Dr. MAX GERAY
Dipl. Betriebswirt
Büro
für
Arbeitsschutz & Betriebsökologie

Gefährdungsbeurteilungen unter Berücksichtigung psychischer Belastungen

Arbeitsschutztag 17.4.2008

Öhringen

Dr. Max Geray, Büro für Arbeitsschutz, Hamburg

www.buero-fuer-arbeitsschutz.de

Das Neue am Arbeitsschutzgesetz

Früher

- Rein nachsorgender, überwiegend technischer Arbeitsschutz
- Kontrolle durch Experten, Beschäftigte als zu schützendes Objekt
- Arbeitsschutz als Mängelbeseitigung

Neu

- Präventives, ganzheitliches Arbeitsschutzverständnis
- Konkrete Gefährdungssituation als Basis für Arbeitsschutzhandeln - Gefährdungsbeurteilung
- Transparenz durch Dokumentation
- Rahmen für flexible, konkrete betriebliche Lösungen - Mitbestimmung
- Beteiligung der Beschäftigten - §§ 15-17 ArbSchG
- Arbeitsschutz als kontinuierlicher Verbesserungsprozess

Dr. MAX GERAY
Dipl. Betriebswirt
Büro
für
Arbeitsschutz & Betriebsökologie

§ 5 Arbeitsschutzgesetz – die Gefährdungs-beurteilung

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

.....

Eine Gefährdung kann sich insbesondere ergeben durch

....."

Inhalte einer korrekten – gesetzesgemäßen –Gefährdungsbeurteilung - § 5 Abs.3 ArbSchG

Eine Gefährdung kann sich insbesondere ergeben durch

1. Die Gestaltung und die Einrichtung der Arbeitsstätte und des Arbeitsplatzes

2. Physikalische, chemische und biologische Einwirkungen

3. Die Gestaltung, die Auswahl und den Einsatz von Arbeits-mitteln, insbesondere von Arbeitsstoffen, Maschinen, Geräten und Anlagen sowie den Umgang damit

4. Die Gestaltung von Arbeits- und Fertigungsverfahren, Arbeitsabläufen und Arbeitszeit und deren Zusammenwirken

5. Unzureichende Qualifikation und Unterweisung der Beschäftigten

Dr. MAX GERAY
Dipl. Betriebswirt
Büro
für
Arbeitsschutz & Betriebsökologie

Der Regelkreis des Arbeitsschutzgesetzes

Das Arbeitsschutzgesetz beschreibt den modernen Arbeitsschutz als kontinuierlichen Prozess.
Die Basis dieses Prozesses ist die betriebliche Organisation des Arbeitsschutzes.

Mitbestimmung nach § 87 Abs. 1 Nr. 7 BetrVG

- § 87 Abs. 1 ….
- …Der Betriebsrat hat, soweit eine gesetzliche oder tarifliche Regelung nicht besteht, in folgenden Angelegenheiten mitzubestimmen:
- … Nr. 7:
- Regelungen über die Verhütung von Arbeitsunfällen und Berufskrankheiten sowie über den Gesundheitsschutz m Rahmen der gesetzlichen Vorschriften oder der Unfallverhütungsvorschriften

Dr. MAX GERAY
Dipl. Betriebswirt
Büro
für
Arbeitsschutz & Betriebsökologie

Begründung des BAG zur Mitbestimmung von BR bei der Gefährdungsbeurteilung - 1 ABR 4/03 und 1 ABR 13/03

