



Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz im Rahmen des SGB XI

Mitwirkung, Mitbestimmung und Möglichkeiten der Interessenvertretungen im Betrieb

**7. Landesweite VdK-Schulung für Behindertenvertreter
Heilbronn
8. Juli 2009**

**Dr. Max Geray, Büro für Arbeitsschutz, Hamburg
www.buero-fuer-arbeitsschutz.de**



Kernfrage

**Wie können Vertrauenspersonen der
behinderten Menschen
präventive Maßnahmen
unterstützen oder herbeiführen
und
damit arbeitsbedingte Erkrankungen oder
Behinderungen vermeiden helfen**



Verständnis von Gesundheit in der Verfassung der Weltgesundheitsorganisation

**„Gesundheit ist der Zustand völligen
körperlichen, geistigen und sozialen
Wohlbefindens und nicht nur das
Freisein von Krankheit und Gebrechen“**

WHO, 1946



Die Ottawa-Charta zur Gesundheitsförderung der Weltgesundheitsorganisation

**konkretisiert Gesundheit als
„positiver funktionierender Gesamtzustand im
Sinne eines dynamischen biopsychologischen
Gleichgewichtszustandes, der erhalten bzw.
immer wieder hergestellt werden muß“**

Ottawa-Charta, 1986



Salutogenese und Pathogenese

**Pathogenese fragt:
Was macht – bei der Arbeit – krank**

**Salutogenese fragt:
Was hält – bei der Arbeit – gesund**



Die drei Komponenten des Kohärenzgefühls als Kernstück der Salutogenese

nach Aaron Antonovsky

- Verstehbarkeit einer Situation
- Handlungsfähigkeit in einer Situation
- Sinnhaftigkeit für die weitere Handlungen



Die Grundgedanken des modernen Verständnisses von Gesundheit sind die Prävention und die Beteiligung der betroffenen Beschäftigten

**Insbesondere der Gedanke der
Prävention
durchzieht inzwischen auch viele
Bestimmungen der bundesdeutschen
Arbeitsschutzgesetzgebung**



Ein Leitgedanke des SGB IX

§ 3 SGB IX – Vorrang von Prävention

Die Rehabilitationsträger wirken darauf hin, daß der Eintritt einer Behinderung einschließlich einer chronischen Krankheit **vermieden wird**



Das „Zentralgesetz“ zur Prävention am Arbeitsplatz

Das Arbeitsschutz vom 20.8.1996

Hintergrund dieses Gesetzes ist die

Die EU-Arbeitsschutz-Rahmenrichtlinie von 1989



Betriebliche Umsetzung des Arbeitsschutzgesetzes

- Nur 50 % der befragten Betriebsräte (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. Arbeitsplatz psychische Gefährdungen ermittelt und beurteilt

Studie der Hans-Böckler-Stiftung - Ahlers/Brussig, Düsseldorf 2004



Betriebliche Umsetzung des Arbeitsschutzgesetzes

- Nur 13 % der Beschäftigten arbeiten an einem Arbeitsplatz, für den einmal eine Gefährdungsanalyse erstellt wurde
- Nur 17 % der Beschäftigten arbeiten an einem Arbeitsplatz, für den mehrere Male eine Gefährdungsanalyse erstellt wurde
- Für 41 % der Beschäftigten gab es – auch 13 Jahre nach Inkrafttreten des Gesetzes - keine Gefährdungsanalyse
- 29 % der befragten antworteten mit „Weiß nicht“

DGB-Index Gute Arbeit 2008

www.dgb-index-gute-arbeit.de



Realität der Arbeitsbelastungen

- 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



Wichtigste Inhalte des Arbeitsschutzgesetzes



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



Kernpunkte von § 3 Arbeitsschutzgesetz

- der Arbeitgeber muss die erforderlichen Maßnahmen des Arbeitsschutzes treffen
- der AG muß diese Massnahmen auf ihre Wirksamkeit überprüfen
- die Maßnahmen müssen sich ändernden Gegebenheiten anpassen

Deshalb muß:

- Der AG für eine geeignete Organisation des Arbeitsschutzes sorgen
- Arbeitsschutz in die betrieblichen Führungsstrukturen eingebunden werden



Woran muß sich der Arbeitgeber orientieren (§ 4 ArbSchG)

- Gefährdungen für Leben und Gesundheit müssen **möglichst vermieden** und verbleibende Gefährdungen möglichst gering gehalten werden
- Berücksichtigt werden muss der Stand der Technik, der Arbeitsorganisation, der sozialen Beziehungen und der Einfluß der Umwelt auf den Arbeitsplatz
- Gefahren müssen an der Quelle bekämpft werden, individuelle Massnahmen sind nachrangig



