

Herbst, Axel

Working Paper

Der Arbeitsschutzausschuss in der betrieblichen Praxis: Eine Handlungshilfe für betrieblich Interessensvertretungen

Arbeitspapier, No. 288

Provided in Cooperation with:

The Hans Böckler Foundation

Suggested Citation: Herbst, Axel (2013) : Der Arbeitsschutzausschuss in der betrieblichen Praxis: Eine Handlungshilfe für betrieblich Interessensvertretungen, Arbeitspapier, No. 288, Hans-Böckler-Stiftung, Düsseldorf

This Version is available at:

<https://hdl.handle.net/10419/116745>

Standard-Nutzungsbedingungen:

Die Dokumente auf EconStor dürfen zu eigenen wissenschaftlichen Zwecken und zum Privatgebrauch gespeichert und kopiert werden.

Sie dürfen die Dokumente nicht für öffentliche oder kommerzielle Zwecke vervielfältigen, öffentlich ausstellen, öffentlich zugänglich machen, vertreiben oder anderweitig nutzen.

Sofern die Verfasser die Dokumente unter Open-Content-Lizenzen (insbesondere CC-Lizenzen) zur Verfügung gestellt haben sollten, gelten abweichend von diesen Nutzungsbedingungen die in der dort genannten Lizenz gewährten Nutzungsrechte.

Terms of use:

Documents in EconStor may be saved and copied for your personal and scholarly purposes.

You are not to copy documents for public or commercial purposes, to exhibit the documents publicly, to make them publicly available on the internet, or to distribute or otherwise use the documents in public.

If the documents have been made available under an Open Content Licence (especially Creative Commons Licences), you may exercise further usage rights as specified in the indicated licence.

Arbeitspapier **288**

288

Axel Herbst

**Der Arbeitsschutzausschuss
in der betrieblichen
Praxis**

Arbeitspapier Nr. 288

Axel Herbst

Der Arbeitsschutzausschuss
in der betrieblichen Praxis

Eine Handlungshilfe für betriebliche Interessenvertretungen

Herbst, Axel, Dipl.-Soziologe, freier Referent und Berater für die Themen Arbeits- und Gesundheitsschutz, betriebliche Gesundheitsförderung und demografischer Wandel beim Verein Arbeit & Gesundheit in Hamburg. Publikationen zu den Themen Gewerbeaufsicht, Gefährdungsbeurteilung und betriebliche Gesundheitsförderung.

Impressum

Herausgeber: Hans-Böckler-Stiftung
Mitbestimmungs-, Forschungs- und Studienförderungswerk des DGB
Hans-Böckler-Straße 39
40476 Düsseldorf
Telefon (02 11) 77 78-185
Fax (02 11) 77 78-4185
E-Mail: Hartmut-Klein-Schneider@boeckler.de

Redaktion: Hartmut Klein-Schneider, Leiter Referat Betriebl. Personal- u.
Sozialwesen, Mitbestimmungsförderung

Produktion: Der Setzkasten GmbH, Düsseldorf
Düsseldorf, September 2013
€ 00000

Inhaltsverzeichnis

0	Einleitung.....	5
	Hinweise.....	9
1	Arbeitsschutzausschuss: Rechtlicher Rahmen.....	11
1.1	Arbeitsschutzgesetz.....	13
1.3	DGUV Vorschrift 2.....	20
2	Organisation des Arbeitsschutzes im Betrieb.....	23
2.1	Organisationspflichten des Arbeitgebers.....	23
2.2	Aufgaben von Betriebsarzt, Fachkraft für Arbeitssicherheit und Sicherheitsbeauftragten.....	25
	Der Sicherheitsbeauftragte.....	26
2.3	Aufgaben des Betriebsrates in der Arbeitsschutzorganisation.....	28
2.3.1	Rechtlicher Rahmen der Mitbestimmung.....	28
2.3.2	Interne Arbeitsorganisation des Betriebsrates.....	29
2.3.3	Einbindung des Betriebsrates in die Arbeitsschutzorganisation.....	33
2.3.4	Gestaltung der Kooperation und Kommunikation mit Betriebsarzt, Fachkraft für Arbeitssicherheit und Sicherheitsbeauftragten.....	34
3	Arbeitsschutzausschuss in der Praxis.....	41
3.1	Organisation und Rahmen des Arbeitsschutzausschusses.....	41
3.2	Inhaltliche Gestaltung des Arbeitsschutzausschusses.....	45
3.3	Kooperation und Kommunikation der Akteure im ASA.....	47
4	Literaturverzeichnis.....	51
5	Weiterführende Informationen und Dokumente.....	53
5.1	Literaturempfehlungen und Links.....	53
5.2	Die Mitbestimmung des Betriebsrates.....	55
5.3	Aufgabenkatalog von Betriebsarzt und Fachkraft für Arbeitssicherheit nach Arbeitssicherheitsgesetz.....	56
5.4	Mustergeschäftsordnung Arbeitsschutzausschuss.....	58
5.5	KomNet-Dialoge zum Arbeitsschutzausschuss.....	60
	Über die Hans-Böckler-Stiftung.....	73

0 Einleitung

Der Arbeitsschutzausschuss ist der Ort, „an dem die Arbeitssicherheit und der Gesundheitsschutz ihr zu Hause haben“

(Inhaber eines kleinen Bauunternehmens)

Betrieblicher Arbeits- und Gesundheitsschutz kann nur dann eine hohe Wirksamkeit entfalten, wenn er in die Organisation des Betriebes integriert und als ein systematisches, gemeinsames Handeln aller Funktionsträger angelegt ist. Zentraler Ort eines solchen Arbeitsschutzes ist der Arbeitsschutzausschuss (ASA). Als wichtiger Teil der betrieblichen Arbeitsschutzorganisation wird er zum fundamentalen Kommunikations- und Planungsort aller relevanten Akteure. Aufgrund dieser entscheidenden Bedeutung steht der ASA im Mittelpunkt dieser Handlungshilfe.

Mit den ihm übertragenen Mitbestimmungsrechten nach Betriebsverfassungsgesetz (BetrVG) ist der Betriebsrat Teil der betrieblichen Arbeitsschutzorganisation. Damit kann er den ASA als Plattform zur Verbesserung der Arbeitsumwelt der Beschäftigten nutzen. Hierbei will diese Handlungshilfe unterstützen und Wege für eine aktive Gestaltung der Arbeit in diesem Gremium aufzeigen. Zugleich stellt sich die Frage, wie betriebliche Interessenvertretungen den ASA als strategisches Instrument nutzen können. Eine zunächst trivial erscheinende Antwort darauf ist, auch den betrieblichen Arbeits- und Gesundheitsschutz als eine wichtige Aufgabe des Betriebsrats zu betrachten. Das hat in der betriebsrätlichen Praxis zur Folge:

- Den Arbeits- und Gesundheitsschutz als eine Querschnittsaufgabe zu behandeln
- Diesen auch im Gremium des Betriebsrates regelmäßig zu behandeln beziehungsweise vom Betriebsratsausschuss darüber berichten zu lassen und zu diskutieren
- Das Thema nicht zu delegieren oder Experten zu überlassen

Die Effizienz der Arbeit des Arbeitsschutzausschusses mit den dort behandelten Themen hängt im Wesentlichen von der Qualität der Arbeitsschutzorganisation und von der Qualifikation der betrieblichen Interessenvertretung ab. Damit Betriebsräte die Arbeit im Arbeitsschutzausschuss erfolgreich leisten können, benötigen sie sowohl Kenntnisse über den rechtlichen Rahmen des Arbeits- und Gesundheitsschutzes als auch über dessen Struktur und Organisation.

Seit Dezember 1973 verpflichtet das Arbeitssicherheitsgesetz (ASiG) alle Betriebe ab zwanzig Beschäftigten, einen Arbeitsschutzausschuss zu installieren. In diesem Ausschuss sollen alle Akteure des betrieblichen Gesundheitsschutzes – Arbeitgeber, Fachkraft für Arbeitssicherheit, Betriebsarzt, Sicherheitsbeauftragte, Schwerbehindertenvertretung und Betriebs- beziehungsweise Personalrat zusammenarbeiten.

Angesichts dieses langen Zeitraums könnte man annehmen, dass eine Vielzahl von Erkenntnissen über die Arbeit dieses Gremiums existiert und, dass dieses Gremium die entscheidende Schaltstelle für die Verbesserung des Arbeits- und Gesundheitsschutzes im Betrieb darstellt.

Dies trifft jedoch nicht zu. Es fällt auf, dass die Praxis des ASA als Gremium zur Beratung des betrieblichen Arbeits- und Gesundheitsschutzes bisher nur wenig Aufmerksamkeit in der Fachliteratur gefunden hat. Was die Bedeutung des ASA als zentrale Schaltstelle des Arbeitsschutzes betrifft, so zeigt die Erfahrung, dass sich ASA-Sitzungen thematisch vor allem zwischen Unfallanalysen und Mängelbeseitigung bewegen, während arbeitsbedingte Gesundheitsgefahren, strategische Planungen und Schwerpunktprogramme weitgehend ausgeblendet werden.

Ebenfalls wird eher selten über ein aktives Miteinander der Mitglieder berichtet. Nicht wenige betriebliche Interessenvertreter winken bei dem Stichwort ASA ab, das sei doch eine Alibiveranstaltung, da passiere nichts „Relevantes“. Anliegen dieser Handlungshilfe ist dieser „Fehleinschätzung“ entgegenzutreten und Betriebsräte dabei zu unterstützen, aus dem ASA ein handlungsfähiges Organ werden zu lassen.