- Zuständigkeit des Betriebsrats
- Jeder Beschäftigte muss einbezogen werden
- Alle Tätigkeiten müssen geprüft werden
- Alle objektiven Gefährdungsmöglichkeiten fallen unter die Gefährdungsbeurteilung
- Es sind Prüfkriterien festzulegen
- Verfahren und Methoden zur Vorgehensweise müssen festgelegt werden

weitere Informationen: www.bundesarbeitsgericht.de

Zitate aus der Begründung des Bundesarbeitsgerichts zum Beschluss 1 ABR 13/03

- „Nach § 87 Abs. 1 Nr. 7 BetrVG hat der Betriebsrat bei betrieblichen Regelungen über den Gesundheitsschutz mitzubestimmen, die der Arbeitgeber zwar aufgrund einer öffentlich - rechtlichen Rahmenvorschrift zu treffen hat, bei deren Gestaltung ihm aber Handlungsspielräume verbleiben. Mitzubestimmen hat der Betriebsrat: bei der Ausfüllung dieses Spielraums. Dadurch soll im Interesse der betroffenen Arbeitnehmer eine möglichst effiziente Umsetzung des gesetzlichen Arbeitsschutzes im Betrieb erreicht werden."

- „ § 12 ArbSchG ist auch eine Rahmenvorschrift, bei deren Umsetzung dem Arbeitsgeber Handlungsspielräume verbleiben. Insbesondere müssen Art, Umfang und konkrete Inhalte der Unterweisung festgelegt werden. Hierbei hat der Betriebsrat mitzubestimmen."

Was bedeutet Mitbestimmung für Betriebsräte

- Einseitiges Handeln des Arbeitsgebers ist rechtlich nicht möglich
- Mitbestimmung heisst auch: der Betriebsrat hat ein Initiativrecht
- Die Betriebsvereinbarung schreibt die Einigung nieder – es werden darin Rechtsnormen geschaffen
- Bei Nichteinigung sieht der Gesetzgeber die Einigungsstelle zur Findung einer Einigung vor

Psychische Fehlbelastungen

Informative Belastungen

Sinnesorgane und Wahrnehmung

Kognitive Belastungen

Denken, Lernen, Gedächtnis, Konzentration

Emotionale Belastungen

Gefühle, Antriebe, Empfindungen

Dr. MAX GERAY
Dipl. Betriebswirt
Büro
für
Arbeitsschutz & Betriebsökologie

ISO 10075 - 1, -2, -3

Die ISO 10075 – 1 definiert psychische Belastungen:

Psychische Ermüdung

Ermüdungsähnliche Zustände

- Psychische Sättigung
- Herabgesetzte Wachsamkeit
- Monotonie

Stress

Realität Nummer 1

- 9 % aller Arbeitsplätze können als belastungsarm und entwicklungsförderlich bezeichnet werden
- 28 % aller Arbeitsplätze haben bezüglich ihrer Entwicklungsmöglichkeiten und ihrer sozialen Einbindung gute Grundlagen

Studie: „Was ist gute Arbeit" im Auftrag der „Initiative Neue Qualität der Arbeit" (INQA) vom Herbst 2005

Realität Nummer 2

- Nur 50 % der befragten Betriebe (ab 20 Beschäftigte und mit Betriebs- bzw. Personalrat) haben eine Gefährdungsbeurteilung
- In nur 16 % dieser Betriebe gibt es eine ganzheitliche – auch psychische Belastungen berücksichtigende Gefährdungsbeurteilung
- Nur an jeden 3. Arbeitsplatz werden körperliche – nur an jeden 10. Arbietsplatz psychische Gefährdungen ermittelt und beurteilt

Ahlers/Brussig, Düsseldorf 2004

Grundraster der Betriebsvereinbarung zum Arbeitsschutzgesetz

- **Regelung der Organisation des Arbeits-schutzes – Gemeinsames paritätisches Team**
- **Struktur und Ablauf der Unterweisungen**
- **Methoden zur Erfassung von Belastungen**
- **Wirksamkeitskontrolle**

Dr. MAX GERAY
Dipl. Betriebswirt
Büro
für
Arbeitsschutz & Betriebsökologie

Methoden zur Erfassung von Belastungen

- **Begehungen klassische Arbeitssicherheit und Ergonomie**
- **bei Bedarf auch Fragebögen dazu**

- **Fragebögen zur Erfassung psychischer Fehlbelastungen**
- **bei Bedarf Feinananalysen**

(Alstom Power Generation, Berthold Technologies u.a.)

