteilung – 9 Schritte

Bestimmung der Arbeitsplätze bzw. Tätigkeiten → Beschreibung der Tätigkeiten, Ermittlung der Gefährdungsfaktoren

170 © 2022 Axel Janssen, JES GmbH, Berlin https://www.jes-seminar.de

170

2. Schritt: Ermittlung der Gefährdungsfaktoren

- Die Tätigkeiten sollten jeweils genau betrachtet und beschrieben werden.
- Z. B. sollte bei der Tätigkeit „Heben“ beschrieben werden, was gehoben wird – eine Kiste, ein Sack, ein Karton ohne Griffe, ein Rohr, ein Werkstück, ein Motor etc.

171 © 2022 Axel Janssen, JES GmbH, Berlin https://www.jes-seminar.de

171

2. Schritt: Ermittlung der Gefährdungsfaktoren

- Beispiel: Eine Tätigkeit
  - ist mit der Gefahr des Absturzes aus großer Höhe verbunden,
  - birgt die Gefahr, sich am Werkstück zu schneiden,
  - erfordert sehr hohe Konzentration,
  - ist mit sehr großer Verantwortung verbunden,
  - ist äußerst monoton,

© 2022 Axel Janssen, JES GmbH, Berlin https://www.jes-seminar.de

172

2. Schritt: Ermittlung der Gefährdungsfaktoren

- Beispiel: Eine Tätigkeit
  - erfordert viel Platz auf dem Schreibtisch,
  - erfordert, mehrere Prozesse gleichzeitig unter Kontrolle zu halten,
  - beansprucht den Bewegungsapparat (z. B. schwer heben und dabei eine Körperdrehung durchführen),
  - erfordert eine ungünstige Körperhaltung etc.

© 2022 Axel Janssen, JES GmbH, Berlin https://www.jes-seminar.de

173

2. Schritt: Ermittlung der Gefährdungsfaktoren

- Aus diesen Beschreibungen kann man die Gefährdungsfaktoren ableiten.
- Unter Gefährdungsfaktoren versteht man die potentiellen Belastungen bzw. Beanspruchungen.
- Es handelt sich also um die Faktoren, aus denen eine Gefährdung resultieren kann.

© 2022 Axel Janssen, JES GmbH, Berlin https://www.jes-seminar.de

174

2. Schritt: Ermittlung der Gefährdungsfaktoren

- Ferner sollte man erfassen,
  - welche Maschinen, Geräte etc. an welchen Arbeitsplätzen (oder unabhängig von Arbeitsplätzen) genutzt werden,
  - welche Gefahrstoffe verwendet werden,
  - welche Biostoffe verwendet werden.

© 2022 Axel Janssen, JES GmbH, Berlin https://www.jes-seminar.de

175

2. Schritt: Ermittlung der Gefährdungsfaktoren

- Auch dafür müssen die Gefährdungsfaktoren ermittelt werden.
- Beispiel: Eine Maschine
  - erzeugt Erschütterungen (Vibrationen),
  - verursacht Lärm,
  - kann Extremitäten schneiden, quetschen oder klemmen,
  - emittiert giftige Stoffe, z. B. Gase, Dämpfe oder Feinstäube.

© 2022 Axel Janssen, JES GmbH, Berlin https://www.jes-seminar.de

176

2. Schritt: Ermittlung der Gefährdungsfaktoren

- Noch ein Beispiel: Ein Gefahrstoff
  - ist ätzend,
  - ist akut toxisch,
  - ist chronisch toxisch,
  - ist erbgutverändernd,
  - ist karzinogen etc.

© 2022 Axel Janssen, JES GmbH, Berlin https://www.jes-seminar.de

177

2. Schritt: Ermittlung der Gefährdungsfaktoren

- Ein weiteres Beispiel: Ein Stuhl
  - kann umkippen,
  - kann wegrollen,
  - ermöglichst dynamisches Sitzen oder erfordert eine starre Körperhaltung,
  - wird als bequem oder unbequem empfunden,
  - lässt sich gut reinigen oder ist unhygienisch etc.

© 2022 Axel Janssen, JES GmbH, Berlin https://www.jes-seminar.de

178

2. Schritt: Ermittlung der Gefährdungsfaktoren

- Für alle Objekte, die man im ersten Schritt ermittelt hat (also Tätigkeiten, Arbeitsplätze, Maschinen, Anlagen, Werkzeuge, aber auch die Arbeitsstätte oder den Raum an sich etc.), werden die Gefährdungsfaktoren festgehalten.
- Sie sind Grundlage der Gefährdungsbeurteilung.

© 2022 Axel Janssen, JES GmbH, Berlin https://www.jes-seminar.de

179

2. Schritt: Ermittlung der Gefährdungsfaktoren

- Man wird diese Ermittlung nicht am „grünen Tisch“ durchführen können.
- Vielmehr muss man sich schon bei diesem Schritt die Arbeitsplätze, Tätigkeiten, Maschinen etc. anschauen, um sie beschreiben zu können.

© 2022 Axel Janssen, JES GmbH, Berlin https://www.jes-seminar.de

180

2. Schritt: Ermittlung der Gefährdungsfaktoren

- Bestimmte Gefährdungsfaktoren sind „Standard“, man kann sie für alle gleichartige Objekte immer annehmen:
  - Platzverhältnisse, Lärm, Lichtverhältnisse, Temperaturen bei allen Arbeitsplätzen,
  - Fluchtwege, Notausgänge, Brandschutzeinrichtungen bei der Arbeitsstätte etc.