Die hier vorliegende Handlungshilfe kann den Besuch von Seminaren zum Arbeits- und Gesundheitsschutz nicht ersetzen. Zur Gestaltung der Arbeit rund um den Arbeitsschutzausschuss gibt sie aber betrieblichen Interessenvertretungen:

- notwendige Erläuterungen der rechtlichen Rahmenbedingungen mit ihren zentralen Aussagen/Botschaften zur Struktur und Organisation des betrieblichen Gesundheitsschutzes,
- Hinweise darauf, wo Stellschrauben der Mitbestimmung zur Optimierung der Arbeitsschutzorganisation genutzt werden können,
- Anregungen, über ihre interne Betriebsratsorganisation hinsichtlich einer nachhaltigen Bearbeitung des Themenfeldes Arbeit und Gesundheit nachzudenken,
- Hinweise zur organisatorischen und inhaltlichen Gestaltung des ASA,
- Anregungen zur Gestaltung der Kommunikation mit den verschiedenen Akteuren im Arbeits- und Gesundheitsschutz.

Die Handlungshilfe gliedert sich in drei Kapitel, den Arbeitsschutzausschuss mit rechtlichem Rahmen, die Organisation des Arbeitsschutzes im Betrieb und der Arbeitsschutzausschuss in der Praxis.

Kapitel eins gibt einen Überblick zum rechtlichen Rahmen des Arbeitsschutzausschusses und geht der Frage nach, was heute unter „Anliegen des Arbeitsschutzes“ in § 11 Arbeitssicherheitsgesetz zu verstehen ist. Wenn vom ASA als ein wesentlicher Teil der betrieblichen Arbeitsschutzorganisation die Rede ist, dann sind neben dem Arbeitssi-

cherheitsgesetz mit der Vorgabe zu einer arbeitsmedizinischen und sicherheitstechnischen Betreuung, zwei weitere Vorschriften mit zu berücksichtigen, und zwar die zentrale Rechtsgrundlage des Arbeits- und Gesundheitsschutzes, das Arbeitsschutzgesetz, und die Unfallverhütungsvorschrift DGUV Vorschrift 2.

Kapitel zwei beschäftigt sich mit der Organisation des Arbeitsschutzes im Betrieb, auch Arbeitsschutzorganisation genannt. Zunächst werden hier die Organisationspflichten des Arbeitgebers dargestellt und die Aufgaben der beiden Stabsstellen, Betriebsarzt und Fachkraft für Arbeitssicherheit, sowie die der Sicherheitsbeauftragten skizziert.

Danach richtet sich der Blick auf den Betriebsrat als integrierten Teil der Arbeitsschutzorganisation. Im Anschluss einer Darstellung der Rechte und Pflichten aus dem Betriebsverfassungsgesetz, wird die betriebsrätliche Ausschussorganisation diskutiert. Obwohl der Arbeits- und Gesundheitsschutz als Querschnittsaufgabe konzipiert ist, spiegelt sie sich in der betriebsrätlichen Arbeit noch selten wider. Um die allgemein bekannten Arbeitsbelastungen wie Zeitdruck, Arbeitsverdichtung und psychosoziale Belastungen effektiv bearbeiten zu können, wird empfohlen, die interne Ausschussarbeit auf den Prüfstand zu stellen und gegebenenfalls anders zu organisieren.

Das Ende dieses Kapitels bilden die Fragen nach den Möglichkeiten des Betriebsrats, in betriebliche Informationsflüsse eingebunden und an Entscheidungsprozessen beteiligt zu werden. Eine effektive Arbeitsschutzorganisation im Betrieb ist auf einen gezielten Austausch von Informationen angewiesen. So wird hier fokussiert, wie sich die Kooperation und Kommunikation zwischen Betriebsrat und den Akteuren Betriebsarzt, Fachkraft für Arbeitssicherheit und Sicherheitsbeauftragten gestalten lässt.

In Kapitel drei stehen Struktur des ASA, Inhalte der Arbeit und Interaktionen seiner Mitglieder im Mittelpunkt der Betrachtung. Am Beispiel der ASA-Struktur von Airbus Bremen wird gezeigt, wie eine der Betriebsgröße angemessene Arbeitsstruktur geschaffen worden ist.

Des Weiteren werden inhaltliche Themenvorschläge für ASA-Sitzungen beispielhaft unterbreitet. Es sollten alle Fragen des Arbeits- und Gesundheitsschutzes in einem Arbeitsschutzausschuss besprochen werden können. Sinnvoll ist es, dies auch in einer Geschäftsordnung zu verankern.

Gute Kommunikation im ASA schafft eine optimale Atmosphäre für eine produktive Zusammenarbeit aller Akteure, die sich erkennbar in der Umsetzung von Arbeitsschutzmaßnahmen zeigen sollte. Für den Betriebsrat kommt es in diesem Zusammenhang darauf an zu erkennen, dass die Nutzung des ASA auch Grenzen hat.

Am Ende von Kapitel eins und zwei sind die darin angesprochenen Arbeitgeberpflichten stichwortartig als „zentrale Botschaften“ zusammengestellt. Da es sich durchweg um allgemein formulierte Schutzziele und Vorgaben handelt, deren Ausfüllung und

Ausgestaltung dem Ermessen des Arbeitgebers überlassen wird, greift hier unmittelbar die Mitbestimmung des Betriebsrates nach § 87 Abs. 1 Nr. 7 BetrVG. Zusätzlich werden am Ende von Kapitel zwei und drei in Form von Fragen Hinweise an den Betriebsrat gegeben, wie er seine Gestaltungsmöglichkeiten konkret nutzen kann.

Hinweise

Im Folgenden wird stellvertretend für beide Typen gesetzlicher Vertretungen der Belegschaften – Betriebsrat nach Betriebsverfassungsgesetz und Personalrat nach dem Bundes- beziehungsweise Landespersonalvertretungsrecht – der Betriebsrat genannt und nach dem Betriebsverfassungsgesetz belegt. Die in aller Regel inhaltsentsprechenden Regelungen im BPersVG und den LPersVG werden nicht gesondert ausgewiesen, werden jedoch bei den betreffenden Gremien bekannt sein.

Das berufsgenossenschaftliche Vorschriften- und Regelwerk der Deutschen Gesetzlichen Unfallversicherung (DGUV) wird neu strukturiert und überarbeitet. Zukünftig werden die Vorschriften mit der Kurzbezeichnung „DGUV Vorschrift ...“ beginnen. Die DGUV Vorschrift 2 hat die alte BGV A2 seit 1.1.2011 abgelöst. Zum Zeitpunkt der Veröffentlichung dieser Handlungshilfe (Redaktionsschluss Mai 2013) befindet sich die zentrale Basisvorschrift des berufsgenossenschaftlichen Vorschriftenwerks für die Prävention, die BGV A1, in der Überarbeitung. Die neue Vorschrift heißt dann DGUV Vorschrift 1 „Grundsätze der Prävention“. Die erläuternde berufsgenossenschaftliche Regel zur Vorschrift 1 heißt in Zukunft DGUV Regel „Grundsätze der Prävention“ und löst die Berufsgenossenschaftliche Regel für Sicherheit und Gesundheit bei der Arbeit (BGR A1) ab.

Die DGUV Vorschrift 1 wird in einer Veröffentlichung der Nationalen Arbeitsschutzkonferenz (NAK) im Rahmen der Gemeinsamen Deutschen Arbeitsschutzstrategie (GDA) schon seit Ende 2011 in einem Leitfaden genannt (NAK 2011). In dieser Handlungshilfe wird ausschließlich die Vorschriftenbezeichnung „DGUV Vorschrift 1“ verwendet, die in 2013 die BGV A1 ablösen wird.

In der Handlungshilfe wird überwiegend der Begriff „Arbeits- und Gesundheitsschutz“ verwendet. Der Begriff bringt das erweiterte Präventionsverständnis des Arbeitsschutzgesetzes (§ 2) zum Ausdruck: zu den Maßnahmen des Arbeitsschutzes zählen die Maßnahmen zur Verhütung von Arbeitsunfällen und arbeitsbedingten Gesundheitsgefahren einschließlich der Maßnahmen zur menschengerechten Gestaltung der Arbeit. Auch wenn die Begriffe „Arbeitsschutz“, „betrieblicher Gesundheitsschutz“ und „betriebliche Gesundheitspolitik“ verwendet werden, ist immer der Arbeits- und Gesundheitsschutz im oben bezeichneten Sinne gemeint.

Der Autor weiß um den „Gender-Aspekt“ der Sprache. Wenn im Folgenden gelegentlich von betrieblichen Interessenvertretungen oder Betriebsrat, von der Fachkraft für Arbeitssicherheit oder Betriebsarzt oder Stabsstellen die Rede ist, dann sind immer Männer und Frauen gleichermaßen gemeint, die diese Funktionen oder Tätigkeiten ausüben. Der besseren Lesbarkeit halber verzichten wir auf die Aufzählung der geschlechtsspezifischen Begriffe und verwenden möglichst geschlechtsneutrale Begriffe.

1 Arbeitsschutzausschuss: Rechtlicher Rahmen

Im Zentrum dieser Handlungshilfe steht der Arbeitsschutzausschuss als Teil der vom Arbeitgeber einzurichtenden Arbeitsschutzorganisation. Maßgeblich für die zu behandelnden Themen im ASA sind die Vorgaben aus dem Arbeitssicherheitsgesetz, dem Arbeitsschutzgesetz und anderer gesetzlicher Vorschriften. Zunächst wird erläutert, wie die Aufgabe des ASA „Anliegen des Arbeitsschutzes zu beraten“ heute zu verstehen ist. Anschließend wird in Abschnitt 1.1 das Arbeitsschutzgesetz mit seiner Philosophie und Kernbotschaften skizziert. In Abschnitt 1.2 wird das Arbeitssicherheitsgesetz vorgestellt, das die arbeitsmedizinische und sicherheitstechnische Betreuung durch den Betriebsarzt und Fachkraft für Arbeitssicherheit mit einem umfangreichen Aufgabekatalog regelt. Die Zusammenarbeit der Arbeitsschutzakteure ist schon seit 1973 eine verpflichtende Aufgabe. Schließlich wird die seit 1.1.2011 geltende Unfallverhütungsvorschrift DGUV Vorschrift 2, die die Aufgaben von Betriebsarzt und Fachkraft für Arbeitssicherheit konkretisiert, in ihrem Aufbau dargestellt.

