

Umsetzung der Gefährdungsbeurteilung

Von Jürgen Kalmbach
Betriebsrat bei der
MAHLE GmbH in Stuttgart



- 2 verschiedene Ansätze
- zum einen erste Seminare von Betriebsrats Mitgliedern in Cannstatt im Jahr 2002
- gleiche Schritte wurden von anderen Betriebsräten im MAHLE Konzern unternommen
- 2005 wurde der Betriebsrat Cannstatt auf eine „durchgeführte Gefährdungsbeurteilung“ im Werk 3 aufmerksam und hat beim AG die fehlende Beteiligung des Betriebsrats reklamiert
- Ebenfalls 2005 wurde am Standort Cannstatt eine erste Regelungsabrede vereinbart, wie die Gefährdungsbeurteilung durchgeführt wird. Die Psychische Belastung wurde dabei vom Betriebsrat nicht berücksichtigt, da dem Betriebsrat Cannstatt die Umsetzung unmöglich schien
- Gleichzeitig versuchte der AG, und dort die Arbeitssicherheit, anderen Werken die Stuttgarter Bewertung und die Regelungsabrede als Standard aufzusetzen.

- Anfang 2006 erste Diskussionen zum Thema Gefährdungsbeurteilung im Gesamtbetriebsrat
- Nach einer Inhouse Schulung des Gesamtbetriebsrats im Jahre 2006 durch Dr. Max Geray (Büro für Arbeitsschutz & Betriebsökologie, Hamburg) wurde klar, dass der **Arbeitgeber** die Gefährdungsbeurteilung mit der Erfassung der psychischen Belastung durchführen muss. Entsprechende Urteile wurden von den Hamburger Fachleuten inzwischen erkämpft
- Unabhängig voneinander entwickelten nun der Standort Betriebsrat in Cannstatt einen Entwurf für eine geänderte Regelungsabrede und der Gesamtbetriebsrats Arbeitssicherheitsausschuss einen Betriebsvereinbarungsentwurf zur Umsetzung der Gefährdungsbeurteilung in den Werken (die den gesetzlichen Bestimmungen und den ergangenen Urteilen gerecht wurde)
- Als Interimslösung, bis eine Betriebsvereinbarung abgeschlossen ist, wurde im Sommer 2006 vom Cannstatter Betriebsrat eine neue gesetzeskonforme Regelungsabrede vorgelegt, die aber vom Arbeitgeber nicht weiter bearbeitet wurde

- Nach den Betriebsratswahlen 2006 und der neuen Zusammensetzung der Ausschüsse wurden die Bemühungen zusammengeführt und nun weiter im Gesamtbetriebsrat im Arbeitssicherheitsausschuss betrieben
- Im Januar 2007 wurde dann vom Gesamtbetriebsrats Arbeitssicherheitsausschuss dem Arbeitgeber ein Betriebsvereinbarungsentwurf vorgelegt
- Im ersten Quartal 2007 fanden mehrere Gespräche mit Arbeitgebern Vertretern statt, in denen die Wünsche des Arbeitgebers in die Betriebsvereinbarung eingearbeitet wurden.
- Auch der Fragebogen, der Bestandteil für die Erfassung der Psychischen Belastung ist, wurde betrachtet
- Jedoch konnte der Gesamtbetriebsrat keine Einigung mit dem Arbeitgeber zum Thema Psychischen Belastungen finden.

- Aus Sicht des Gesamtbetriebsrats wurden bei allen Verhandlungsterminen vom Arbeitgeber nur eine Hinhaltenaktik verfolgt.
- Termine wurden gemacht und nach hinten verschoben, Sachverständige von beiden Seiten hinzugezogen, Vorgehensweisen besprochen und nach gemeinsamer Absprache vom Arbeitgeber wieder verworfen und ganz neue Verfahren präsentiert usw....
- Deshalb die Konsequenz des GBR: **> Anrufung einer Einigungsstelle <**
„zur Umsetzung des Arbeitsschutzgesetzes bei der **MAHLE** GmbH“.
- Auch hier wieder -> sehr aufwändige und zeitraubende Vorgehensweise des Arbeitgebers, bis ein Vorsitzender für die Einigungsstelle gefunden werden konnte (Einsetzungsverfahren).
- Erster Einigungsstellentermin im Juli 2008 unter dem Vorsitzenden Herrn Dr. Feichtinger (Vizepräsident des Landesarbeitsgerichts in Nürnberg)