Methoden zur Erfassung von Belastungen

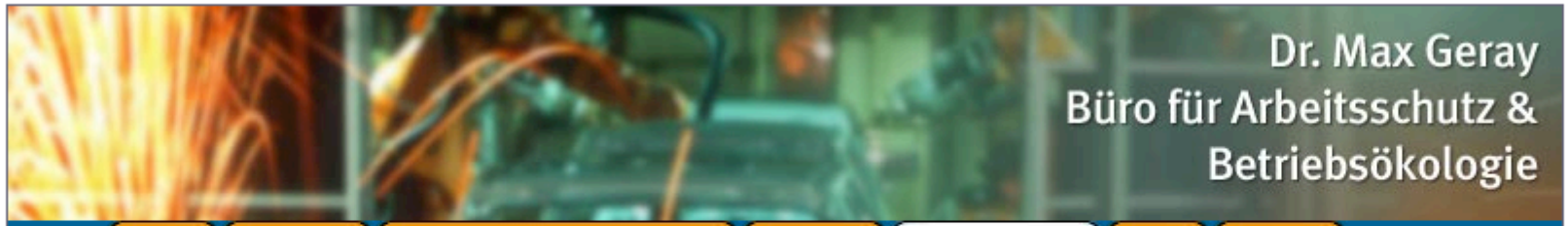
- Begehung der Arbeitsbereiche durch ein paritätisches Team – Beobachtung der Arbeitsplätze / Tätigkeiten – Beobachtungs-interviews während der Begehung
- Festlegung und und Umsetzung von Maßnahmen
- Kleingruppengespräche zur Erfassung psychischer Fehlbelastungen

(Sauer-Danfoss)

Methoden zur Erfassung von Belastungen

- **schriftliche Befragung der Beschäftigten**
- **Analyse der Tätigkeiten an einigen Einzelarbeitsplätzen**
- **Vorstellung und Besprechung der Ergebnisse in Mitarbeiterworkshops**

(Sick AG)



Hier mehr über

- Alles auf einen Blick
- Betriebsvereinbarungen
- Checklisten
- Musterbriefe
- Mitbestimmung
- Beiträge aus der Fachpresse

Für die Praxis

Unter dieser Rubrik möchten wir Betriebs- und Personalräten eine Hilfestellung für die Gefährdungsbeurteilung und die Mitbestimmung im Bereich des Arbeits- und Gesundheitsschutzes bieten.

Unser Praxisbereich teilt sich auf in

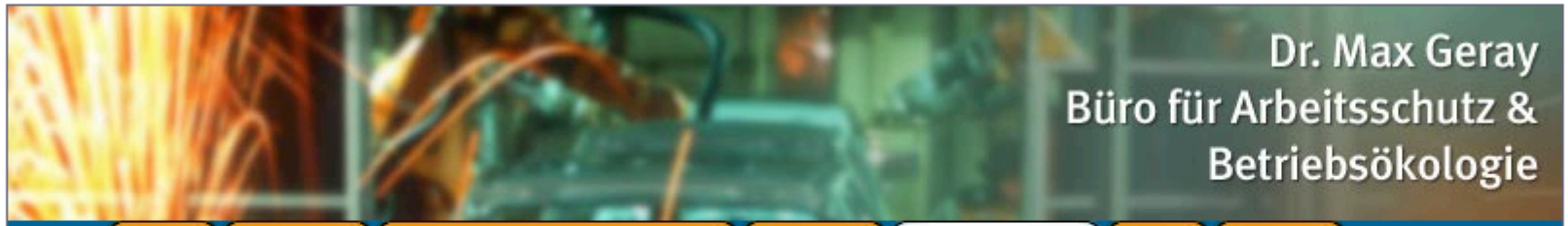
- **Alles auf einen Blick** für einen schnellen Überblick
- **Betriebsvereinbarungen** zur Umsetzung des Arbeitsschutzgesetzes
- **Prüf- und Checklisten**/Fragebögen aus diesen Betriebsvereinbarungen - inbesondere Fragebögen zu psychischen Fehlbelastungen am Arbeitsplatz und
- **Musterbriefe** / Musteranschreiben
- **Mitbestimmung** bietet Informationen zur Mitbestimmung des Betriebsrats beim Gesundheitsschutz. Aktuell: zur erweiterten Mitbestimmung nach ♂ **§ 87.1.7 BetrVG** bei der Gefährdungsbeurteilung unter Berücksichtigung zweier BAG-Urteile aus dem Jahre 2004.
- **Beiträge aus der Fachpresse** Hier finden Sie interessante Hintergrundinformationen.