§ 11 ASiG Arbeitsschutzausschuss

Soweit in einer sonstigen Rechtsvorschrift nichts anderes bestimmt ist, hat der Arbeitgeber in Betrieben mit mehr als zwanzig Beschäftigten einen Arbeitsschutzausschuss zu bilden; bei der Feststellung der Zahl der Beschäftigten sind Teilzeitbeschäftigte mit einer regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit von nicht mehr als 20 Stunden mit 0,5 und nicht mehr als 30 Stunden mit 0,75 zu berücksichtigen. Dieser Ausschuss setzt sich zusammen aus:

- dem Arbeitgeber oder einem von ihm Beauftragten,
- zwei vom Betriebsrat bestimmten Betriebsratsmitgliedern,
- Betriebsärzten,
- Fachkräften für Arbeitssicherheit und
- Sicherheitsbeauftragten nach § 22 des Siebten Buches Sozialgesetzbuch.

Der Arbeitsschutzausschuss hat die Aufgabe, Anliegen des Arbeitsschutzes und der Unfallverhütung zu beraten. Der Arbeitsschutzausschuss tritt mindestens einmal vierteljährlich zusammen“.

Zusammensetzung des Arbeitsschutzausschusses nach § 11 Arbeitssicherheitsgesetz



Quelle: IG Metall, Gesundheit fördern und schützen, Frankfurt 1998

Gemessen an den personellen Ressourcen für diesen Ausschuss und der hier versammelten Fachkompetenz, fällt die Aufgabenstellung auf den ersten Blick sehr knapp aus. Dies ändert sich, wenn man den Begriff „Anliegen des Arbeitsschutzes“ näher betrachtet. Was unter Anliegen des Arbeitsschutzes zu verstehen ist, legen die berufsgenossenschaftlichen und staatlichen Vorschriften fest.

Zu den zentralen Vorschriften gehören folgende Gesetze und Verordnungen:

Arbeitssicherheitsgesetz

Gesetz zur Umsetzung der EG-Rahmenrichtlinie Arbeitsschutz und weiterer Arbeitsschutz-Richtlinien

Arbeitsschutzgesetz

Arbeitsmedizinvorsorgeverordnung
Arbeitsstättenverordnung
Baustellenverordnung
Betriebssicherheitsverordnung
Bildschirmarbeitsverordnung
Biostoffverordnung
Gefahrstoffverordnung
Lastenhandhabungsverordnung
Lärm- und Vibrations-Arbeitsschutzverordnung
Arbeitsschutzverordnung zu künstlicher optischer Strahlung
PSA-Benutzungsverordnung
Sozialgesetzbuch VII (Berufskrankheitenverordnung)
Sozialgesetzbuch IX (§ 84) Betriebliche Wiedereingliederung
Berufsgenossenschaftliche Vorschriften

Im Folgenden sollen drei zentrale Vorschriften hinsichtlich der in ihnen genannten Anliegen des Arbeitsschutzes und damit der sich hieraus ergebenden Aufgaben für den Arbeitsschutzausschuss dargestellt werden:

- Arbeitsschutzgesetz (ArbSchG)
- Arbeitssicherheitsgesetz (ASiG)
- DGUV Vorschrift 2

1.1 Arbeitsschutzgesetz

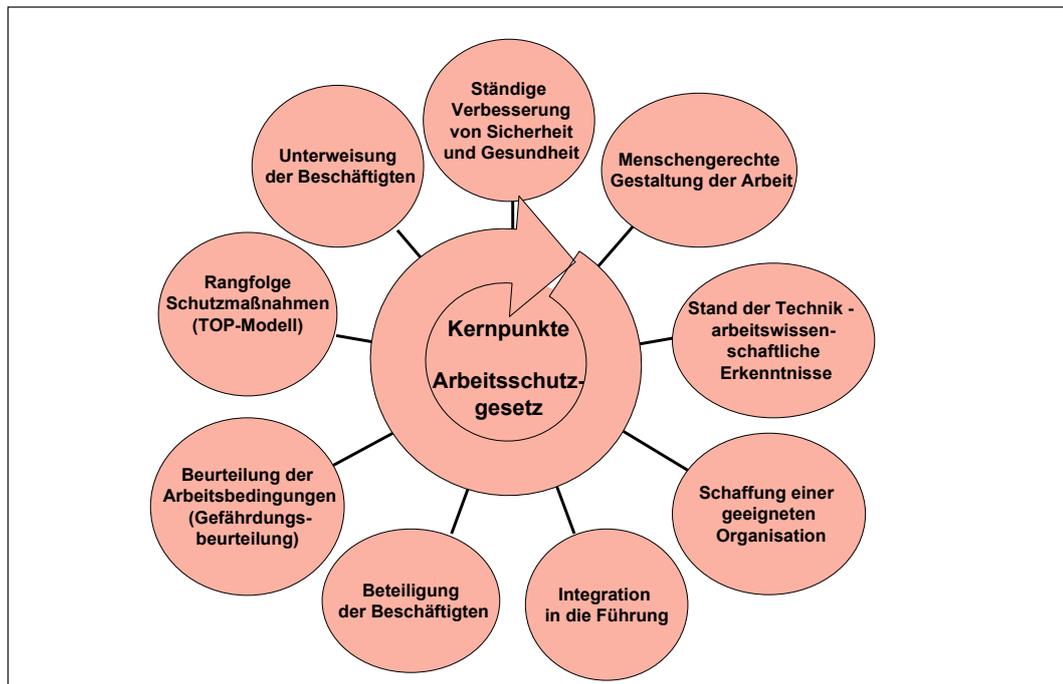
Nach dem Arbeitsschutzgesetz trägt der Arbeitgeber die Verantwortung für den Arbeits- und Gesundheitsschutz im Betrieb. An ihn richten sich die Pflichten aus den staatlichen und berufsgenossenschaftlichen Vorschriften. Ziel des Arbeitsschutzgesetzes ist es, „Sicherheit und Gesundheitsschutz der Beschäftigten bei der Arbeit durch Maßnahmen des Arbeitsschutzes zu sichern und zu verbessern“. Der Begriff „Gesundheitsschutz“ wird weit verstanden. Er umfasst nicht nur den Schutz vor körperlichen Schädigungen, sondern auch den Schutz der psychischen (seelischen) Gesundheit. In den Blick geraten damit alle Faktoren der Arbeit, die zu Gesundheitsbeeinträchtigung

gen und Erkrankungen führen können. Die bundesdeutsche Rechtsprechung orientiert sich beim Begriff Gesundheitsschutz an dem Gesundheitsbegriff der Internationalen Arbeitsorganisation (IAO=ILO). In dem IAO-Abkommen Nr. 155 über Arbeitsschutz und Arbeitsumwelt von 1981 wird Gesundheit im Zusammenhang mit der Arbeit nicht nur als Freisein von Krankheit oder Gebrechen verstanden, sondern auch die körperlichen und geistig-seelischen Faktoren einbezogen, die sich auf die Gesundheit auswirken und die in unmittelbarem Zusammenhang mit der Sicherheit und dem Gesundheitsschutz bei der Arbeit stehen. Hieraus ergeben sich zahlreiche inhaltliche Schnittstellen zu Konzepten der betrieblichen Gesundheitsförderung (BGF).

Das Arbeitsschutzgesetz gilt als das „Grundgesetz“ des betrieblichen Arbeitsschutzes und beinhaltet einen umfassenden Arbeitsschutzansatz, dem ein neues Leitbild, nämlich die „Verbesserung der Arbeitsumwelt“ zugrunde liegt. Im Folgenden werden neun ausgewählte Kernpunkte aus dem Arbeitsschutzgesetz skizziert, um die Arbeitsschutzphilosophie zu verdeutlichen. Das sind:

- ständiger Verbesserungsprozess von Sicherheit und Gesundheit
- menschengerechte Gestaltung der Arbeit
- Stand der Technik und arbeitswissenschaftliche Erkenntnisse
- Schaffung einer geeigneten Organisation
- Integration in die Führung
- Beteiligung der Beschäftigten
- Gefährdungsbeurteilung psychischer Belastungen
- Rangfolge von Schutzmaßnahmen (TOP-Modell)
- Unterweisung der Beschäftigten

Ausgewählte Kernpunkte aus dem Arbeitsschutzgesetz



Ständiger Verbesserungsprozess von Sicherheit und Gesundheit

Dem Arbeitgeber werden in § 3 Abs. 1 ArbSchG drei zentrale Pflichten aufgegeben, aus denen sich der rechtliche Rahmen für eine kontinuierliche Verbesserung des Arbeits- und Gesundheitsschutzes ergibt. Dies sind:

- erforderliche Maßnahmen des Arbeitsschutzes zu treffen
- die Wirksamkeit der Maßnahmen zu überprüfen und
- Maßnahmen an neue technische und arbeitswissenschaftliche Erkenntnisse anzupassen (vgl. Faber 2004, S. 28).

Wegweisend ist die am Managementgedanken orientierte Organisation des Arbeitsschutzes als kontinuierlicher Verbesserungsprozess. Dieser Managementkreis wird auch als „Plan-Do-Check-Act“ (PDCA-Zyklus) - übersetzt „Planen-Umsetzen-Überprüfen-Handeln“ bezeichnet.

Menschengerechte Gestaltung der Arbeit

Der Begriff „Maßnahmen der menschengerechten Gestaltung der Arbeit“ wird in § 2 ArbSchG genannt, aber nicht weiter erläutert. Damit gemeint ist die Anpassung der Arbeit und der Arbeitsbedingungen an den Menschen, das heißt, seine physischen und psychischen Eigenschaften und Potentiale sind zu berücksichtigen.