- **Auswahl der**
 - Beisitzer auf der AN Seite (GBR + Arbeitssicherheitsausschuss GBR)
 - Rechtsvertreter und Berater (hier Jens Gäbert und Dr. Max Geray)

 - **Erste Sitzung der Einigungsstelle** (mit Anwälten und Beratern)
 - Klärung der Grundsätzlichen Positionen
 - Beteiligung des Betriebsrats bei der Gefährdungsbeurteilung
 - Einbeziehung aller Mitarbeiter/innen (BR–Ansicht)
 - Einsatz eines Fragebogens zur Erfassung der „psychischen Belastungen“

Ergebnis: Beide Parteien stellen in der nächsten Sitzung ihre Modelle vor

- **Zweite Sitzung der Einigungsstelle** (mit Anwälten und Beratern) Oktober 2008

- Vorstellung beider Modelle zur Erfassung der „psychischen Belastung“
- AG stellt ein 3 Stufen Modell mit Auswahl von MA zur Befragung vor
- GBR stellt den Fragebogen mit „Auswertungswerkzeug“ (Excel–Tool) vor.

Wichtig war die komplette Darstellung von der Information der Beschäftigten mit einer Präsentation über die Erklärung des Fragebogens, das Auswertungstool bis hin zur Erstellung eines Maßnahmenkatalogs.

Ergebnis: In einem Protokoll wurde vereinbart,
in **5** unterschiedlichen Abteilungen in
verschiedenen Werken

werden in einem **Pilotprojekt** beide oben genannte Modelle erprobt.

■ **Arbeitsphase:**

- In einer Arbeitssitzung ohne Anwälte und Berater war es nun möglich die konkrete Durchführung des Pilotprojektes zu vereinbaren.
- **„Kick Off“ Pilotprojekt**
 - Bei einem Treffen aller Beteiligten aus den Pilotwerken/-abteilungen wurde die Gefährdungsbeurteilung vorgestellt und der zeitliche Ablauf der Durchführung besprochen.
- **Durchführung + Befragung der MA in den Abteilungen** trotz Kurzarbeit im März / April 2009
- **Schlussveranstaltung „Pilotprojekt“** Anfang April 2009 (mit Einigungsstellenvorsitzenden)
 - Mehrheit der Beteiligten hat erkannt, dass der Fragebogen mit seiner Auswertung ein geeignetes Werkzeug zur Grobanalyse der „psychischen Belastung“ ist.
 - Die Einbeziehung aller Mitarbeiter/innen wurde als Vorteil angesehen.
 - Zuständig für die Befragung der Mitarbeiter/innen ist der jeweilige Betriebsrat.

- In Verhandlungen **außerhalb** der Einigungsstelle hat sich der GBR und die AG Seite über den Inhalt einer Betriebsvereinbarung und die Durchführung der Gefährdungsbeurteilung geeinigt.

- Ausarbeitung einer unterschriftsreifen Betriebsvereinbarung mit 3 „Anhängen“
 - 1. Technische Checkliste und Checkliste Büroarbeitsplatz
 - 2. Fragebogen des GBR zur Grobanalyse der „psychischen Belastung“
 - 3. Regelung der Unterweisungen

- **Abschluss der Betriebsvereinbarung im August 2009**

- Klärung der offenen Punkte aus der Einigungsstelle in einer weiteren Sitzung
 - Umsetzung § 10 (ArbSchG) Brandschutz im Betrieb
 - Organisation der Gefährdungsbeurteilung im Betrieb, hier vor allem die personelle Ausstattung der durchführenden Abteilung.