© 2022 Axel Janssen, JES GmbH, Berlin https://www.jes-seminar.de

181

2. Schritt: Ermittlung der Gefährdungsfaktoren

- Hilfreich ist, in einschlägigen Vorschriften, also z. B. der ArbStättV, der BetrSichV, der GefStoffV nach Faktoren zu suchen, die zu beachten sind.
- Ebenso sollte man nach gesicherten arbeitswissenschaftlichen Erkenntnissen suchen, die ggf. Gefährdungsfaktoren benennen.

© 2022 Axel Janssen, JES GmbH, Berlin https://www.jes-seminar.de

182

2. Schritt: Ermittlung der Gefährdungsfaktoren

- Helfen können auch Normen, z. B. ISO oder EN:
  - Die Unternormen der ISO EN 9241 dienen der Ermittlung der Faktoren bei der Bildschirmarbeit,
  - die ISO 10075 beschreibt Kriterien für die Beurteilung psychischer Belastungen,

© 2022 Axel Janssen, JES GmbH, Berlin https://www.jes-seminar.de

183

2. Schritt: Ermittlung der Gefährdungsfaktoren

- Helfen können auch Normen, z. B. ISO oder EN:
  - die BS OHSAS 18001 (bald: ISO 45001) unterstützt bei der Beschreibung von Arbeitsschutzprozessen,
  - eine Vielzahl von Normen gilt z. B. für elektrische Geräte und Komponenten, Druckbehälter, persönliche Schutzausrüstungen etc.
  - Stand Oktober 2019: In Deutschland gelten 2.838 Normen mit Bezug zur Ergonomie.

© 2022 Axel Janssen, JES GmbH, Berlin https://www.jes-seminar.de

184

Vorlagen der Berufsgenossenschaften

- Die meisten Berufsgenossenschaften stellen Dokumente bereit, an denen man sich bei den Gefährdungsbeurteilungen orientieren kann.
- Sie sind aber nicht mehr als eine Orientierungshilfe, noch keine fertigen Gefährdungsbeurteilungen.

© 2022 Axel Janssen, JES GmbH, Berlin https://www.jes-seminar.de

185

Vorlagen der Berufsgenossenschaften

- Insbesondere muss man bedenken: BGen sind Unfallversicherungen.
- Versicherungen wollen Versicherungsfälle vermeiden – die BGen also Unfälle.
- Darum ist der Fokus bei diesen Vorlagen deutlich auf Unfallverhütung gelegt.

© 2022 Axel Janssen, JES GmbH, Berlin https://www.jes-seminar.de

186

Vorlagen der Berufsgenossenschaften

- Außerdem werden in diesen Vorlagen keine Maßnahmen genannt.
- Die muss man dann schon selbst entwickeln.
- Als erste Orientierung eignen sich diese Vorlagen aber durchaus.
- Sie finden ein Muster in den Unterlagen.

© 2022 Axel Janssen, JCS GmbH, Berlin https://www.jcs-seminar.de

187

Muster der Vorlagen – hier von der BG PCI

© 2022 Axel Janssen, JCS GmbH, Berlin https://www.jcs-seminar.de

188

Vorlagen der Berufsgenossenschaften

- In diesen Vorlagen werden üblicherweise elf Hauptkategorien von Gefährdungsfaktoren vorgeschlagen.
- Innerhalb dieser elf Hauptkategorien werden jeweils unterschiedliche Faktoren genannt, die man prüfen sollte.

© 2022 Axel Janssen, JCS GmbH, Berlin https://www.jcs-seminar.de

189

Vorlagen der Berufsgenossenschaften

- Die Hauptkategorien sind:
  - Grundlegende organisatorische Faktoren
  - Gefährdung durch Arbeitsplatzgestaltung
  - Gefährdung durch ergonomische Faktoren
  - Mechanische Gefährdung
  - Elektrische Gefährdung
  - Gefährdung durch Stoffe

190 © 2022 Axel Janssen, JES GmbH, Berlin https://www.jes-seminar.de

190

Vorlagen der Berufsgenossenschaften

- Die Hauptkategorien sind:
  - Gefährdung durch Brände/Explosionen
  - Biologische Gefährdung
  - Gefährdung durch spezielle physikalische Einwirkungen
  - Psychische Belastungsfaktoren
  - Sonstige Gefährdungs- und Belastungsfaktoren

191 © 2022 Axel Janssen, JES GmbH, Berlin https://www.jes-seminar.de

191

Vorlagen der Berufsgenossenschaften

- Andere BGen empfehlen leicht abgewandelte, im Kern aber vergleichbare Checklisten.
- Sie variieren insbesondere in den Unterpunkten, die je nach Branche unterschiedlich priorisiert sein können.

192 © 2022 Axel Janssen, JES GmbH, Berlin https://www.jes-seminar.de

192

Vorlagen der Berufsgenossenschaften

- Dies ist, wie erwähnt, nur eine Orientierung.
- Manche Themen, die durchaus relevant sein können (z. B. Usability von Software) gehen in dieser Liste etwas unter.
- Deshalb sollte man für den Betrieb unbedingt eigene Listen von Gefährdungsfaktoren entwickeln.

© 2022 Axel Janssen, JES GmbH, Berlin https://www.jes-seminar.de

193

Gefährdungsbeurteilung – 9 Schritte

Bestimmung der Arbeitsplätze bzw. Tätigkeiten → Beschreibung der Tätigkeiten, Ermittlung der Gefährdungsfaktoren → Festlegung von Prüfkriterien

© 2022 Axel Janssen, JES GmbH, Berlin https://www.jes-seminar.de

194

3. Schritt: Festlegung der Prüfkriterien

- In diesem Schritt sollte man versuchen, für jeden Gefährdungsfaktor eine möglichst messbare, jedenfalls aber identifizierbare Größe zu bestimmen.
- Das dient bei der Durchführung dazu, zu ermitteln, ob eine Gefährdung besteht oder nicht.