Ein allgemein akzeptiertes Grundmodell menschengerechter Arbeit mit vier Kriterien stammt von dem Arbeitspsychologen Ulich (2001). Dies sind:

- *Arbeit soll ausführbar sein und darf nicht schädigen.* Ausführbarkeit bezieht sich auf die Arbeitsmittel und Arbeitsstätte, das heißt, die Arbeit muss an die Maße des menschlichen Körpers angepasst sein. Die Arbeit soll weder zu körperlichen noch zu psychischen Schädigungen führen wie etwa zu Muskel-Skelett-Erkrankungen infolge andauernder einseitiger Arbeit oder zu psychosomatischen Erkrankungen.
- *Arbeit soll erträglich sein und soll nicht beeinträchtigen.* Das zweite Kriterium fordert die physischen und psychosozialen Beeinträchtigungen von Arbeitstätigkeiten zu minimieren. Das Wohlbefinden kann beeinträchtigt werden durch Monotonie und schlechte Arbeitsumgebungsbedingungen. Dies äußert sich in Gefühlen wie Gereiztheit, Ängstlichkeit oder Erschöpfung. Solche Beeinträchtigungen können langfristig zu psychosomatischen Erkrankungen führen.
- *Arbeit soll persönlichkeitsfördernd sein.* Das dritte Kriterium fordert eine Arbeitsgestaltung, die arbeitenden Menschen ermöglichen soll, ihre erworbenen Fähigkeiten und Fertigkeiten in die Arbeit einzubringen und dabei auch ihre Entwicklungsmöglichkeiten sowie die Handlungs- und Entscheidungsspielräume erweitern können.
- *Arbeit soll zumutbar sein.* Das vierte Zielkriterium wird von gesellschaftlichen Normen und Werten mit definiert und unterliegt einer subjektiven Bewertung. Es betrifft die Frage von Einzelpersonen oder Gruppen, ob eine Arbeit deren Qualifikation und Bedürfnissen entspricht.

Stand der Technik und arbeitswissenschaftliche Erkenntnisse

Im Arbeitsschutzgesetz im § 4 und anderen Verordnungen sind lediglich Schutzziele formuliert. Um die Schutzziele zu erreichen, sind berufsgenossenschaftliche Informationen und andere Regeln heranzuziehen. Der Gesetzgeber verlangt den aktuellen Stand der Technik und die gesicherten arbeitswissenschaftlichen Erkenntnisse bei der Umsetzung von Arbeitsschutzmaßnahmen zu berücksichtigen. Gesicherte arbeitswissenschaftliche Erkenntnisse sind Ergebnisse aus Forschungsberichten der Arbeitsmedizin, der Ergometrie und der Arbeitspsychologie, die in den betroffenen Disziplinen als gültig anerkannt sind, nicht widerlegt sind und die herrschende Meinung der internationalen Fachwelt darstellen. Zu den gesicherten arbeitswissenschaftlichen Erkenntnissen gehören ebenfalls:

- Berufsgenossenschaftliche Regeln (BRG) und Berufsgenossenschaftliche Informationen (BGI)
- Veröffentlichungen der Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin (BAuA) und der staatlichen Aufsichtsbehörden und
- DIN-Normen, EU- oder ISO-Normen

Schaffung einer geeigneten Organisation

Der Arbeitgeber hat unter Berücksichtigung der Art der Tätigkeiten und der Zahl der Beschäftigten für eine geeignete Arbeitsschutzorganisation zu sorgen. Die passenden Abläufe und Verantwortlichkeiten muss jeder Betrieb für sich festlegen. Dies geht weit über die Vorgaben des Arbeitssicherheitsgesetzes, einen Arbeitsschutzausschuss einzurichten und die beiden Berater des Arbeitgebers, Betriebsarzt und Fachkraft für Arbeitssicherheit, zu bestellen, hinaus. Ein gelebter und praktizierter Arbeitsschutz ist das Ergebnis einer Kooperation aller betrieblichen Akteure in Ausschüssen, Besprechungen und sonstigen Gremien.

Integration in die Führung

§ 3 Abs. 2 Nr. 2 ArbSchG verpflichtet den Arbeitgeber Vorkehrungen zu treffen, dass Arbeitsschutzmaßnahmen in die betrieblichen Führungsstrukturen eingebunden werden, und zwar in der Linienorganisation (von oben nach unten) bis in die unterste Hierarchieebene. Weiter muss der Arbeitgeber Vorkehrungen treffen, damit die Arbeitsschutzmaßnahmen bei allen Tätigkeiten beachtet werden und die Beschäftigten ihren Mitwirkungspflichten nachkommen können. Mit dieser vertikalen Integration in die Linienorganisation und der Einbeziehung der Beschäftigten als aktiver Teil der Arbeitsschutzorganisation wird der Arbeits- und Gesundheitsschutz zu einer Aufgabe aller betrieblichen Funktionsbereiche und Akteure.

Beteiligung der Beschäftigten

Die Beschäftigten sind als Experten in eigener Gesundheit zu achten und zu beteiligen. In den §§ 15 – 17 ArbSchG sind die Rechte und Pflichten der Beschäftigten dargelegt. Die Beschäftigten haben „nach ihren Möglichkeiten für Sicherheit und Gesundheit Sorge zu tragen“ (§ 15, Abs. 1) und „gemeinsam mit dem Betriebsarzt und Fachkraft für Arbeitssicherheit den Arbeitgeber bei der Gewährleistung des Arbeitsschutzes zu unterstützen“ (§ 16, Abs. 2). In § 17 ArbSchG wird den Beschäftigten in allen Fragen des Arbeits- und Gesundheitsschutzes nicht nur ein Vorschlagsrecht eingeräumt, sondern auch das Recht, sich an die zuständige Aufsichtsbehörde zu wenden, wenn sie konkrete Anhaltspunkte haben, dass vom Arbeitgeber getroffene Schutzmaßnahmen nicht ausreichen und der Arbeitgeber auf darauf gerichtete Beschwerden nicht reagiert. Mit dem Gebrauch des Beschwerde-/Anzeigerechts gegenüber der Gewerbeaufsicht oder zuständigen Berufsgenossenschaft dürfen dem Beschäftigten keine beruflichen Nachteile entstehen (§ 17 Abs. 2 Satz 2 ArbSchG).

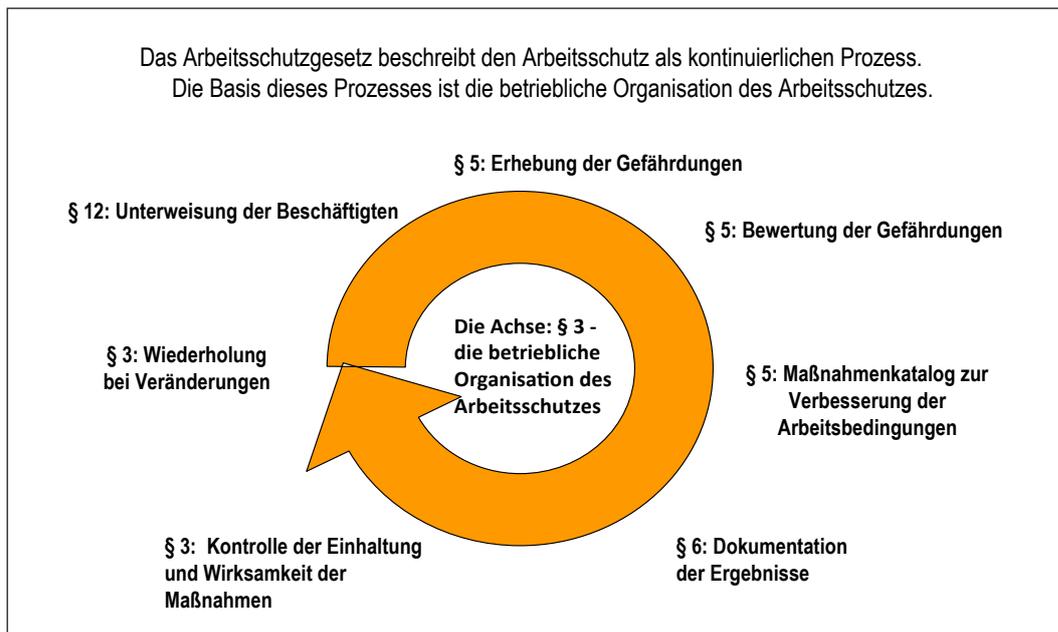
Gefährdungsbeurteilung psychischer Belastungen

Eine Gefährdungsbeurteilung bedeutet, dass alle Aspekte der Arbeit daraufhin untersucht und bewertet werden müssen, ob sie zur Gefährdung der Gesundheit beitragen. Der ganzheitliche Blick richtet sich auf technische, organisatorische und soziale sowie kommunikative Ebenen. Gefährdungen durch psychische Belastungen entstehen

beispielsweise durch geringe Handlungsspielräume, eintönige Arbeitsabläufe, Über-/Unterforderung, Führungsverhalten und soziale Konflikte. All diese Faktoren können negative Beanspruchungsfolgen wie Stress und psychische Ermüdung nach sich ziehen. Eine angemessene betriebliche Umsetzung der Gefährdungsbeurteilung nach § 5 und § 6 Arbeitsschutzgesetz beinhaltet folgende Schritte und ist als kontinuierlicher Prozess vorgesehen:

- Erhebung des Ist-Zustandes (Arbeitsbereiche und Untersuchungsgegenstände)
- Beurteilung der Situation (Kriterien festlegen)
- Schutzziele bestimmen
- Maßnahmen festlegen und durchführen
- Wirksamkeitskontrolle der durchgeführten Maßnahmen
- Dokumentation

Die Gefährdungsbeurteilung als Verbesserungsprozess



Rangfolge von Schutzmaßnahmen (TOP-Modell)

Dieses Modell steht für die Rangfolge von zu treffenden Schutzmaßnahmen. T steht für technische Maßnahmen, O für organisatorische Maßnahmen und P für persönliche Schutzmaßnahmen. Individuelle Schutzmaßnahmen sind immer nachrangig zu anderen Schutzmaßnahmen. Gefahren sind an ihrer Quelle zu bekämpfen.