- Einbeziehung und Definierung der „**psychischen Belastung**“ in die Gefährdungsbeurteilung (und nicht nur der Gefährdung)
- Einbeziehung **aller** Mitarbeiter/innen und **aller** Arbeitsplätze (keine Pauschalisierung oder Auswahl)
- **Organisation** der Gefährdungsbeurteilung
Bildung eines **Analyseteams** bestehend aus
 - Vorgesetzte/r
 - Sicherheitsfachkraft (verantwortlich für die Durchführung)
 - Betriebsrat
 - Sicherheitsbeauftragten der Abteilung
 - ggf. Betriebsarzt

Aufgabe: Kontinuierliche Begehung der Arbeitsplätze und Ermittlung der Belastung bzw. Gefährdung. Übermittlung der Ergebnisse und Vorschläge für Maßnahmen an das erweiterte Analyseteam.

Bildung eines **erweiterten Analyseteams** bestehend aus

- dem Analyseteam
- Kostenstellenverantwortliche/n
- ggf. Sachverständigen

Aufgabe:

- Bewerten der Ermittlungsergebnisse
- Festlegen der erforderlichen Maßnahmen
- Erstellen einer Maßnahmenliste

- Einsatz der vereinbarten „technischen“ Checklisten
- Anwendung des Fragebogens „psychische Belastung“ als Grobanalyse
- Als Mittel zur Feinanalyse - Mitarbeiterinterview, Gruppenbefragung, Mappingverfahren und es können jederzeit weitere Verfahren eingesetzt werden.
- Schulung des Analyseteams

- Zeitpunkt der Beurteilung und Regelung zu einer kontinuierlichen Wiederholung (Turnus)
- Dokumentation der Gefährdungsbeurteilung in einem gemeinsam zugänglichen Laufwerk der IT
- Unterweisung der Beschäftigten, Vorgehen und Inhalt

Die Basis dieser Betriebsvereinbarung beinhaltet einen kontinuierlichen Prozess der Gefährdungsbeurteilung mit der Erfassung von psychischen Belastungen

Bewertung (zur Grobanalyse der Psych. Belastungen)

Ankreuz-Möglichkeiten

-  = **Großes Problem**
-  = **Mittleres Problem**
-  = **Kleines Problem**
-  = **Kein Problem**

Statistische Information

Datum:		Abteilung:	
Arbeiter	<input type="checkbox"/>	Angestellter	<input type="checkbox"/>
Schichtarbeiter	<input type="checkbox"/>	Tagschicht	<input type="checkbox"/>
1 Schicht	<input type="checkbox"/>		
2 Schicht	<input type="checkbox"/>	Dauernachtschicht	<input type="checkbox"/>
3 Schicht	<input type="checkbox"/>		Sonstige Schichtform <input type="checkbox"/>
		Büroarbeitsplatz	<input type="checkbox"/>
		Nachtschicht	<input type="checkbox"/>

■ **Alle Themen Blöcke der Checkliste in der Übersicht**

- 1. **Arbeitsanforderungen**
- 2. **Organisation**
- 3. **Perspektiven am Arbeitsplatz**
- 4. **Handlungsspielraum**
- 5. **Soziales Klima**
- 6. **Vorgesetztenverhalten**
- 7. **gesundheitliche Störung**
- 8. **Räumliche Verhältnisse/Arbeitsplatzgestaltung**
- 9. **Umgang mit Arbeitsfehlern**

– **Mit insgesamt 61 Fragen**

- AG gab Ergebnis des Einigungsstellenverfahren an die Werke/ Werkleitung weiter!
- Schulung und Unterstützung für die Vorgesetzten wurde zugesagt!
- Werkleitungen reagierten fast ausschließlich kostenorientiert!
- Werkleitungen stellten kritisch die Frage nach dem Zeitaufwand?
- Sicherheitsfachkraft in den Werken organisieren die technische GF
- Betriebsrat organisiert die Erfassung Psychische Belastung

- Aufteilung der 22 Werke auf 6 Mitglieder des GBR- Ausschusses
- **Drei Präsentationen gestaltet**
 - Info Werkleitung
 - Info Betriebsratsgremium
 - Info Abteilungsversammlung
- **Zeitziel festlegen**

bis wann die Werke, GF und BR informiert bzw. zum Thema, Fragebogen Psychische Belastungen und Ablauf geschult werden.
- **Angebot an BR Gremien**

Betreuung beim Start der Abfrage Psych. Belastung sowie bei der Bearbeitung der Technischen Beurteilungen und den Büroarbeitsplätzen.
- **Termine abstimmen und Mitarbeiter sensibilisieren**

Klarheit schaffen wie wichtig die Beteiligung der BR Gremien bzw. ASA Ausschüsse aber auch der Vorgesetzten ist.