© 2022 Axel Janssen, JES GmbH, Berlin https://www.jes-seminar.de

195

3. Schritt: Festlegung der Prüfkriterien

- Spätestens bei diesem Schritt sind die Vorschriften und Regeln wichtig, also
  - Verordnungen
  - UVVen,
  - ASR, TRBS, TRGF, TRLV,
  - Normen,
  - weitere Dokumente, z. B. Leitlinien der BG, Veröffentlichungen der BAUA etc.

© 2022 Axel Janssen, JES GmbH, Berlin https://www.jes-seminar.de

196

3. Schritt: Festlegung der Prüfkriterien

- Für jedes Prüfkriterium sollte festgelegt werden,
  - ob es mit „ja/nein“ (z. B. „vorhanden/nicht vorhanden“) beantwortet werden kann,
  - ob und wie es gemessen werden kann (und welches Hilfsmittel, z. B. Messgerät man braucht),
  - ob es einen Mindest- und/oder Höchstwert gibt.

© 2022 Axel Janssen, JES GmbH, Berlin https://www.jes-seminar.de

197

3. Schritt: Festlegung der Prüfkriterien

- Dort, wo ein Mindestwert erfüllt sein muss oder ein Höchstwert nicht überschritten werden darf, muss man den jeweiligen Wert festlegen.
- Das kann man meistens wieder anhand der Technischen Regeln, UVVen, Leitlinien, Normen, bei Gefahrstoffen oft auch anhand der GefStoffV.

© 2022 Axel Janssen, JES GmbH, Berlin https://www.jes-seminar.de

198

3. Schritt: Festlegung der Prüfkriterien

- Dort, wo ein Wert nicht gesetzlich vorgeschrieben ist, ist seine Festlegung eine betriebliche Regelung, sofern der Wert zur Erfüllung einer gesetzlichen Rahmenvorschrift benötigt wird.
- Also ist er Gegenstand der Mitbestimmung.

© 2022 Axel Janssen, JES GmbH, Berlin https://www.jes-seminar.de

199

3. Schritt: Festlegung der Prüfkriterien

- Beispiel: Wie viel Grundfläche benötigt ein Bildschirmarbeitsplatz?
  - Gesetzliche Rahmenvorschrift: 1.1 (1) des Anhangs der ArbStättV.
  - Empfehlung der BAUA (AWE 106): Einzelbüro 8-10, Gruppenbüro 12-15, Großraumbüro 15 m²,
  - ASR A1.2 8-10 m²,
  - Leitlinie BGI 650 der VBG: 8-10, im Großraumbüro 12-15 m².

© 2022 Axel Janssen, JES GmbH, Berlin https://www.jes-seminar.de

200

3. Schritt: Festlegung der Prüfkriterien

- Beispiel: Was muss bei Butanon (Lösungsmittel, das z. B. in Industrietinten verwendet wird) gewährleistet sein?
  - Gesetzliche Rahmenvorschrift: GefStoffV
  - Quelle: http://gestis.itrust.de
  - Werden nur geschlossene Apparaturen verwendet?

© 2022 Axel Janssen, JES GmbH, Berlin https://www.jes-seminar.de

201

3. Schritt: Festlegung der Prüfkriterien

- Beispiel: Was muss bei Butanon gewährleistet sein?
  - Ggf. Absaugung an der Austrittsstelle vorhanden?
  - Ist gute Belüftung (Absaug-Ventilation) gewährleistet?
  - Beträgt die maximale Konzentration in der Atemluft: 200 ppm?
  - Sind Atemmasken, Handschuhe verfügbar?

© 2022 Axel Janssen, JES GmbH, Berlin https://www.jes-seminar.de

202

3. Schritt: Festlegung der Prüfkriterien

- Beispiel: Was muss bei Butanon gewährleistet sein?
  - Sind die Arbeitnehmer unterwiesen?
  - Ist das Sicherheitsdatenblatt (mehrsprachig?) verfügbar?
  - Werden ggf. zusätzliche Pausen ermöglicht?

© 2022 Axel Janssen, JES GmbH, Berlin https://www.jes-seminar.de

203

3. Schritt: Festlegung der Prüfkriterien

- Beispiel: Lärm in einem Lager
  - Gesetzliche Rahmenvorschrift: LärmVibrArbschV
  - Quelle: TRLV Lärm
  - Ist bei Lärm oberhalb von 80 dB(A) Gehörschutz verfügbar?
  - Beträgt die Lärmbelastung maximal 85 dB(A)?
  - Wird bei dauerndem Lärm (z. B. >80 db(A) über 3 Stunden/Tag) Gehörschutz als Otoplastik bereitgestellt?

© 2022 Axel Janssen, JES GmbH, Berlin https://www.jes-seminar.de

204

3. Schritt: Festlegung der Prüfkriterien

- Einige der hier genannten Kriterien sind genau genommen schon ein Vorgriff auf die ggf. erforderlichen Maßnahmen.
- Es schadet aber nichts, schon gewisse Schutzmaßnahmen, die in den Technischen Regeln etc. empfohlen werden, in die Gefährdungsbeurteilung mit aufzunehmen.

© 2022 Axel Janssen, JES GmbH, Berlin https://www.jes-seminar.de

205

3. Schritt: Festlegung der Prüfkriterien

- Das Ergebnis dieses Schrittes ist eine (hoffentlich) vollständige Liste
  - der Arbeitsstätten, Tätigkeiten, Arbeitsplätze, Anlagen, Maschinen, Geräte etc. mit
  - den jeweiligen Faktoren, die geprüft werden müssen und den Normen/Standards etc., gegen die geprüft wird.

© 2022 Axel Janssen, JES GmbH, Berlin https://www.jes-seminar.de

206

3. Schritt: Festlegung der Prüfkriterien

- Es ist schon jetzt sinnvoll, zu prüfen, ob für Arbeitnehmer mit besonderen Einschränkungen oder besonderen Anforderungen auch besondere Kriterien bzw. Werte zur Anwendung kommen müssen.