Unterweisung der Beschäftigten

Der Arbeitgeber hat die Beschäftigten „ausreichend und angemessen“ über Sicherheit und Gesundheitsschutz bei der Arbeit, insbesondere über die mit ihrer Arbeit verbundenen Gefährdungen und die Maßnahmen zu ihrer Verhütung zu unterweisen. Die Inhalte einer Unterweisung ergeben sich zum einen aus dem aktuellen Gesetzes- und Regelwerk, zum anderen aus einer arbeitsplatzbezogenen Gefährdungsbeurteilung. Diese stellt nach einem BAG Urteil vom 11.1.2011 – 1 ABR 104/09 die Grundlage für eine konkrete arbeitsplatz- oder aufgabenbezogene Unterweisung dar. Wer die „Gefahren nicht kennt, kann über diese auch nicht im Rahmen der Unterweisung aufklären“ – „Erst eine solche Reihenfolge stellt die effektive Verwirklichung des Regelungszwecks des Arbeitsschutzgesetzes sicher. Je genauer und wirklichkeitsnäher im Betrieb die Gefährdungen ermittelt und beurteilt werden, umso zielsicherer können konkrete Maßnahmen zur Vermeidung von Gefahren getroffen werden“.

1.2 Arbeitssicherheitsgesetz

Mit dem Gesetz über Betriebsärzte, Sicherheitsingenieure und anderer Fachkräfte für Arbeitssicherheit, kurz Arbeitssicherheitsgesetz (ASiG), werden die Unternehmen verpflichtet, sich arbeitsmedizinisch und sicherheitstechnisch zu Fragen des Arbeits- und Gesundheitsschutzes beraten zu lassen.

Beide Funktionen wurden als sogenannte Stabsstellen („Beauftragtenorganisation“) eingerichtet, das heißt, Fachkräfte für Arbeitssicherheit (nachfolgend auch Fachkraft genannt) und Betriebsärzte sind direkt der Betriebsleitung unterstellt. Beide haben eine beratende und unterstützende Funktion und sind bei der Anwendung ihrer arbeitsmedizinischen und sicherheitstechnischen Fachkunde weisungsfrei. Die Aufgabenkataloge beider Experten (§§ 3 und 6 ASiG) mit ihrer starken präventiven Ausrichtung sind nahezu identisch und fordern daher eine unmittelbare enge Zusammenarbeit.

Welche Bedeutung der Zusammenarbeit der Arbeitsschutzakteure im Betrieb zugemessen wird, zeigt sich im Gesetz in den §§ 9 und 10 ASiG, in denen die Zusammenarbeit von Betriebsarzt und Fachkraft miteinander und auch mit dem Betriebsrat ausdrücklich geregelt wird. Die Aufgabenkataloge (vollständig im Anhang) zeigen, welches umfassende Verständnis des Arbeitsschutzes schon damals dem Arbeitssicherheitsgesetz zu Grunde lag. Die Betriebsärzte und Fachkräfte haben den Arbeitgeber und die für den Arbeitsschutz verantwortlichen Personen unter anderem zu beraten und zu unterstützen bei:

- der Gestaltung der Arbeitszeit und der Pausenregelungen
- der Gestaltung der Arbeitsplätze, des Arbeitsablaufs und der Arbeitsumgebung und in sonstigen Fragen der Ergonomie

- der Beschaffung von technischen Arbeitsmitteln und der Einführung von Arbeitsverfahren und Arbeitsstoffen
- Fragen des Arbeitsplatzwechsels sowie der Eingliederung und Wiedereingliederung Behinderter in den Arbeitsprozess.

Zu diesen für den Arbeitsschutz verantwortlichen Personen gehören vor allem die Führungskräfte mit Weisungsbefugnissen und die, denen bestimmte Arbeitsschutzpflichten ausdrücklich übertragen wurden (§ 13 ArbSchG, Pflichtenübertragung). Auch der Betriebsrat kann sich von der Fachkraft und dem Betriebsarzt auf Anforderung hin nach § 9 ASiG beraten lassen.

1.3 DGUV Vorschrift 2

Mit der DGUV Vorschrift 2 ist eine Konkretisierung der Aufgaben von Betriebsarzt und Fachkraft für Arbeitssicherheit nach ASiG erfolgt, und zwar in enger Anlehnung an die Vorgaben des Arbeitsschutzgesetzes und mit Empfehlungen zur Bearbeitung aktueller Themenfelder wie Sicherheit und Gesundheit unter den Bedingungen des demografischen Wandels. Die Vorschrift regelt dazu die Einsatzzeiten von Betriebsärzten und Fachkräften für Arbeitssicherheit. Die Betriebe haben unter Mitwirkung des Betriebsrates die Gesamteinsatzzeit der beiden Akteure inhaltlich und zeitlich nach der Grundbetreuung und der betriebsspezifischen Betreuung aufzustellen. In der Anlage 2 der DGUV Vorschrift 2 wird die Grundbetreuung in neun Aufgabengebiete unterteilt. Zu diesen werden konkrete Unterpunkte genannt, die wiederum in Anhang 3 beispielhaft ausformuliert werden. Die Beschreibung möglicher Aufgaben von Betriebsarzt und Fachkraft beziehen sich auf Unterstützung bei der Gefährdungsbeurteilung, bei grundlegenden Maßnahmen der Arbeitsgestaltung von der Verhaltens- und Verhältnisprävention bis hin zur Schaffung einer geeigneten Arbeitsschutzorganisation und der Integration des Arbeits- und Gesundheitsschutzes in die Führungstätigkeit. Allein nur diese kurze Aufzählung bietet schon reichlich Stoff für eine Diskussion im Betriebsratsgremium über die Qualität der Arbeit von Fachkräften für Arbeitssicherheit und Betriebsärzten.

Die betriebsspezifische Betreuung in der Anlage 2 der DGUV Vorschrift 2 ist in vier Aufgabengebiete unterteilt, die in Anhang 4 mit nicht rechtsverbindlichen Empfehlungen und einer Handlungsanleitung zur Bedarfsermittlung unterfüttert werden. Die betriebsspezifische Betreuung ermöglicht es dem Betrieb, sich eine Expertenbetreuung „auf den Leib“ schneidern zu lassen. Voraussetzung hierfür ist aber, dass im Betrieb mit allen am Arbeitsschutz Beteiligten eine der betrieblichen Problemlage entsprechende Bedarfsermittlung durchgeführt wird. Im Anhang 4 der Unfallverhütungsvorschrift beispielhaft genannte Themen für die betriebsspezifische Betreuung sind:

- Arbeitsmedizinische Untersuchungen (Pflicht-, Angebots- und Wunschuntersuchungen)
- Bei hohem Altersdurchschnitt die Themen „Führungsverhalten und altersgerechte Arbeitsgestaltung“
- Gesundheitsmanagement
- Bei hohem Krankenstand die Analyse der Ursachen arbeitsbedingter Erkrankungen und Defizite der menschengerechten Gestaltung der Arbeit
- Bei Arbeitsplätzen mit besonders gesundheitsgefährlichen Tätigkeiten den Stand der Technik und Arbeitsmedizin berücksichtigen
- Gefahr psychischer Fehlbeanspruchungen

Wer sich näher mit dem Anhang 4 der DGUV Vorschrift 2 beschäftigt, wird feststellen, dass die Begriffe „Stand der Technik“ und „gesicherte arbeitswissenschaftliche Erkenntnisse“ (§ 4 ArbSchG) und „menschengerechte Gestaltung der Arbeit“ (§ 2 ArbSchG) mehrfach als mögliche Leistungsbeschreibung von Betriebsarzt und Fachkraft genannt werden. Die enge inhaltliche Verknüpfung von Arbeitsschutzgesetz und DGUV Vorschrift 2 zeigt sich auch bei den Aufgabenfeldern der Grundbetreuung 1 „Unterstützung bei der Gefährdungsbeurteilung“ (§ 5 ArbSchG) und Aufgabenfeld 4 „Unterstützung bei der Schaffung einer geeigneten Organisation und Integration in die Führungstätigkeit“ (§ 3 ArbSchG).

Zusammenfassung der zentralen Botschaften

Arbeitsschutzgesetz

Das Arbeitsschutzgesetz hat das Ziel, die Sicherheit und Gesundheit der Beschäftigten im Rahmen eines kontinuierlichen Verbesserungsprozesses zu gewährleisten.

Dieses Ziel muss der Betrieb selbstverantwortlich erreichen. Deshalb ist der Arbeits- und Gesundheitsschutz als Querschnittsaufgabe angelegt. Dies basiert im Ergebnis auf der Kooperation und Kommunikation der Arbeitsschutzverantwortlichen und der Beschäftigten.

Die Gefährdungsbeurteilung ist das zentrale Planungsinstrument zur Ableitung von Arbeitsschutzmaßnahmen und muss auch die Ermittlung psychischer Belastungen berücksichtigen.

Maßnahmen des Arbeitsschutzes gehen über die technische Mängelbeseitigung hinaus, es sind die Kriterien der menschengerechten Gestaltung der Arbeit zu berücksichtigen.

Individuelle Schutzmaßnahmen sind immer nachrangig zu anderen Schutzmaßnahmen.

Das Arbeitsschutzgesetz gibt vor, wie die Vorgaben im Arbeitssicherheitsgesetz auszufüllen sind.

Arbeitssicherheitsgesetz

Zu den zu beratenden „Anliegen des Arbeitsschutzes“ (§ 11 ASiG) im ASA zählen heute alle Themen des betrieblichen Arbeits- und Gesundheitsschutzes einschließlich der Fortschreibung der Gefährdungsbeurteilung, der Probleme durch den Missbrauch von Suchtmitteln oder der Eingliederung Langzeiterkrankter im Rahmen eines betrieblichen Eingliederungsmanagements (BEM).