Inhalt

- Fragebogen (Grobanalyse)
- Strichliste (1. Auswertungsschritt)
- Das Auswertungstool
- Excel (2. Schritt -Strichliste übertragen)
- Spinnendiagramm
- Balkendiagramm
- Handlungsfelder

Gefährdungsbeurteilung





Auswertung GFA, Strichliste



Driven by performance

Strichliste Auswertungsbogen

Werk: Abteilung*: Datum: 1. Arbeitsanforderungen

1 Arbeitsanforderungen	Großes  Problem		Mittleres  Problem		Kleines  Problem		Kein  Problem	
	Platz für Strichlisten _	Summe eintragen _	Platz für Strichlisten _	Summe eintragen _	Platz für Strichlisten _	Summe eintragen _	Platz für Strichlisten _	Summe eintragen _
1.1 Besteht die Arbeit hauptsächlich aus sich wiederholenden, monotonen Tätigkeiten?								
1.2 Erfordert die Arbeit längere Phasen hoher Aufmerksamkeit?								
1.3 Ist die Arbeit störungsfrei zu bewältigen?								
1.4 Ist die Arbeit gefühlsmäßig belastend (z.B. durch Kundenkonflikte)?								
1.5 Unterfordert Sie Ihre Arbeit?								
1.6 Überfordert Sie Ihre Arbeit?								
1.7 Sind Sie sich ausreichend Qualifiziert?								
1.8 Sind Sie mit den Qualifizierungsangeboten zufrieden?								

* Abteilung muss mindestens 15 Mitarbeiter/innen umfassen (Datenschutz/Anonymität), ansonsten müssen kleine Abteilungen zusammen gefasst werden.

Gefährdungsbeurteilung

Das Auswertungstool

MAHLE

Driven by performance

- Basiert auf Excel
- Einfach zu bedienen
- Generiert Diagramme
- Einfache Darstellung
- Fragenblöcke einzeln dargestellt (9 Blöcke bei MAHLE)



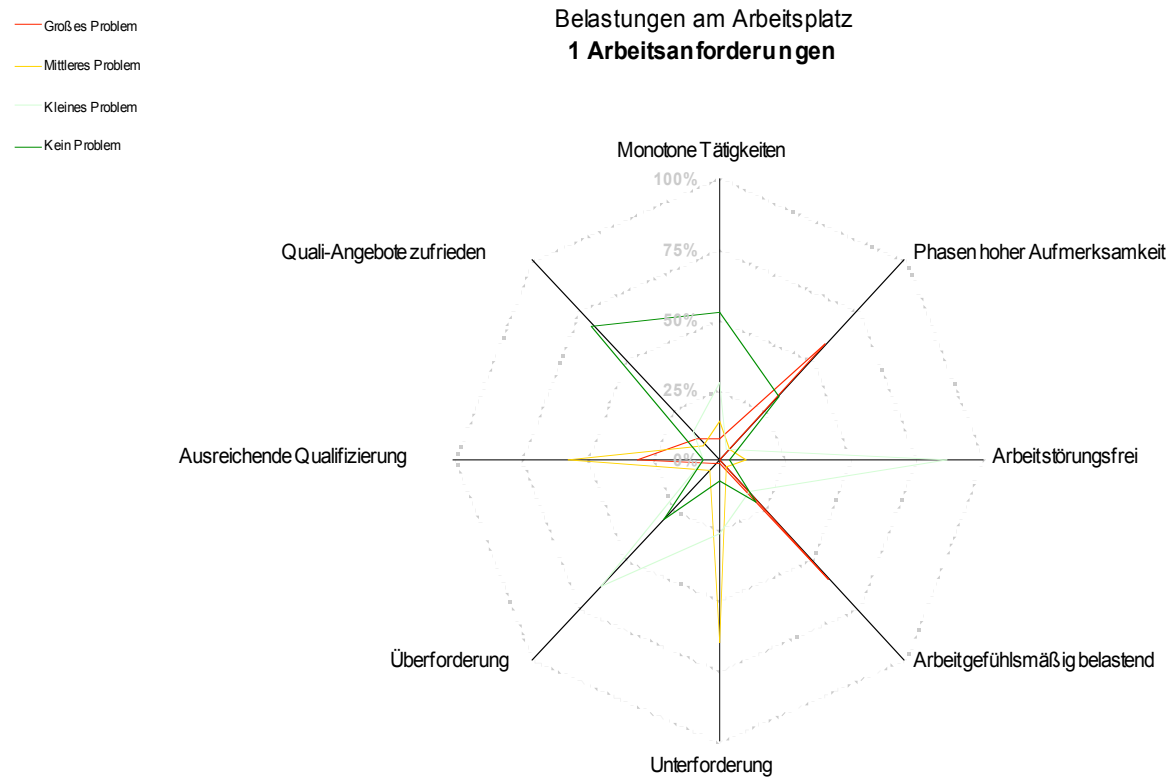
Auswertung Block 1: Summen der Strichlisten in die gelben Felder eintragen!