Ganz neu ...

und unbedingt zu empfehlen ist eine CD-ROM der

Hans-Böckler-Stiftung, die die Gefährdungsbeurteilung zum Inhalt hat. **Mehr Informationen ...**

© 2006 | Büro für Arbeitsschutz & Betriebsökologie | Dr. Max Geray | **Impressum** | XHTML 1.0 | CSS | **YAML**



Hier mehr über

- Alles auf einen Blick
- Betriebsvereinbarungen
- Checklisten
- Musterbriefe
- Mitbestimmung
- Beiträge aus der Fachpresse

Alles auf einen Blick

Betrieb	Branche/ Beschäftigte	Datum der Betriebsvereinb.	Anlagen zur BV
Sauer-Danfoss Neumünster	Maschinenbau ca. 650	16.08.05 **zur BV**	**zu den Anlagen**
Siemens Hoffmannstraße München	Konstruktion, Büro ca. 6.000	25.11.04 Entwurf **zur BV**	**zu den Anlagen**
ZF Friedrichshafen	Maschinenbau ca. 7.000	22.07.04 Entwurf **zur BV**	**zu den Anlagen**
Sick Waldkirch	Sensortechnik ca. 4.000	27.05.04 **zur BV**	keine Anlagen
Gardinia Home Decor Isny	Stoffe, Kunststoffe ca. 500	März 2004 **zur BV**	keine Anlagen
Phoenix Pharmahandel, Mannheim	Großhandel ca. 3.000	2002 **zur BV**	keine Anlagen
Badische Stahlwerke Kehl	Stahlwerk ca. 600	2002 keine BV	**Fragebogen**
Berthold Technologies Bad Wildbad	Medizintechnik ca.250	Mai 2002 **zur BV**	**zu den Anlagen**
Otis Berlin	Fördertechnik	2001 **zur BV**	**zu den Anlagen**
Alstom Power Generation Mannheim	Kraftwerksbau ca. 1.800	1999 **zur BV**	**zu den Anlagen**

Unsere Fachtagungen und Spezialseminare zum Thema Gefährdungs- beurteilungen bieten viele Informationen und Herangehensweisen.

Informationen dazu durch Mausklick auf das Logo

HAMBURGER FACHTAGUNGEN ZUM ARBEITS- UND GESUNDHEITSSCHUTZ HFT

Dr. Max Geray
Büro für Arbeitsschutz & Betriebsökologie

Neue Literatur

Max Geray, Matthias Holm, Integration der psychischen Belastungen in die Gefährdungsbeurteilung, Handlungshilfe, inqa.de, 2006. **Mehr Infos...**

Alfred Oppolzer, Gesundheits-management im Betrieb, VSA-Verlag, 2006
Dieses Buch ist sowohl eine anschauliche Darstellung als auch eine Handlungshilfe.
Mehr Infos...

Hier das **Programm der Hamburger Fachtagungen zur Arbeits- und Gesundheitsschutz 2007** mit unseren aktuellen Themen des betrieblichen Arbeits- und Gesundheitsschutzes und zur Gefährdungsbeurteilung.