Die Zusammenarbeit von Betriebsarzt, Fachkraft für Arbeitssicherheit und Betriebsrat hat im ASiG eine zentrale Bedeutung.

Dem Aufgabenkatalog der beiden Stabsstellen in den §§ 3 und 6 ASiG liegt ein umfassendes Verständnis vom Arbeitsschutz zugrunde.

DGUV Vorschrift 2

Die Vorschrift konkretisiert die Aufgaben von Betriebsarzt und Fachkraft in enger Anlehnung an das Arbeitsschutzgesetz.

Die Vorschrift gibt eine Grundbetreuung und eine betriebsspezifische Betreuung vor. Die Gesamteinsatzzeit ist von den Akteuren zu ermitteln und auf Betriebsarzt und Fachkraft zu verteilen.

Die Mitbestimmung des Betriebsrates wird in der DGUV Vorschrift 2 ausdrücklich gefordert.

2 Organisation des Arbeitsschutzes im Betrieb

Im Mittelpunkt von Kapitel 2 steht die vom Arbeitgeber einzurichtende Arbeitsschutzorganisation, in die auch die Arbeitsschutzaktivitäten des Betriebsrates einzubeziehen sind. In Abschnitt 2.1 wird die Grundpflicht des Arbeitgebers, eine „geeignete Organisation zu schaffen“, näher erläutert. Dazu zählen wesentliche Regelungen für eine zielgerichtete Kooperation und Kommunikation der Akteure untereinander, Fachkraft, Betriebsarzt und Sicherheitsbeauftragte sowie die Führungskräfte.

In Abschnitt 2.2 werden die Aufgaben der Beauftragten, Betriebsarzt, Fachkraft und Sicherheitsbeauftragte dargestellt.

In Abschnitt 2.3 werden die Aufgaben des Betriebsrates als Teil der Arbeitsschutzorganisation beleuchtet. Die umfangreiche Mitbestimmung im Feld des Arbeits- und Gesundheitsschutzes nach Betriebsverfassungsgesetz wird in Abschnitt 2.3.1 dargestellt. In Abschnitt 2.3.2 wird vor dem Hintergrund eines ganzheitlich angelegten Arbeitsschutzes die Praxis der internen Betriebsratsorganisation skizziert und Vorschläge zu ihrer Optimierung unterbreitet.

In Abschnitt 2.3.3 werden dem Betriebsrat rechtliche Hinweise gegeben, wie er unter Berücksichtigung der Mitbestimmung sicherstellt, ein informierter und beteiligter Akteur der Arbeitsschutzorganisation zu sein.

In Abschnitt 2.3.4 ist die Gestaltung der Kooperation und Kommunikation mit Betriebsarzt und Fachkraft Gegenstand der Betrachtung, die sich verpflichtend aus § 9 ASiG ergibt. Es wird beispielhaft gezeigt, wie der Betriebsrat die Kooperation und Kommunikation mit den beiden Stabstellen aktiv befördern kann. Hinweise zur Gestaltung der Zusammenarbeit von Betriebsrat und Sicherheitsbeauftragten runden diesen Abschnitt ab.

2.1 Organisationspflichten des Arbeitgebers

Die in § 3 ArbSchG Abs. 2 formulierte Grundpflicht des Arbeitgebers ist die Schaffung einer betrieblichen Arbeitsschutzorganisation („für eine geeignete Organisation zu sorgen“), damit Arbeitsschutzmaßnahmen effizient geplant und durchgeführt werden können. Was verstehen Berufsgenossenschaften und staatliche Arbeitsschutzbehörden unter dem Begriff Arbeitsschutzorganisation?

„Arbeitsschutzorganisation umfasst alle rechtsverbindlichen organisatorischen Maßnahmen des Arbeitsschutzes. Diese ergeben sich insbesondere aus dem Arbeitsschutzgesetz mit den zugehörigen Verordnungen, aus dem Arbeitssicherheitsgesetz sowie aus den Unfallverhütungsvorschriften DGUV Vorschrift 1 und 2“ (NAK 2011, S. 16).

Der Begriff „geeignete Organisation“ beinhaltet Regelungen zur Aufbauorganisation mit der Festlegung von Verantwortlichkeiten und Entscheidungsbefugnissen für die Linienorganisation. Aufgaben und Verantwortung der Führungskräfte sind zu bestimmen. Zur Aufbauorganisation gehört zudem die Beauftragtenorganisation, die Berufung der Stabsstellen und die Einrichtung des ASA nach ASiG sowie die sich aus der DGUV Vorschrift 1 ergebenden Bestimmungen zur Bestellung der Sicherheitsbeauftragten, der Organisation des Brandschutzes und der Erste-Hilfe-Organisation, die hier nicht weiter erörtert werden.

In der Ablauforganisation wird geregelt wie die einzelnen Akteure vor Ort ihre jeweiligen Aufgaben erfüllen sollen. Dies erfolgt mit Hilfe von Ablaufbeschreibungen, Verfahrensanweisungen, Checklisten und Anweisungen sowie mündlichen Vereinbarungen. Es geht also um das „Wie“, „Wann“ und „Wer mit wem“. In der Ablauforganisation ist auch die Arbeitsbeziehung zum Betriebsarzt und Fachkraft zu klären. Konkret geht es darum, bei welchen Anlässen und in welcher Form sie mitarbeiten, beraten und unterstützen sollen.

„Ziel der allgemeinen Organisationspflicht ist die grundlegende Ordnung der Zusammenarbeit und des Zusammenwirkens im Bereich des betrieblichen Gesundheitsschutzes“ (Faber 2004, S. 298).

Mit anderen Worten: der Arbeitgebers hat den Raum dafür zu schaffen, dass

- die innerbetriebliche Kommunikation aller Akteure stattfinden kann und
- die Zusammenarbeit und das Zusammenwirken von Betriebsarzt und Fachkraft mit den Sicherheitsbeauftragten gewährleistet sind.

Denn ein reibungsloser Informationsfluss ist die Voraussetzung für eine effektive arbeitsteilige Zusammenarbeit. Die Qualität der innerbetrieblichen Kommunikation ist auch Gegenstand der betrieblichen Kontrolle der Aufsichtsbehörden. In der Leitlinie Arbeitsschutzorganisation, die im Rahmen der Gemeinsamen Deutschen Arbeitsschutzstrategie (GDA) von der Nationalen Arbeitsschutzkonferenz (NAK) herausgegeben worden ist, ist den Präventionsleitern der Berufsgenossenschaften und den staatlichen Aufsichtsbehörden ein Leitfaden mit 15 Elementen zur Bewertung der Organisation des betrieblichen Arbeitsschutzes zur Verfügung gestellt worden. Im Hinblick auf die innerbetriebliche Kommunikation wird in Element 10 die Leitfrage gestellt, ob Regelungen zur internen und externen Kommunikation zum Arbeitsschutz bestehen. Zur Beurteilung werden fünf Kriterien genannt:

- „Die Kommunikationswege im betrieblichen Arbeitsschutz sind auf und zwischen den einzelnen Hierarchieebenen geregelt.
- Unternehmensleitung und Führungskräfte informieren sich über die Situation des Arbeitsschutzes im Betrieb.

- Den Beschäftigten wird (z. B. über ein Vorschlagswesen und durch Gespräche mit Führungskräften und den Arbeitsschutzexperten) ermöglicht, ihren Mitwirkungspflichten und -rechten nachzukommen.
- Fachkraft für Arbeitssicherheit und Betriebsarzt arbeiten mit der Unternehmensleitung und den Führungskräften zusammen.
- Es findet eine regelmäßige Kommunikation im Arbeitsschutz mit der Vertretung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter statt“ (NAK 2011, S. 30).

Zu einer geeigneten Organisation nach Arbeitsschutzgesetz gehören die Akteure Arbeitgeber, die verantwortlichen Personen nach § 13 ArbSchG, die Beschäftigten, die Sicherheitsbeauftragten und die Stabsstellen. Die Organisation des betrieblichen Arbeitsschutzes wird durch die Beteiligungsrechte der betrieblichen Interessenvertretung vervollständigt.

2.2 Aufgaben von Betriebsarzt, Fachkraft für Arbeitssicherheit und Sicherheitsbeauftragten

Die Fachkraft für Arbeitssicherheit und der Betriebsarzt haben die Aufgabe, den Arbeitgeber und die für den Arbeitsschutz und die Unfallverhütung verantwortlichen Personen in Fragen der Arbeitssicherheit und des Gesundheitsschutzes einschließlich der menschengerechten Gestaltung der Arbeit zu unterstützen und zu beraten sowie geeignete Maßnahmen anzuregen und durchzuführen. Sie sind nicht weisungsbefugt. Entscheidungen über die von den Experten vorgeschlagenen Maßnahmen müssen immer vom Arbeitgeber getroffen werden. Lehnt der Arbeitgeber eine vorgeschlagene Maßnahme ab, so muss er dies schriftlich begründen (§ 8 ASiG).