§ 5 Arbeitsschutzgesetz – die Gefährdungsbeurteilung

„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

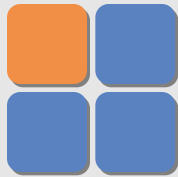
1. Die Gestaltung und die Einrichtung der Arbeitsstätte und des Arbeitsplatzes
2. Physikalische, chemische und biologische Einwirkungen
3. Die Gestaltung, die Auswahl und den Einsatz von Arbeits-mitteln, insbesondere von Arbeitsstoffen, Maschinen, Geräten und Anlagen sowie den Umgang damit
4. Die Gestaltung von Arbeits- und Fertigungsverfahren, Arbeitsabläufen und Arbeitszeit und deren Zusammenwirken
5. Unzureichende Qualifikation und Unterweisung der Beschäftigten



Der Regelkreis des Arbeitsschutzgesetzes

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





Mitbestimmung von Betriebsräten bei der Umsetzung des Arbeitsschutzgesetzes infolge § 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 im Rahmen der gesetzlichen Vorschriften oder der Unfallverhütungsvorschriften



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 Arbeitgeber Handlungsspielräume verbleiben. Insbesondere müssen Art, Umfang und konkrete Inhalte der Unterweisung festgelegt werden. Hierbei hat der Betriebsrat mitzubestimmen.“



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

- „Entgegen der Auffassung der Arbeitgeberin setzt das Mitbestimmungsrecht bei der Gefährdungsbeurteilung nicht voraus, dass **eine konkrete Gesundheitsgefahr bereits bestimmbar wäre.**“
- „Diesem Ziel entspricht es, den Betriebsrat auch dann zu beteiligen, wenn **keine konkrete Gesundheitsgefährdung** feststellbar ist und die vom Arbeitgeber zu treffenden Maßnahmen lediglich mittelbar dem Gesundheitsschutz dienen.“
- „Eine **feststellbare konkrete Gefahr** ist auch insoweit für das Bestehen des Mitbestimmungsrechts nach § 87 Abs. 1 Nr. 7 BetrVG nicht erforderlich.“



Was bedeutet Mitbestimmung für Betriebsräte

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



Welche Rolle können also Vertrauenspersonen der behinderten Menschen im Sinne der Gesundheits-Prävention am Arbeitsplatz spielen

- Teilnahme an Betriebsrats-Sitzungen
- Frage nach der ganzheitlichen Gefährdungsbeurteilung
- Hilfestellung für Betriebsräte, ihre Pflichten zur Umsetzung von Gesetzen (§ 80 BetrVG) wahrzunehmen
- Hilfestellung bei der konkreten Vorgehensweise zur betrieblichen Verwirklichung der **Prävention** im Sinne des Arbeitsschutzgesetzes



Grundraster der Betriebsvereinbarung zum Arbeitsschutzgesetz

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



Methoden zur Erfassung von Belastungen

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

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

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

NEU AUFGELEGT:

Satzer
und
Geray:
Das



START-Verfahren zur
Gefährdungsbeurteilung von
Arbeitsbelastungen.
[Weitere Infos...](#)

NEU ERSCHEINEN:

Lothar Schröder,
Hans-Jürgen Urban (Hrsg.):
Gute Arbeit -



Handlungsfelder für
Betriebe, Politik und
Gewerkschaften..

[Weitere Infos....](#)

LITERATURTIPPS:

Max Geray, Matthias
Holm, Integration der



psychischen Belastungen in
die Gefährdungsbeurteilung,
Handlungshilfe, inga.de,
2006. "Heiß begehrt":
IIOGA-Broschüre zum
Stress am Arbeitsplatz"
Inzwischen ist die
Broschüre schon in der 3.
Auflage erschienen.

[Bestell-Infos...](#)

Alfred Oppolzer,
Gesundheits-
management im
Betrieb, VSA-
Verlag, 2006



Hamburger Fachtagungen und Fachkurse zum Arbeits- und Gesundheitsschutz 2009

Die Hamburger Fachtagungen gehen 2009 in ihr zehntes Jahr! Hier unser **Programm 2009** mit den aktuellen Themen des betrieblichen Arbeits- und Gesundheitsschutzes und zur Gefährdungsbeurteilung.