Für Ihre Planung in 2008 gibt es hier schon das **Programm der Hamburger Fachtagungen für 2008** als Broschüre im PDF-Format (164 kB) zum Download bzw. zum Ausdrucken. Das ausführliche Programm finden Sie auch demnächst hier auf dieser Website.

Heiß begehrt: INQA-Broschüre zu Stress am Arbeitsplatz

Die Kollegen im "inqa"-Informationszentrum hatten im Juli viel zu tun. Rund 2000 Exemplare der Neuauflage der INQA-Broschüre "Integration der psychischen Belastungen in die Gefährdungsbeurteilung" (Autoren: Max Geray/Matthias Holm) wurden in dieser Zeit dort bestellt, die gesamte zweite Auflage - vergriffen! **Mehr Infos...**

Die Broschüre bietet einen praxisnahen Einstieg zum Umgang mit Stress am Arbeitsplatz. Anschaulich zeichnet sie den Prozess der Gefährdungsbeurteilung von der Analyse über die Bewertung und Maßnahmenumsetzung bis hin zur Wirkungskontrolle nach:
♂ **inqa-Bestellinfos...**

Für die Praxis

Wir kommen hiermit einem vielfach geäußerten Wunsch von Betriebs- und

Rundbrief abonnieren

Wir versenden zweimal im Jahr Informationen zu den Hamburger Fachtagungen. Wenn Sie ebenfalls informiert werden möchten, nehmen wir Sie gerne in unseren Verteiler auf. Bitte schicken Sie uns einfach eine **E-Mail**.

Seminare Arbeitsschutz und Gesundheitsschutz

Hier finden Sie Informationen zu unseren **Fachtagungen und Seminaren zur Gefährdungs-beurteilung** in 2008.