1 Arbeitsanforderungen					Summe		Automatische Umrechnung in Prozent				
	Summe eintragen	Summe eintragen	Summe eintragen	Summe eintragen							Großes Problem
1.1 Besteht die Arbeit hauptsächlich aus sich wiederholenden, monotonen Tätigkeiten?	12	22	45	88	167	Monotone Tätigkeiten	7,2%	13,2%	26,9%	52,7%	
1.2 Erfordert die Arbeit längere Phasen hoher Aufmerksamkeit?	80	8	7	45	140	Phasen hoher Aufmerksamkeit	57,1%	5,7%	5,0%	32,1%	
1.3 Ist die Arbeit störungsfrei zu bewältigen?	1	11	96	4	112	Arbeit störungsfrei	0,9%	9,8%	85,7%	3,6%	
1.4 Ist die Arbeit gefühlsmäßig belastend (z.B. durch Kundenkonflikte)?	44	3	12	15	74	Arbeit gefühlsmäßig belastend	59,5%	4,1%	16,2%	20,3%	
1.5 Unterfordert Sie Ihre Arbeit?	2	112	45	13	172	Unterforderung	1,2%	65,1%	26,2%	7,6%	
1.6 Überfordert Sie Ihre Arbeit?	3	8	97	45	153	Überforderung	2,0%	5,2%	63,4%	29,4%	
1.7 Sind Sie sich ausreichend Qualifiziert?	48	89	9	10	156	Ausreichende Qualifizierung	30,8%	57,1%	5,8%	6,4%	
1.8 Sind Sie mit den Qualifizierungsangeboten zufrieden?	24	16	30	145	215	Quali-Angebote zufrieden	11,2%	7,4%	14,0%	67,4%	

* Abteilung muss mindestens 15 Mitarbeiter/innen umfassen (Datenschutz/Anonymität), ansonsten müssen kleine Abteilungen zusammen gefasst werden.