© 2022 Axel Janssen, JES GmbH, Berlin https://www.jes-seminar.de

207

3. Schritt: Festlegung der Prüfkriterien

- Das kann z. B. notwendig sein,
  - bei behinderten Arbeitnehmern,
  - bei älteren oder jungen Arbeitnehmern,
  - bei schwangeren Frauen,
  - bei Arbeitnehmern mit anderen Einschränkungen der Leistungsfähigkeit oder Beeinträchtigungen, die noch keine Behinderung sind.

© 2022 Axel Janssen, JES GmbH, Berlin https://www.jes-seminar.de

208

3. Schritt: Festlegung der Prüfkriterien

- Es geht aber nicht nur darum, eine Prüf- bzw. Checkliste zu erstellen.
- Vielmehr sollte man versuchen, durch Fragestellungen möglichen Belastungen und Gefährdungen auf den Grund zu gehen und Möglichkeiten zu finden, ihnen zu begegnen.

© 2022 Axel Janssen, JES GmbH, Berlin https://www.jes-seminar.de

209

3. Schritt: Festlegung der Prüfkriterien

- Dazu sind Fragen geeignet.
- Solche Fragen können als „W-Fragen“ formuliert werden.
- Beispiele:
  - Wie kann eine Belastung durch zu langes Sitzen gemindert werden?
  - Wodurch ist gewährleistet, dass der Arbeitnehmer den Stoff xxx nicht einatmet?

© 2022 Axel Janssen, JES GmbH, Berlin https://www.jes-seminar.de

210

3. Schritt: Festlegung der Prüfkriterien

- Außerdem ist sinnvoll, dass man subjektive Eindrücke abfragt.
- Bestimmte Kriterien kann man nur schwer messen, sie können nur von den Arbeitnehmern erfragt werden.
- Daher ist ein „Interview-Block“ in einer Gefährdungsbeurteilung immer sinnvoll.

© 2022 Axel Janssen, JES GmbH, Berlin https://www.jes-seminar.de

211

3. Schritt: Festlegung der Prüfkriterien

- Erfragt werden kann z. B.:
  - ob der Arbeitnehmer gut unterwiesen wurde,
  - ob er sich über- oder unterfordert fühlt,
  - ob die zu bewegenden Lasten ihm zu schwer sind,
  - ob er bestimmte Symptome aufweist oder Gesundheitsbeschwerden hat,
  - ob er insgesamt eher zufrieden oder unzufrieden mit bestimmten Dingen ist.

© 2022 Axel Janssen, JES GmbH, Berlin https://www.jes-seminar.de

212

3. Schritt: Festlegung der Prüfkriterien

- Manche Dinge können nur subjektiv vom Arbeitnehmer selbst beurteilt werden, z. B.
  - ob er ein Flimmern des Bildschirms wahrnimmt,
  - ob er die Frequenz (Tonhöhe) von Lärm als besonders unangenehm empfindet,
  - ob er sich von seinem Vorgesetzten gut behandelt oder anderen psychischen Belastungen ausgesetzt fühlt.

© 2022 Axel Janssen, JES GmbH, Berlin https://www.jes-seminar.de

213

3. Schritt: Festlegung der Prüfkriterien

- Die Prüfkriterien sind insgesamt Gegenstand der Mitbestimmung nach § 87 Abs. 1 Nr. 7 BetrVG.
- Deshalb sollte der Betriebsrat nicht versäumen, das Ergebnis dieses Schrittes kritisch zu prüfen, bevor er es freigibt.
- Idealerweise sind natürlich Betriebsratsmitglieder ohnehin von Beginn an daran beteiligt.

© 2022 Axel Janssen, JES GmbH, Berlin https://www.jes-seminar.de

214

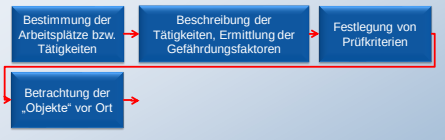
3. Schritt: Festlegung der Prüfkriterien

- Jedenfalls kein sinnvoller Weg ist, einfach eine „Muster-Gefährdungsbeurteilung“ aus dem Internet zu beschaffen und die für alle Arbeitsplätze anzuwenden.
- Das genügt den Anforderungen an die sorgfältige Entwicklung der Kriterien, die an die Arbeitsplätze und Tätigkeiten angepasst sind, ganz sicher nicht.

© 2022 Axel Janssen, JES GmbH, Berlin https://www.jes-seminar.de

215

Gefährdungsbeurteilung – 9 Schritte



© 2022 Axel Janssen, JES GmbH, Berlin https://www.jes-seminar.de

216

4. Schritt: Durchführung der Beurteilungen

- Vor der eigentlichen Durchführung müssen noch die Arbeitsplätze bzw. Tätigkeiten bestimmt werden, an denen die Beurteilungen durchgeführt werden.
- Nicht jeder einzelne Arbeitsplatz muss beurteilt werden.

© 2022 Axel Janssen, JES GmbH, Berlin https://www.jes-seminar.de

217

4. Schritt: Durchführung der Beurteilungen

- Beurteilt werden sollte aber von jedem Typ von Arbeitsplatz, der bestimmte Eigenschaften oder Merkmale aufweist, zumindest eine bestimmte Anzahl.
- Wie dies bestimmt wird, ist nicht gesetzlich geregelt, also …
- … genau: mitbestimmungspflichtig.

© 2022 Axel Janssen, JES GmbH, Berlin https://www.jes-seminar.de

218

4. Schritt: Durchführung der Beurteilungen

- Ebenso muss vorher geklärt werden, wer denn überhaupt die Gefährdungsbeurteilungen durchführt und wer daran beteiligt wird.
- Sinnvoll ist z. B., wenn ein Betriebsratsmitglied mit anwesend ist.