HAMBURGER FACHTAGUNGEN ZUM ARBEITS- UND GESUNDHEITSSCHUTZ HFT

Dr. MAX GERAY
Dipl. Betriebswirt
Büro
für
Arbeitsschutz & Betriebsökologie

8. Schritt:

Grobanalyse körperlicher Belastungen, der Ergonomie und der Arbeitssicherheit

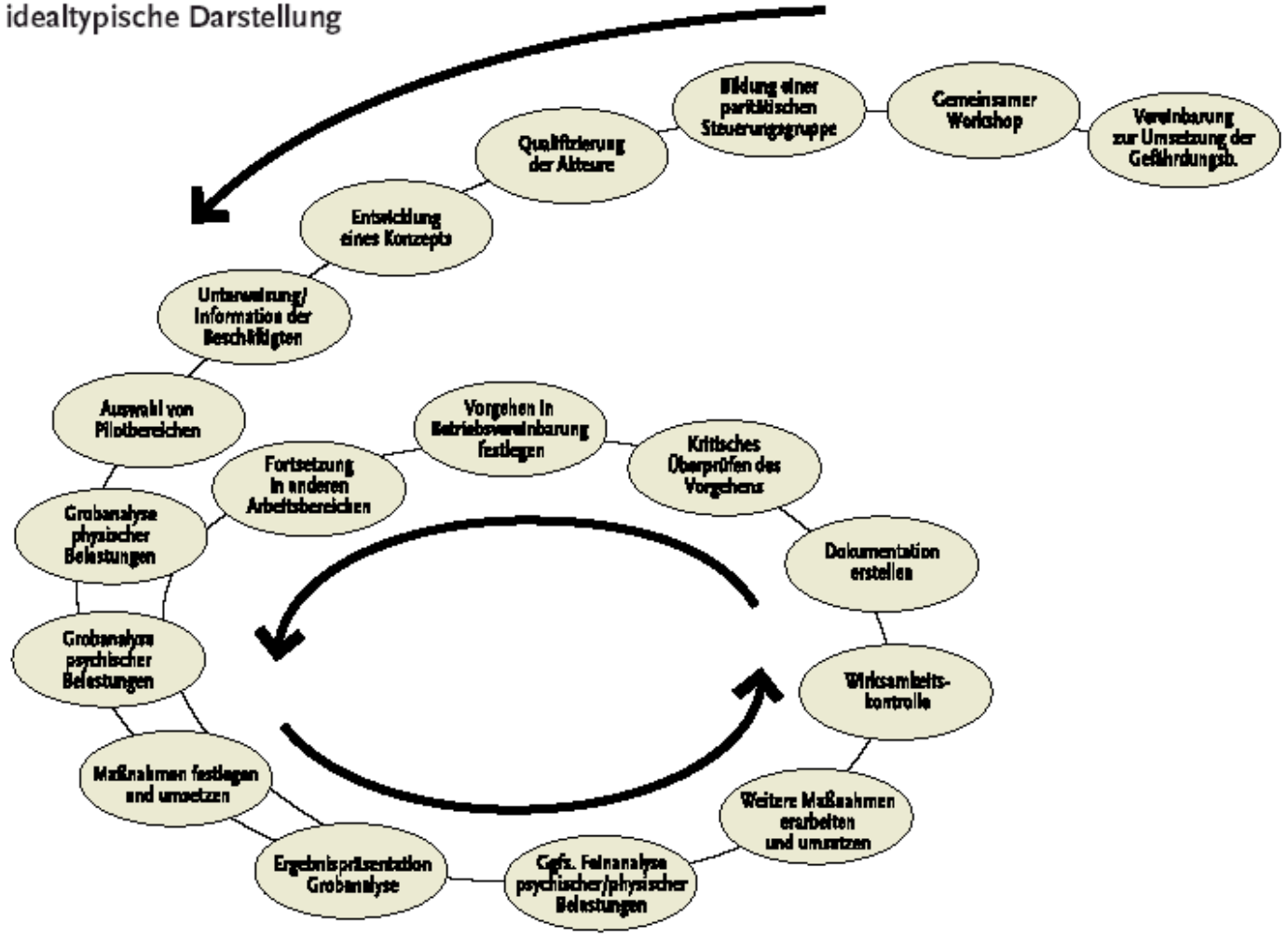
Checklisten, Begehungen, Befragungen, Dokumentation etc.....

Vorschlag:

Arbeitssicherheit: **Checklisten der BG-Chemie A 017**
Jedermann-Verlag, Heidelberg
Tel: 06221.14510

Büroarbeitsplätze:
Ergonomie-Prüfer (www.tbs.nrw.de)
www.ergo-online.de oder www.inqa-buero.de

Vom Projekt zum Prozess – idealtypische Darstellung



Eingliederungsmanagement

Betriebliches Eingliederungsmanagement

Seit 2004 sieht der § 84 Abs. 2 Sozialgesetzbuch IX ein betriebliches Eingliederungsmanagement vor. Sind Beschäftigte innerhalb eines Jahres sechs Wochen ununterbrochen oder wiederholt arbeitsunfähig, klärt der Arbeitgeber die Möglichkeiten, wie die Arbeitsunfähigkeit möglichst überwunden und mit welchen Leistungen und Hilfen erneuter Arbeitsunfähigkeit vorgebeugt werden und der Arbeitsplatz erhalten werden kann.

Dabei hat der Gesetzgeber folgenden Rahmen vorgegeben:

Voraussetzung ist die Zustimmung und Beteiligung der betroffenen Person

der Betriebsrat ist zu beteiligen

bei schwerbehinderten Menschen ist außerdem die Schwerbehindertenvertretung zu beteiligen

die betroffenen Person ist zuvor auf die Ziele des Eingliederungsmanagements sowie die Verwendung von Daten hinzuweisen.

Die Ziele des betrieblichen Eingliederungsmanagement sind die Vorbeugung erneuter Arbeitsunfähigkeit und die Erhaltung des Arbeitsplatzes (§ 84 Abs. 2 SGB IX).