NEU erschienen:

Max Geray, Klaus Pickshaus, Frank Walensky:
Erfolgreiche Beispiele der Gefährdungsbeurteilung auf der neuen CD-ROM der Hans-Böckler-Stiftung mit vielen Materialien



[Mehr Infos...](#)

Gefährdungsbeurteilung: Gefahr erkannt - Gefahr gebannt

Zu den Handlungsmöglichkeiten bei der Gefährdungsbeurteilung schreibt Max Geray in der Zeitschrift Der Betriebsrat: "Gefahr erkannt, Gefahr gebannt"



[Mehr Infos...](#)

Für die Praxis

Wir kommen hiermit einem vielfach geäußerten Wunsch von Betriebs- und Personalräten nach, erprobtes Material aus der Praxis und für die Praxis hier zu dokumentieren. In erster Linie handelt es sich um Betriebsvereinbarungen, Prüf- und Checklisten sowie Musteranschriften an Arbeitgeber zum Arbeits- und Gesundheitsschutz. **Mehr dazu...**

Mitbestimmung beim Gesundheitsschutz

Das Bundesarbeitsgericht hat mit dem Beschluss vom 8.6.2004, 1 ABR 13/03 deutlich und eindeutig die Mitbestimmung des Betriebsrats bei der Gefährdungsbeurteilung und Unterweisung herausgestellt. **Mehr dazu...**



Das Programm der **Hamburger Fachtagungen zur Arbeits- und Gesundheitsschutz 2009** kann hier als Broschüre im PDF-Format heruntergeladen werden.

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**.

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 - insbesondere 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 ...**

Hier mehr über

- [Alles auf einen Blick](#)
- [Betriebsvereinbarungen](#)
- [Checklisten](#)
- [Musterbriefe](#)
- [Mitbestimmung](#)
- [Beiträge aus der Fachpresse](#)

Betriebsvereinbarungen aus der Praxis

Hier finden Sie Beispiele von Betriebsvereinbarungen bzw. Entwürfe von Betriebsvereinbarungen zur Umsetzung des Arbeitsschutzgesetzes zeitlich geordnet:

Dräxlmaier, Vilsbiburg

Betriebsvereinbarung zur Gefährdungsanalyse und -beurteilung, Stand 13.03.2008

Siehe dazu auch Kategorie "[Checklisten](#)".



ELEKTRON-BREMEN Fabrik für Elektrotechnik GmbH, Bremen

Betriebsvereinbarung zum Arbeits- und Gesundheitsschutz der Firma ELEKTRON-Bremen, Stand 2007



John Deere, Mannheim

Betriebsvereinbarung zur Gefährdungsbeurteilung, Stand 2007

Siehe dazu auch Kategorie "[Checklisten](#)".



Sauer-Danfoss, Neumünster

Rahmenbetriebsvereinbarung zur Regelung des Arbeits- und Gesundheitsschutzes, Stand 16.08.2005.

Siehe dazu auch Kategorie "[Checklisten](#)".



ZF, Friedrichshafen

Betriebsvereinbarung zum präventiven, betrieblichen Gesundheitsschutz - Entwurf des Betriebsrats - Stand: 22.07.2004

Siehe dazu auch Kategorie "[Checklisten](#)".



Sick, Waldkirch

Vorgeschichte der Betriebsvereinbarung zur ganzheitlichen Gefährdungsbeurteilung (Pilotbereiche)



Vereinbarung der Einigungsstelle zur ganzheitlichen Gefährdungsbeurteilung vom 27.05.2004



Gardinia Home Decor, Isny

Betriebsvereinbarung über die Regelung der Unterweisung nach Arbeitsschutzgesetz, Betriebssicherheitsverordnung, Bildschirmarbeitsverordnung sowie über die Beteiligung der beschäftigten an Maßnahmen des Gesundheitsschutzes. Stand: März 2004



PHOENIX Pharmahandel, Mannheim

Betriebsvereinbarung zur Umsetzung des Arbeitsschutzgesetzes.



Checklisten

Für viele der links vorgestellten Betriebsvereinbarungen finden Sie im [Checklisten Bereich](#) weiteres Material.



► Initiative Neue Qualität der Arbeit
inqa.de



Integration der psychischen Belastungen in die Gefährdungsbeurteilung

Die Potenziale der Menschen sind auch in der modernen Arbeitswelt unverzichtbar. Voraussetzung für Leistungsfähigkeit und Motivation sind Gesundheit, Wohlbefinden und Anerkennung. INQA zeigt, wo's langgeht!