© 2022 Axel Janssen, JES GmbH, Berlin https://www.jes-seminar.de

219

4. Schritt: Durchführung der Beurteilungen

- Weniger sinnvoll ist meistens die Anwesenheit des jeweiligen Vorgesetzten, jedenfalls dann, wenn der Arbeitnehmer befragt wird.
- Es besteht immer die Gefahr, dass er sonst nicht ehrlich Auskunft gibt.

© 2022 Axel Janssen, JES GmbH, Berlin https://www.jes-seminar.de

220

4. Schritt: Durchführung der Beurteilungen

- Die Beurteilungen sollten in jedem Fall im laufenden Betrieb durchgeführt werden, auch wenn es stört.
- Andernfalls wird man die tatsächlichen Belastungsfaktoren (z. B. Lärm, Temperatur, Störquellen) nicht ermitteln können.

© 2022 Axel Janssen, JES GmbH, Berlin https://www.jes-seminar.de

221

4. Schritt: Durchführung der Beurteilungen

- Diese Faktoren (wer, mit/ohne Vorgesetztem, wann etc.) sind gesetzlich nicht bestimmt.
- Also braucht man eine betriebliche Regelung gem. § 87 Abs. 1 Nr. 7 BetrVG.

© 2022 Axel Janssen, JES GmbH, Berlin https://www.jes-seminar.de

222

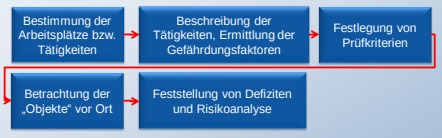
4. Schritt: Durchführung der Beurteilungen

- Die Beurteilungen werden sorgfältig und unter Beaufsichtigung bzw. Beteiligung des Betriebsrats durchgeführt.
- Man sollte sich dafür Zeit nehmen und sich nicht vornehmen, mehr als fünf oder sechs Arbeitsplätze bzw. Tätigkeiten an einem Tag zu schaffen.

223

223

Gefährdungsbeurteilung – 9 Schritte



224

224

5. Schritt: Auswertung und Schutzziele

- Wenn eine Gefährdungsbeurteilung durchgeführt wurde, muss man sie auswerten.
- Es geht ja nicht darum, zu dokumentieren, was falsch ist (damit man im Falle einer Erkrankung weiß, woran es gelegen hat), sondern darum, Defizite zu beseitigen.

225

225

5. Schritt: Auswertung und Schutzziele

- Man wird kaum einen Arbeitsplatz, eine Tätigkeit, eine Arbeitsstätte oder eine Maschine etc. finden, die bei der Gefährdungsbeurteilung vollkommen perfekt abschneidet.
- Wichtig ist, zu klären, ob ein Defizit so erheblich ist, dass etwas passieren muss, was passieren muss und wie schnell es zu passieren hat.

© 2022 Axel Janssen, JES GmbH, Berlin https://www.jes-seminar.de

226

5. Schritt: Auswertung und Schutzziele

- Wenn eine Gefährdung ermittelt wurde, wird man prüfen,
  - wie groß die Gefahr ist, dass aus dieser Gefährdung eine negative Beanspruchung, eine Gesundheitsgefahr oder eine Unfallgefahr entsteht,
  - wie groß der dann zu erwartende Schaden ist,
  - wie dringend also Maßnahmen durchgeführt werden müssen.

© 2022 Axel Janssen, JES GmbH, Berlin https://www.jes-seminar.de

227

Risikoanalyse

- Es muss also eine Risikoanalyse durchgeführt werden, die zwei Dimensionen umfasst:
  - Wie groß ist die Wahrscheinlichkeit, dass eine Schädigung eintreten kann und
  - wie erheblich wird die Schädigung sein?

© 2022 Axel Janssen, JES GmbH, Berlin https://www.jes-seminar.de

228

Risikoanalyse

Eintritts-wahrscheinlichkeit	Keine gesundheitlichen Folgen	Bagatellfolgen (die Arbeit kann fortgesetzt werden)	Mäßig schwere Folgen (Arbeits-ausfall, ohne Dauerschäden)	Schwere Folgen (irreparable Dauer-schäden möglich)	Tödliche Folgen
Praktisch unmöglich	gering	gering	gering	mittel	hoch
Vorstellbar	gering	gering	mittel	mittel	hoch
Durchaus möglich	gering	mittel	mittel	hoch	hoch
Zu erwarten	gering	mittel	hoch	hoch	hoch
Gewiss	gering	mittel	hoch	hoch	hoch

Beispiel einer Risikomatrix

229

© 2022 Axel Janssen, JCS GmbH, Berlin https://www.jcs-seminar.de

229

5. Schritt: Auswertung und Schutzziele

- Ist das Risiko hoch, müssen dringend Maßnahmen durchgeführt werden.
- Ist das Risiko gering (z. B. weil der Schaden gering sein wird oder die Wahrscheinlichkeit des Eintritts gegen Null tendiert), kann man geringere Anforderungen an den Schutz stellen.

230

© 2022 Axel Janssen, JCS GmbH, Berlin https://www.jcs-seminar.de

230

5. Schritt: Auswertung und Schutzziele

- Jedenfalls muss man entschieden,
  - ob Maßnahmen erforderlich sind,
  - welches Schutzziel verwirklicht werden soll,
  - wie dringend es ist, ggf. Maßnahmen durchzuführen und
  - ob ggf. vorläufige Maßnahmen durchgeführt werden können, um eine unmittelbar drohende Gefährdung vorerst abzuwenden.