Die betriebliche Umsetzung des Eingliederungsmanagements sollte in Form einer Betriebsvereinbarung geregelt sein. Die Mitbestimmung in dieser Frage ist "noch umstritten, aber nicht offensichtlich ausgeschlossen und wird von der herrschenden Rechtsmeinung auch bejaht" (Gute Arbeit, 6/2007 Seite 35). Allerdings sind In einigen Unternehmen bereits Betriebsvereinbarungen über die betriebliche Gestaltung des Eingliederungsmanagements abgeschlossen und kommen zur Anwendung.

Das Eingliederungsmanagement ist jetzt gesetzlich vorgeschrieben und setzt auf ein Vertrauensverhältnis zwischen den Beteiligten. Krankenrückkehrgespräche sind und waren niemals gesetzlich vorgegeben und setzen fast ausschließlich auf Disziplinierung und nicht selten auch auf die Erzielung einer „negativen Zukunftsprognose für das Arbeitsverhältnis“. Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer haben dadurch Arbeitsplätze verloren oder sind erheblich eingeschüchtert und Druck gesetzt worden, unabhängig davon, ob der Arbeitgeber eine Klärung "nicht nur zu versuchen, sondern auch herbeizuführen und tatsächlich vorzunehmen hat".

BAG 12.7.2007 – 2AZR 716/06

- **Wenn der AG ein betriebliches Eingliederungs-management versäumt hat, macht dies eine Kündigung wegen Krankheit nicht automatisch unwirksam.**
- **Die Unterlassung kann sich aber auswirken, wenn der AG beweisen muß, daß eine Weiter-beschäftigung für ihn unzumutbar ist.**
- **Nur zu behaupten, es gäbe keine andere, krankheitsgerechte Einsatzmöglichkeit für den Betroffenen, reicht nicht aus.**

Dr. MAX GERAY
Dipl. Betriebswirt
Büro
für
Arbeitsschutz & Betriebsökologie

DGB:

Handlungsleitfaden für ein Betriebliches Eingliederungsmanagement

- Bestellservice@toennes-bestellservice.de
- Preis: 4.50 zzgl. Versandkosten

gute
ARBEIT.
5
2005
Zeitschrift für Gesundheitsschutz
und Arbeitsgestaltung
von 10/1989 bis 12/2004:
ARBEIT&ÖKOLOGIE Briefe
www.gutearbeit-online.de 17. JAHRGANG / ISSN 1860-0077 / 67243
FLEXIBLE ARBEITSZEITEN
Was flexibel ist, wird meist vom Unternehmen bestimmt. Flexibel heißt fast immer auch länger. Die Folgen für Gesundheit und Freizeit können gravierend sein. Sinnvolle Gestaltung ist gefragt.
... KONTROLLE IST BESSER
Die Demontage der Gewerbeaufsicht geht schon viel zu weit. Die Betriebe müssen die beratende und kontrollierende Kompetenz dieser Behörden spüren.
BETRIEBSRAT GEGEN PSYCHOSTRESS
Das Management will mal wieder an den Stress nicht ran, ein Betriebsrat verliert die Geduld. Die Gefährdungsbeurteilung ist der Hebel zum Handeln.
AiB
Verlag

Gute Arbeit.

Zeitschrift für Gesundheitsschutz und Arbeitsgestaltung

www.gutearbeit-online.de

- Monatlich 40 Seiten, Jahresabo 148,20 Euro,
  Test-Abo: 3 Ausgaben gratis
- Für Interessenvertretungen erforderliches Arbeitsmittel im Sinne § 40.2 BetrVG
- Kritische und aktuelle Information aus Arbeitnehmersicht
- Themenschwerpunkte in jedem Heft
- Handlungshilfen und Ratgeber für die Praxis
- Aktuelle Rechtsprechung
- Betriebliche Erfahrungen
- Vernetzung („was machen die anderen?“)
- Dokumentationen
- Terminhinweise