INQA verbindet Menschen und Ideen, macht Arbeit sicher und sichert Arbeit, sorgt für wettbewerbsfähige und zukunftsfähige Unternehmen. INQA steht für eine neue Qualität der Arbeit durch eine neue Qualität der Unternehmenskultur – eben ›Wertschöpfung durch Wertschätzung!‹

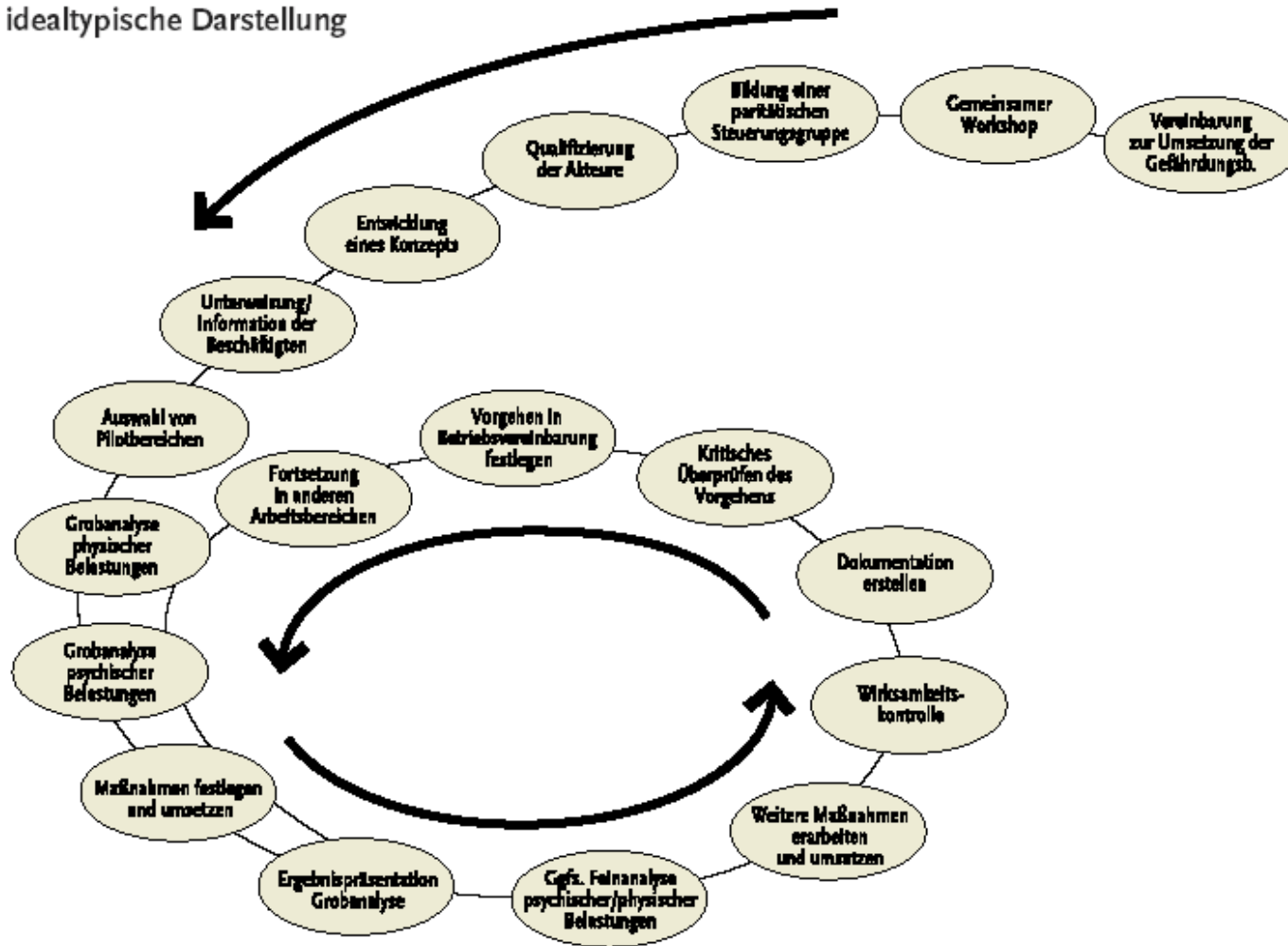
Fragen zu INQA?

Telefon	0231 9071-2171	Montag bis Freitag von 8:00 bis 16:30 Uhr
Fax	0231 9071-2070	
E-Mail	info-zentrum@baua.bund.de	
Internet	www.inqa.de	

inqa.de



Vom Projekt zum Prozess – idealtypische Darstellung





www.gutearbeit-online.de 17. JAHRGANG / ISSN 1860-0077 | 67243

gute ARBEIT.

Zeitschrift für Gesundheitsschutz
und Arbeitsgestaltung

5
2005

von 10/1989 bis 12/2004:

ARBEIT & ÖKOLOGIE
Briefe

Dr. MAX GERAY
Dipl. Betriebswirt

Büro
für
Arbeitsschutz & Betriebsökologie



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