Aufgaben des Betriebsarztes und der Fachkraft für Arbeitssicherheit

Die konkreten Tätigkeitsfelder (Aufgabenkatalog) des Betriebsarztes und der Fachkraft für Arbeitssicherheit sind in den §§ 3 und 6 des Arbeitssicherheitsgesetzes zu finden und weitgehend identisch. Eine Aufgabe, die ausschließlich den Betriebsärzten zugeordnet ist, liegt in der Untersuchung von Beschäftigten sowie der sich daraus ergebenden arbeitsmedizinischen Beurteilung und Beratung sowie der Dokumentation der Untersuchungsergebnisse. Je nach Tätigkeit und Gefährdung muss der Arbeitgeber den Beschäftigten Vorsorgeuntersuchungen anbieten oder diese verpflichtend veranlassen. Darüber hinaus gibt es Untersuchungen auf Wunsch der Beschäftigten. Spezielle vorgeschriebene arbeitsmedizinische Vorsorgeuntersuchungen auf der Grundlage der Verordnung zur arbeitsmedizinischen Vorsorge (ArbmedVV) gehören zur betriebspezifischen Einsatzzeit des Betriebsarztes nach der DGUV Vorschrift 2. Die allgemeine arbeitsmedizinische Beratung ist Bestandteil der Grundbetreuung durch den Betriebs-

arzt. Neben der (gemeinsamen) Begehung der Arbeitsplätze beinhaltet die Beratung durch die Betriebsärzte und Fachkräfte für Arbeitssicherheit Fragen der

- Organisation des Arbeitsschutzes wie die Erste Hilfe
- Gestaltung der Arbeitsplätze (Verhältnisprävention)
- Einführung von Arbeitsverfahren, Arbeitsstoffen und technischen Arbeitsmitteln
- Eingliederung von Behinderten in den Arbeitsprozess (Betriebsarzt)
- Auswahl und Erprobung von Körperschutzmitteln

Mit der DGUV Vorschrift 2 sind die Beratungsaufgaben detaillierter beschrieben. Zu nennen ist aus dem Aufgabenkatalog der Grundbetreuung die Unterstützung bei der Gefährdungsbeurteilung und bei der Schaffung einer geeigneten Arbeitsschutzorganisation sowie ein Mitwirken in verschiedenen betrieblichen Besprechungen einschließlich Betriebsversammlungen. Betriebsarzt und Fachkraft für Arbeitssicherheit haben Unfallschwerpunkte und Schwerpunkte arbeitsbedingter Erkrankungen zu untersuchen und daraus Verbesserungsvorschläge und Maßnahmen zur Verhütung von Berufskrankheiten abzuleiten.

Beide Stabsstellen müssen „auf der Höhe der Zeit sein“. Sie müssen den für den Betrieb relevanten Stand der Technik und Arbeitsmedizin (Wissensstand zu Gefährdungen und Gesundheitsfaktoren) beobachten und auswerten und sich ihre ständige Fortbildung organisieren. Zu den betriebspezifischen Betreuungsleistungen gehören beispielsweise die Unterstützung bei der Bearbeitung aktueller Themen wie psychische Belastungen nach DIN EN ISO 10075 und alternsgerechte Arbeitsgestaltung.

Der Sicherheitsbeauftragte

In Unternehmen mit regelmäßig mehr als zwanzig Beschäftigten ist der Arbeitgeber verpflichtet, Sicherheitsbeauftragte zu bestellen. Die gesetzliche Grundlage ist das Sozialgesetzbuch VII §§ 22, 23. Die Sicherheitsbeauftragten haben die Aufgabe, den Arbeitgeber bei der Durchführung von Maßnahmen zum Unfall- und Gesundheitsschutz zu unterstützen. Sie sollen insbesondere auf die Benutzung von Schutzvorrichtungen achten und auf Gesundheitsgefahren für die Versicherten hinweisen. Der § 20 in der DGUV Vorschrift 1 bestimmt, dass die Sicherheitsbeauftragten bei den Besichtigungen und Unfalluntersuchungen der Technischen Aufsichtsdienste zu beteiligen sind. Sie haben auch das Recht, deren Berichte einzusehen. In einer Anmerkung zum § 20 (BGR A1, Berufsgenossenschaftliche Regel für Sicherheit und Gesundheit bei der Arbeit) wird darauf hingewiesen, dass Vorgesetzte wie zum Beispiel Meister nicht als Sicherheitsbeauftragte bestellt werden sollten, da ihre Funktion und Verantwortlichkeit über die Funktion eines Sicherheitsbeauftragten hinausgeht und sie damit auch in Konflikt geraten können.

Die Funktion des Sicherheitsbeauftragten ist quasi ehrenamtlich und wird neben der eigentlichen Erwerbstätigkeit von „normalen“ Beschäftigten ausgeübt. Im Gegensatz zu Fachkräften für Arbeitssicherheit benötigen Sicherheitsbeauftragte für die Ausübung ihrer Funktion keine spezielle Ausbildung. Allerdings macht die Tätigkeit der Sicherheitsbeauftragten nur Sinn, wenn sie an den Aus- und Fortbildungsmaßnahmen der Berufsgenossenschaften teilnehmen. Die wird in § 20 Abs. 6 DGUV Vorschrift 1 dargestellt.

Der Sicherheitsbeauftragte ist quasi die Kontaktperson des Arbeitgebers auf der Ebene der Beschäftigten. Ihre wichtige Rolle wird von den betrieblichen Interessenvertretungen häufig unterschätzt. Die Funktion der Sicherheitsbeauftragten liegt wesentlich darin, „das Erfahrungswissen der Beschäftigten in den betrieblichen Arbeits- und Gesundheitsschutz einzuspeisen. Ihre Rolle lässt sich insofern als die eines „betriebspraktischen Beraters“ des Arbeitgebers beschreiben (Faber 2004, S. 323). Damit ist ihre Funktion noch nicht vollständig beschrieben. Zu ihrer Tätigkeit gehört außerdem die Beschäftigten

„zu beraten und ihnen Hinweise und Ratschläge zu geben. Das Rollenbild entspricht insofern also auch dem eines „kollegialen Beraters“ der Beschäftigten. Ausdruck dieses kollegialen Verhältnisses ist es, dass den Sicherheitsbeauftragten nach allgemeiner Auffassung keine Anweisungs- und Entscheidungsbefugnisse zu kommen“ (Faber 2004, S. 324).

Die Situation des Sicherheitsbeauftragten ist oft ziemlich schwierig, man landet in dieser Funktion leicht „zwischen allen Stühlen“. Er ist zwar seinen Kollegen noch gleichgestellt, soll sie aber auch kollegial aufklären und ihnen Ratschläge geben. Er soll den Arbeitgeber oder den Vorgesetzten auf Mängel hinweisen, der will das aber vielleicht gar nicht hören. Die Vorschriften für die Tätigkeit der Sicherheitsbeauftragten lassen dem Arbeitgeber viel Spielraum. Sicherheitsbeauftragte sind unter Beteiligung des Betriebsrats zu bestellen und abzurufen (Mitwirkungsrecht). Das gibt dem Betriebsrat die Möglichkeit, die Stellung und Funktion der Sicherheitsbeauftragten zu stärken, z. B. indem der Betriebsrat seine Mitbestimmungsrechte wahrnimmt und in einer Betriebsvereinbarung etwa folgende Inhalte vereinbart:

- Kriterien für die Auswahl von Sicherheitsbeauftragten
- Zeitrahmen für ihre Tätigkeit
- Schutz vor Benachteiligung

2.3 Aufgaben des Betriebsrates in der Arbeitsschutzorganisation

2.3.1 Rechtlicher Rahmen der Mitbestimmung

Der Betriebsrat hat einen Gestaltungs- und Schutzauftrag im Bereich des Arbeits- und Gesundheitsschutzes und besitzt nach dem Betriebsverfassungsgesetz umfassende Mitbestimmungsrechte bei der Regelung des Gesundheitsschutzes und der Unfallverhütung. Damit ist der Betriebsrat die einzige Funktion im Betrieb, die mit dem Arbeitgeber gemeinsam die Maßnahmen des Arbeits- und Gesundheitsschutzes bestimmen kann. Mit dem § 80 BetrVG hat der Betriebsrat eine Kontrollfunktion, indem er die Einhaltung von Gesetzen, Verordnungen und Unfallverhütungsvorschriften sowie Tarifverträgen zugunsten von Beschäftigten überwachen soll. Hierzu zählen selbstverständlich alle Rechtsvorschriften des betrieblichen Arbeits- und Gesundheitsschutzes.

Der Betriebsrat hat auch eine „Förderfunktion“ im betrieblichen Arbeitsschutz, denn nach § 89 Abs. 1 BetrVG soll er sich für die Durchführung der Vorschriften über Arbeitsschutz und Unfallverhütung im Betrieb einsetzen. „Hieraus folgt das Recht, aber auch die Pflicht, sich vom Stand des betrieblichen Arbeitsschutzes insbesondere durch Besichtigungen der Verhältnisse vor Ort zu überzeugen“ (Faber 2004, S. 327). In den § 89 Abs. 2; § 90 Abs. 2 BetrVG finden sich auch Regelungen zu Beratungsrechten im Arbeits- und Gesundheitsschutz. So ist der Betriebsrat zu allen Beratungen hinzuziehen, bei der Fragen des Arbeits- und Gesundheitsschutzes berührt werden. Das kann eine Unfalluntersuchung sein oder auch die Planung bei Neu- oder Umbauten von betrieblichen Räumen oder Arbeitsverfahren und Arbeitsabläufen sein.

Mit dem § 87 Abs. 1 Nr. 7 BetrVG hat der Betriebsrat eine Gestaltungsfunktion. Er kann aktiv die Qualität des Arbeitsschutzes im Betrieb gestalten, indem er seine Mitbestimmungsrechte konsequent wahrnimmt. Mitbestimmung bedeutet, dass der Betriebsrat gleichberechtigt an bestimmten Entscheidungen im Betrieb zu beteiligen ist. Der Arbeitgeber kann Maßnahmen des Gesundheitsschutzes im obigen Sinne nicht alleine treffen, sondern nur, wenn der Betriebsrat damit einverstanden ist.

Das Mitbestimmungsrecht nach § 87 Abs. 1 Nr. 7 hat seine Grundlage in den nicht abschließenden gesetzlichen Vorschriften, den allgemeinen Schutzziele im Arbeitsschutzgesetz und dessen Verordnungen. Hier hat der Arbeitgeber jeweils einen Entscheidungsspielraum. Der Betriebsrat kann innerhalb dieses Spielraums der jeweiligen Vorschrift Regelungen in Form einer Betriebsvereinbarung verlangen. Das Mitbestimmungsrecht gibt dem Betriebsrat das Recht von sich aus tätig zu werden (Initiativrecht) und mit dem Arbeitgeber Verhandlungen über Gesundheitsschutzmaßnahmen zu führen. Verweigert der Arbeitgeber Verhandlungen, kann der Betriebsrat nach § 76 BetrVG die Einigungsstelle anrufen.