Gefährdungsbeurteilung

Auswertung, Beispiel: Spinnendiagramm



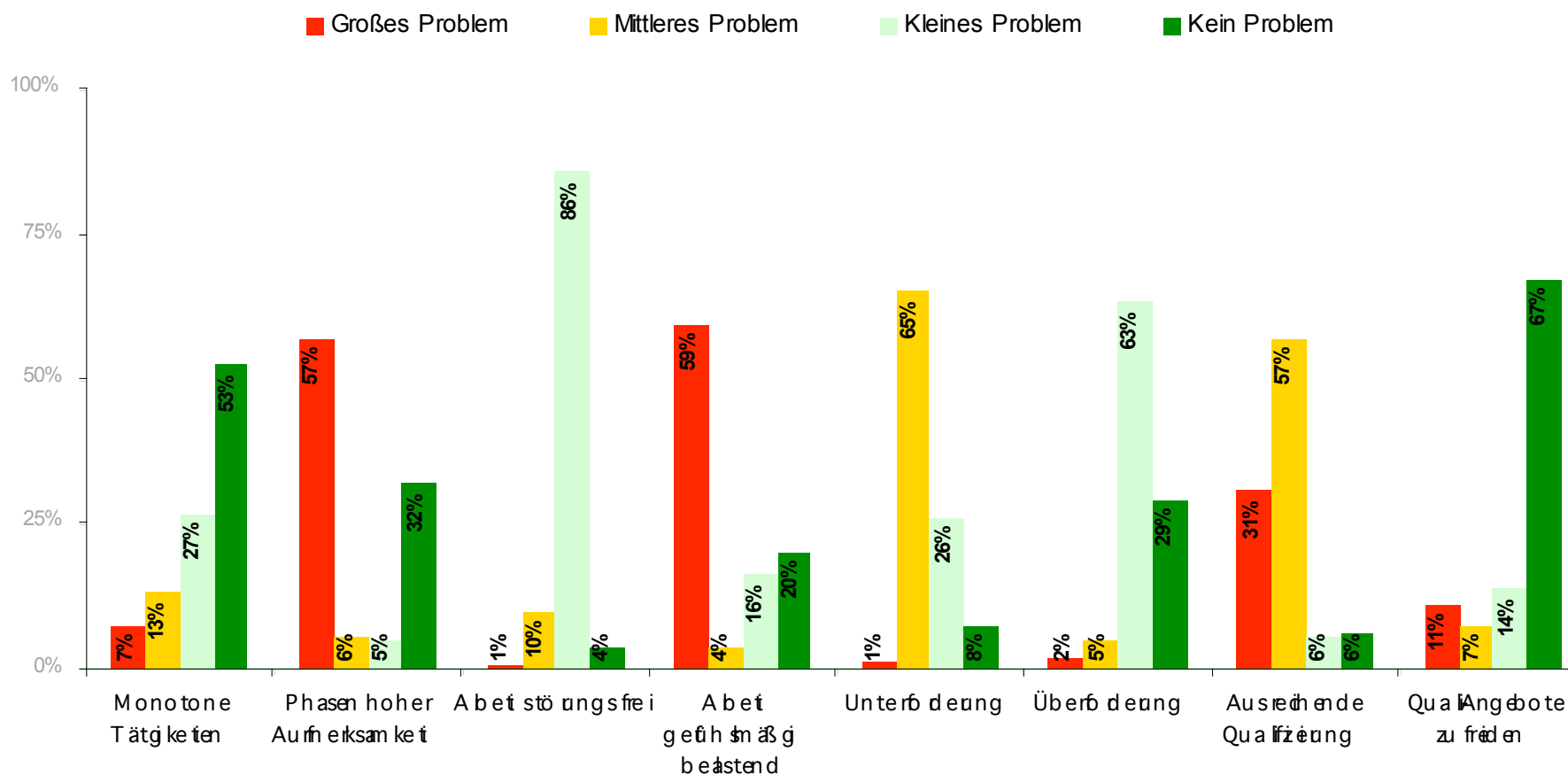
Gefährdungsbeurteilung

Auswertung, Beispiel: Balkendiagramm



Driven by performance

Ergebnispräsentation Belastungen am Arbeitsplatz
1 Arbeitsanforderungen



- **Terminierung kritisch und aufwändig**
- wenn Werkleitung nicht unterstützend tätig ist?
- wenn der Betriebsrat sich zurück hält ?
- wenn der Betriebsrat in Arbeitssicherheit und Umweltschutz noch nicht geschult und organisiert ist ?

Gefährdungsbeurteilung

GBV – Gefährdungsanalyse

Gefährdungsbeurteilung nach dem Arbeitsschutzgesetz



Driven by performance



Vielen Dank für die Aufmerksamkeit!!!