231

© 2022 Axel Janssen, JCS GmbH, Berlin https://www.jcs-seminar.de

231

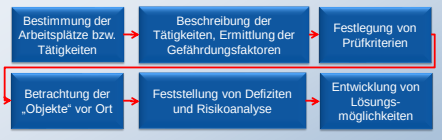
5. Schritt: Auswertung und Schutzziele

- In diesem Schritt werden noch keine Maßnahmen festgelegt, sondern zunächst wird bestimmt, welches Ziel man anstrebt, z. B.
  - Minderung der Lärmlast um 10 dB(A),
  - Verbesserung der Platzverhältnisse,
  - Minderung der Belastung durch Heben,
  - Minderung der Beanspruchung durch dauerndes Sitzen.

© 2022 Axel Janssen, JES GmbH, Berlin https://www.jes-seminar.de

232

Gefährdungsbeurteilung – 9 Schritte



© 2022 Axel Janssen, JES GmbH, Berlin https://www.jes-seminar.de

233

6. Schritt: Entwicklung von Lösungsmöglichkeiten

- In diesem Schritt ermittelt man,
  - welche Optionen zur Verfügung stehen,
  - welche Maßnahmen sofort ergriffen werden können, wenn unmittelbare Abhilfe nötig ist,
  - welche Maßnahmen mittel- und langfristig dazu beitragen, das Defizit ganz zu beseitigen,
  - welche Rahmenbedingungen bestehen, z. B. Platzverhältnisse, technische Anforderungen etc.

© 2022 Axel Janssen, JES GmbH, Berlin https://www.jes-seminar.de

234

6. Schritt: Entwicklung von Lösungsmöglichkeiten

- Dabei sind die Prinzipien des § 4 ArbSchG wichtig:
  - Gefahren sind an der Quelle zu bekämpfen,
  - individuelle Schutzmaßnahmen sind nachrangig,
  - Stand der Technik, gesicherte Arbeitswissenschaftliche Erkenntnisse etc. sind zu berücksichtigen.

© 2022 Axel Janssen, JES GmbH, Berlin https://www.jes-seminar.de

235

6. Schritt: Entwicklung von Lösungsmöglichkeiten

S: Substitution ist die beste Wahl: Kann man die Gefährdung durch andere Verfahren, Stoffe etc. beseitigen?

T: Technische Maßnahmen haben danach die höchste Priorität.

O: Organisatorische Maßnahmen sind eher verhaltenspräventiver Art und daher nur die drittbeste Wahl.

P: Persönliche Schutzmaßnahmen sollten nur ergriffen werden, wenn alle anderen Maßnahmen ausgeschlossen sind oder noch nicht genügen.

© 2022 Axel Janssen, JES GmbH, Berlin https://www.jes-seminar.de

236

6. Schritt: Entwicklung von Lösungsmöglichkeiten

- Bei großem Lärm z. B. kann ein Gehörschutz kurzfristig helfen.
- Auf längere Sicht muss man aber nach Wegen suchen, die Lärmquelle zu beseitigen oder den Lärm einzudämmen.

© 2022 Axel Janssen, JES GmbH, Berlin https://www.jes-seminar.de

237

6. Schritt: Entwicklung von Lösungsmöglichkeiten

- Oft gibt es nicht nur eine Lösung, sondern es bestehen verschiedene Lösungsmöglichkeiten.
- Bei Gefahrstoffen kann man z. B. versuchen,
  - den Stoff zu ersetzen („substituieren“) oder
  - ihn nur in einem geschlossenen System zu verwenden.

© 2022 Axel Janssen, JES GmbH, Berlin https://www.jes-seminar.de

238

6. Schritt: Entwicklung von Lösungsmöglichkeiten

- Bei zu großen Traglasten kann man versuchen,
  - die Last zu verringern (➔Anforderung),
  - die Bewegungsabläufe zu vereinfachten (➔Anforderung),
  - die Arbeit so zu organisieren, dass mehr Abwechslung entsteht und seltener gehoben werden muss (➔Anforderung),
  - die Arbeit so zu organisieren, dass die Arbeitnehmer sich ablösen (➔Anforderung),

© 2022 Axel Janssen, JES GmbH, Berlin https://www.jes-seminar.de

239

6. Schritt: Entwicklung von Lösungsmöglichkeiten

- Bei zu großen Traglasten kann man versuchen,
  - Hebehilfen bereitzustellen (➔Ressourcen),
  - leichter zu tragende Behälter anzuschaffen (➔Ressourcen),
  - die Arbeitnehmer besser zu unterweisen (➔Ressourcen).

© 2022 Axel Janssen, JES GmbH, Berlin https://www.jes-seminar.de

240

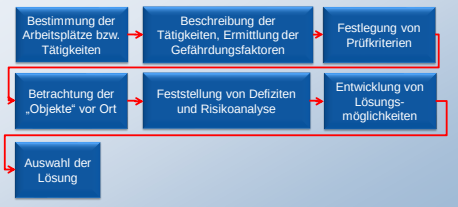
6. Schritt: Entwicklung von Lösungsmöglichkeiten

- Das LAG Berlin/Brandenburg hat entschieden, dass bei unmittelbaren Gefährdungen, die bei einer Gefährdungsbeurteilung festgestellt werden, der Betriebsrat auch über die Lösungen mitzubestimmen hat (23 TaBV 1448/14).
- Diese Möglichkeit sollte er sich nicht nehmen lassen.

© 2022 Axel Janssen, JES GmbH, Berlin https://www.jes-seminar.de

241

Gefährdungsbeurteilung – 9 Schritte



© 2022 Axel Janssen, JES GmbH, Berlin https://www.jes-seminar.de

242

7. Schritt: Auswahl der Lösung

- Wenn verschiedene Lösungsmöglichkeiten bestehen, muss man sich entscheiden, welche die beste (nicht die billigste!) ist.
- Auch hier hat gem. 23 TaBV 1448/14 der Betriebsrat mitzubestimmen.
- Er sollte dafür sorgen, dass man sich für die beste Lösung entscheidet.

© 2022 Axel Janssen, JES GmbH, Berlin https://www.jes-seminar.de

243

7. Schritt: Auswahl der Lösung

- Die Frage ist nur immer wieder: Welche Lösung ist die beste?
- Welche Kriterien gelten für die Beurteilung der Qualität der Lösung?
- Eine schnelle Lösung, die sofort hilft oder eine umfassendere Lösung, die aber ein Jahr Zeit für die Vorbereitung und Umsetzung braucht?

© 2022 Axel Janssen, JES GmbH, Berlin https://www.jes-seminar.de

244

7. Schritt: Auswahl der Lösung

- Eine Lösung, die die Gefährdung ganz beseitigt, dafür aber evt. andere Nachteile oder Risiken birgt oder eine Lösung, die das Problem zwar nicht restlos beseitig, dafür aber frei von „Risiken und Nebenwirkungen“ ist?
- Eine Lösung, die zu finanziellen Nachteilen für die Arbeitnehmer führt?

© 2022 Axel Janssen, JES GmbH, Berlin https://www.jes-seminar.de

245

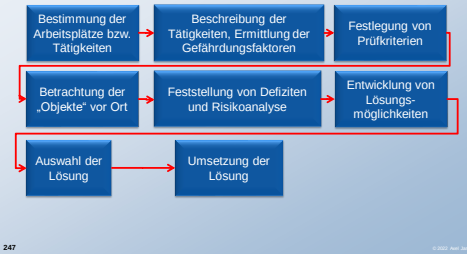
7. Schritt: Auswahl der Lösung

- Man kann auch versuchen, Lösungen als Pilotprojekt in einzelnen Bereichen auszuprobieren.
- Möglich wäre auch, verschiedene Lösungsansätze an verschiedenen Arbeitsplätzen versuchsweise umzusetzen, um nach der besten Lösung zu suchen.

© 2022 Axel Janssen, JES GmbH, Berlin https://www.jes-seminar.de

246

Gefährdungsbeurteilung – 9 Schritte



247

247

8. Schritt: Umsetzung der Lösung

- Für die Umsetzung der Lösung(en) sollte unbedingt ein Zeitlimit bestimmt werden.
- Sonst besteht die Gefahr, dass der Schwung, der aus der Gefährdungsbeurteilung entstanden ist, verloren ist und die Lösung untergeht.

248

248

8. Schritt: Umsetzung der Lösung

- Der Betriebsrat sollte prüfen, ob auch wirklich die Lösung, die vereinbart wurde, umgesetzt wird und die Umsetzung wie vereinbart und im vereinbarten Zeitrahmen erfolgt.

249

249

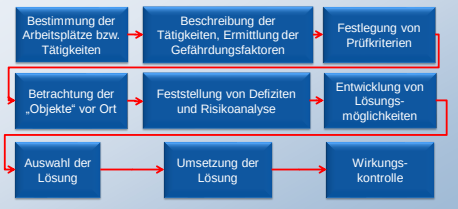
8. Schritt: Umsetzung der Lösung

- Wenn der Betriebsrat über die Lösung mitzubestimmen hat, dann kann er auch – nötigenfalls arbeitsgerichtlich – durchsetzen, dass die Lösung umgesetzt wird.
- § 23 Abs. 3 BetrVG sieht Zwangsgelder vor, wenn der Arbeitgeber gegen Vorschriften des BetrVG verstößt, z. B. gegen die Vorschrift des § 77 Abs. 1.

© 2022 Axel Janssen, JES GmbH, Berlin https://www.jes-seminar.de

250

Gefährdungsbeurteilung – 9 Schritte



© 2022 Axel Janssen, JES GmbH, Berlin https://www.jes-seminar.de

251

9. Schritt: Wirkungskontrolle

- Damit, dass die Lösung umgesetzt wurde, ist es nicht getan.
- Es muss natürlich geprüft werden, ob die Lösung die erwünschte Wirkung erzielt.
- Also muss beurteilt werden, ob das Defizit beseitigt, der Mangel behoben und eine messbare Verbesserung erreicht wurde.

© 2022 Axel Janssen, JES GmbH, Berlin https://www.jes-seminar.de

252

9. Schritt: Wirkungskontrolle

- Dazu wird man die Gefährdungsbeurteilung zumindest in Teilen erneut durchführen.
- Dabei muss beachtet werden, dass andere Faktoren durch die Lösung beeinflusst worden sein können.
- Also ist es besser, man führt erneut eine umfassende Gefährdungsbeurteilung durch.

© 2022 Axel Janssen, JES GmbH, Berlin https://www.jes-seminar.de

253

Beispiel für die praktische Anwendung: „Heben“

- Welche Anforderungen werden durch die Tätigkeit „Heben“ verursacht?
  - Vom Boden hochheben oder in Griffhöhe anheben?
  - Mit dem angehobenen Gut bewegen oder nur anheben und abstellen?
  - Welche Gewichte?
  - Welche Aktions- und welche Haltekräfte?
  - Wie häufig und wie regelmäßig?

© 2022 Axel Janssen, JES GmbH, Berlin https://www.jes-seminar.de

254

Beispiel für die praktische Anwendung: „Heben“

- Welche Belastungen können durch das Heben entstehen?
  - Belastungen der Wirbelsäule?
  - Belastungen der Arme?
  - Belastungen der Knie?
  - Belastungen anderer Gelenke?
  - Belastungen der Hände?
  - Ungünstige Körperhaltungen?

© 2022 Axel Janssen, JES GmbH, Berlin https://www.jes-seminar.de

255

Beispiel für die praktische Anwendung: „Heben“

- Gibt es Grenzwerte?
  - Für Männer gelten 40 kg als kritisch.
  - Für Frauen gelten 25 kg als kritisch.
- Sind sie verbindlich?
  - Nein, „nur“ gesicherte arbeitswissenschaftliche Erkenntnisse.
  - Für werdende Mütter in § 4 Abs. 2 Nr. 1 MuSchG: 5/10 kg.
  - Für Jugendliche § 22 Abs. 1 Nr. 1 JArbSchG, aber keine Gewichtsangabe.

© 2022 Axel Janssen, JES GmbH, Berlin https://www.jes-seminar.de

256

Beispiel für die praktische Anwendung: „Heben“

- Welche Ressourcen sind verfügbar?
  - Hebehilfen?
  - Günstige Aufnahme- bzw. Absetzhöhe?
  - Hubtische?
  - Ergonomisch günstige Lastaufnahme (z. B. Griffe etc.)?
  - Tragegurte?
  - Unterweisung der Beschäftigten?
  - Stärkung und Training der Beschäftigten?

© 2022 Axel Janssen, JES GmbH, Berlin https://www.jes-seminar.de

257

Beispiel für die praktische Anwendung: „Heben“

- Entstehen dennoch Beeinträchtigungen?
  - Rückenschmerzen?
  - Gliederschmerzen?
  - Schmerzen an den Händen oder Armen?
  - Schmerzen in den Knien oder Beinen?
  - Ermüdung?

© 2022 Axel Janssen, JES GmbH, Berlin https://www.jes-seminar.de

258

Beispiel für die praktische Anwendung: „Heben“

- Welche Maßnahmen können zur Minderung der Beeinträchtigungen durchgeführt werden?
  - Automatisierung?
  - Tätigkeitswechsel/Rotation?
  - Verringerung der Gewichte?
  - Hebehilfen und Transporthilfen?
  - Einsatz von Hebehilden/Hubtischen?
  - Verbesserung der Lastaufnahme (z. B. Griffe etc.)?

© 2022 Axel Janssen, JES GmbH, Berlin https://www.jes-seminar.de

259

Beispiel für die praktische Anwendung: „Heben“

- Welche Maßnahmen können zur Minderung der Beeinträchtigungen durchgeführt werden?
  - Kennzeichnung der Gewichte?
  - Mehr Fuß-, Bein- und Bewegungsraum?
  - Rutschfester Boden ohne Stolperfallen?
  - Handschuhe?
  - Anpassung der Raumtemperatur?

© 2022 Axel Janssen, JES GmbH, Berlin https://www.jes-seminar.de

260

Beispiel für die praktische Anwendung: „Heben“

- Welche Maßnahmen können zur Minderung der Beeinträchtigungen durchgeführt werden?
  - Verringerung des Arbeitstempos?
  - Wechsel zwischen be- und entlastenden Tätigkeiten?
  - Mehr Erholungspausen?
  - Ausgleichsübungen?
  - Arbeitsmedizinische Vorsorgeuntersuchungen?

© 2022 Axel Janssen, JES GmbH, Berlin https://www.jes-seminar.de

261

Beispiel für die praktische Anwendung: „Bildschirmarbeit“

- Welche Anforderungen?
  - Genaues Betrachten der Bildschirminhalte?
  - Schreiben?
  - Zeichnen?
  - Gleichzeitig am Bildschirm und mit anderen Mitteln arbeiten (z. B. Telefon)?
  - Multitasking zwischen verschiedenen Aufgaben/Anwendungen?

© 2022 Axel Janssen, JES GmbH, Berlin https://www.jes-seminar.de

262

Beispiel für die praktische Anwendung: „Bildschirmarbeit“

- Welche Belastungen?
  - (Zu) hohe Anforderungen durch den Wechsel zwischen verschiedenen Aufgaben?
  - Zu viele Störungen/Ablenkungen?
  - Zu hoher Lärmpegel?
  - Zu kleiner Bildschirm?
  - Instabile Software?
  - Komplexe/unklare/unnötige Prozesse?

© 2022 Axel Janssen, JES GmbH, Berlin https://www.jes-seminar.de

263

Beispiel für die praktische Anwendung: „Bildschirmarbeit“

- Welche Grenzwerte bzw. verbindliche Vorschriften?
  - Es gibt nur Rahmenvorschriften, z. B.
    - ArbStättV,
    - BildschirmarbV,
    - DIN ISO EN 9241-110.

© 2022 Axel Janssen, JES GmbH, Berlin https://www.jes-seminar.de

264

Beispiel für die praktische Anwendung: „Bildschirmarbeit“

- Welche Ressourcen?
  - Bildschirm?
  - Tastatur?
  - Maus?
  - Drucker?
  - Tisch?
  - Stuhl?
  - Platz?
  - Luftreinigung?

© 2022 Axel Janssen, JES GmbH, Berlin https://www.jes-seminar.de

265

Beispiel für die praktische Anwendung: „Bildschirmarbeit“

- Welche Ressourcen?
  - Hardware (z. B. hinsichtlich Lärm, Reaktionsgeschwindigkeit)?
  - Software?
  - Prozesse?
  - Telefon?
  - Lärmminderung?
  - Führung und Team?
  - Einweisung und Schulung?

© 2022 Axel Janssen, JES GmbH, Berlin https://www.jes-seminar.de

266

Beispiel für die praktische Anwendung: „Bildschirmarbeit“

- Welche Beeinträchtigungen?
  - Augenprobleme?
  - Hände?
  - Rücken/Körperhaltung?
  - Atemwege?
  - Lärm?
  - Psychische Beeinträchtigungen?
  - Stress?

© 2022 Axel Janssen, JES GmbH, Berlin https://www.jes-seminar.de

267