Das Bundesarbeitsgericht geht in seinem Urteil von 8.6.2004 von folgenden grundle-

genden Voraussetzungen für das Eingreifen des Mitbestimmungsrechts nach § 87 Abs. 1 Nr. 7 BetrVG aus:

„Das Mitbestimmungsrecht setzt ein, wenn eine gesetzliche Handlungspflicht objektiv besteht und wegen Fehlens einer zwingenden Vorgabe betriebliche Regelungen verlangt, um das vom Gesetz vorgegebene Ziel des Arbeits- und Gesundheitsschutzes zu erreichen. Ob die Rahmenvorschrift dem Gesundheitsschutz mittelbar oder unmittelbar dient, ist unerheblich. Keine Rolle spielt auch, welchen Weg oder welche Mittel die dem Gesundheitsschutz dienende Vorschrift vorsieht. Ebenso wenig kommt es auf eine subjektive Regelungsbereitschaft des Arbeitgebers an.“ (BAG, Beschluss vom 8. 6. 2004 - 1 ABR 13/03, Rdnr. 41)

2.3.2 Interne Arbeitsorganisation des Betriebsrates

Im Idealfall ist der betriebliche Arbeits- und Gesundheitsschutz als kontinuierlicher Verbesserungsprozess integriert und in der betrieblichen Routine als Querschnittsaufgabe angelegt. Nach einer nicht repräsentativen Untersuchung der Hans-Böckler-Stiftung zum Kompetenz- und Strategiebedarf von betrieblichen Interessenvertretungen im Bereich der betrieblichen Gesundheitspolitik, ist die betriebliche Praxis immer noch weitgehend am klassischen Arbeits- und Gesundheitsschutz orientiert. Die Gefährdungsbeurteilung findet oft ohne die Erhebung psychosozialer Belastungen statt. Einerseits sind die Betriebsräte unsicher und ratlos im Umgang mit dem Thema Psyche im Betrieb, andererseits werden die Mitbestimmungsrechte nach BetrVG nicht genutzt, weil viele Betriebsräte sich ihrer Mitbestimmungsmöglichkeiten nicht ausreichend bewusst sind (vgl. Blume u.a. 2010, S. 77). Obwohl die befragten Betriebsräte die zunehmende Relevanz des Arbeits- und Gesundheitsschutzes betonten, ist dieser in der Regel kein Top-Thema, so die Autoren. Vielmehr wird die Interessenpolitik von Themen wie Arbeitszeitregelungen und Lohnpolitik dominiert.

„Die Gesundheitspolitik wird dabei zu wenig als Querschnittsaufgabe betrachtet, die einen engen Bezug zu anderen betriebsrätlichen Handlungsfeldern aufweist, und dementsprechend als ein integraler Bestandteil betrachtet werden sollte“ (Blume u.a. 2010, S. 265).

Praxis der internen Betriebsratsorganisation

Nach wie vor weit verbreitet ist, insbesondere in größeren Betriebsratsgremien, das Thema Arbeits- und Gesundheitsschutz in einen oder auch zwei Ausschüsse auf Grundlage nach § 28 BetrVG zu delegieren. Der eine Ausschuss nennt sich Arbeitsschutz und beschäftigt sich mit dem klassischen Arbeitsschutz, der andere nennt sich Gesundheitsschutz und beschäftigt sich mit der Gefährdungsbeurteilung. Die Delegation des Arbeits- und Gesundheitsschutzes in einen Ausschuss birgt die Gefahr, dass das Thema

nicht nur „abgeschoben“ wird, sondern sich auch in einer nicht gemeinsam abgestimmten und ausformulierten Strategie für die betriebliche Gesundheitspolitik niederschlägt. Ein Grund ist, dass in Gremien häufig Uneinigkeit über den Stellenwert des Arbeits- und Gesundheitsschutzes besteht.

Diese strategische Lücke, die oft mit der Nichtbearbeitung von arbeitsbedingten Stress einhergeht, wird von Arbeitgeberseite – häufig über die Personalabteilung - dazu genutzt, Beschäftigten Angebote verhaltenspräventiver Maßnahmen wie Stressbewältigung, Rückenschulen und Ernährungskurse unter dem Label Betriebliche Gesundheitsförderung anzubieten. Diese sind zwar nützlich, aber keine ausreichende Antwort auf die Folgen der Intensivierung von Arbeit. Mit den ausschließlich verhaltensorientierten Maßnahmen wird die Bewältigung der allseits beklagten neuen Formen von Arbeitsbelastungen zu einem Problem vom Einzelnen. Bestätigt wird dies durch Befunde in der Fallstudie für die Hans-Böckler-Stiftung zur betrieblichen Gesundheitspolitik. Nach wie vor verbreitet ist die Unterteilung des Arbeits- und Gesundheitsschutzes mit einem hohen Standard auf dem Feld der Arbeitssicherheit, während beim Thema Gesundheit, wie ein befragter Betriebsrat sagt, jeder selbst schauen muss, wie er zurecht kommt. Eine andere Variante ist die Bearbeitung des Themas Gesundheit als Projekt ohne eine anschließende Integration in die betrieblichen Strukturen (vgl. Blume u.a. 2010, S. 182, 191). Maßnahmen der Verhältnisprävention geraten damit aus dem Blickfeld. Mit einer solchen Art und Weise des Umgangs und der Bearbeitung von Arbeitsbelastungen können die Herausforderungen wie die Zunahme psychischer Erkrankungen und die Alterung von Belegschaften nicht annähernd bearbeitet werden.

Arbeitsschutz und Arbeitszeit: nicht trennen, was zusammengehört

Das folgende Beispiel soll deutlich machen, dass eine getrennte Bearbeitung der Themen Arbeitszeit und Arbeitsschutz vor dem Hintergrund eines ganzheitlichen Verständnisses von Arbeit und Gesundheit wenig Sinn macht und eher kontraproduktiv ist. Der Arbeitgeber einer Bank beabsichtigte eine Einigungsstelle zur Arbeitszeit anzurufen. In der externen Beratung des Betriebsrates kam die Frage auf, ob denn alle relevanten Informationen für eine Arbeitszeitregelung vorliegen. Arbeitszeit ist eine mögliche Gefährdungsquelle und die Erstellung eines Schichtsystems mit grundlegenden Festlegungen wie Schichtfolgen, Überstundenverbot und Mindestschichtbesetzung kann nur sinnvoll erfolgen, wenn die tatsächlich vorhandenen Belastungen am Arbeitsplatz festgestellt wurden. Zur Gefährdungsbeurteilung in § 5 Abs. 3 Nr. 4 ArbSchG wird ausgeführt, dass der Arbeitgeber bei der Beurteilung der Arbeitsbedingungen Gefährdungen zu ermitteln hat, die sich u. a. aus der Gestaltung von Arbeitsverfahren, Arbeitsabläufen und der Arbeitszeit und deren Zusammenwirken ergeben können.

Wenn eine Einigungsstelle unter Berücksichtigung der tariflichen und gesetzlichen Vorgaben Regelungen für eine Betriebsvereinbarung Arbeitszeit aufzustellen hat, muss sie den Maßnahmenkatalog aus der Gefährdungsbeurteilung in Bezug auf die Arbeits-

zeit kennen, um den Inhalt einer Betriebsvereinbarung verhandeln zu können. Für die Praxis bedeutet dies, so die Arbeitnehmeranwälte Bell/Helm, dass vor der Einrichtung einer Einigungsstelle zur Arbeitszeit eine Betriebsvereinbarung zur Durchführung der Gefährdungsbeurteilung abgeschlossen sein muss. Weil der Arbeitsschutz als betriebliche Querschnittsaufgabe angelegt ist, wäre dann als logische Konsequenz eine Einigungsstelle einzurichten, und zwar mit dem Regelungsgegenstand der Gefährdungsbeurteilung nach § 5 ArbSchG bezogen auf die Arbeitszeit und deren Wechselwirkung mit anderen betrieblichen Faktoren im Sinne des § 5 Absatz 1 Ziffer 4 ArbSchG sowie der Verteilung der Arbeitszeit gemäß § 87 Absatz 1 Ziffer 2 BetrVG (vgl. Bell/Helm 2012, S. 5 f.).

Die Betriebsratsorganisation bei Airbus Bremen

Der Betriebsrat von Airbus Bremen hat die Folgen einer nicht zeitgemäßen Organisation von Betriebsratsausschüssen erkannt und Konsequenzen für seine Betriebsratsorganisation gezogen. In der Vergangenheit gehörte es beispielsweise zur betriebsüblichen Praxis, dass der autonom agierende Betriebsratsausschuss „Arbeitszeit“ den Antrag des Arbeitgebers auf Mehrarbeit lediglich dahin gehend überprüfte, ob einerseits die Notwendigkeit gegeben und andererseits damit nicht gegen die Bestimmungen des Arbeitszeitgesetzes verstoßen wurde. Mehrarbeit kann aber eine erhebliche Belastung für die Beschäftigten bedeuten. Es muss vor einer Zustimmung auf Mehrarbeit ermittelt werden, ob die Arbeitsumfeldbedingungen (personelle Ressourcen) dies überhaupt zulassen. Beim Umgang mit Gefahrstoffen sind beispielsweise die Grenzwerte einzuhalten, die sich auf einen Achtstundentag beziehen. Infolge dessen haben sich die Beschäftigten öfters über die zu hohen Arbeitsbelastungen bei dem Betriebsratsausschuss „Arbeitsschutz“ beschwert.

Heute ist der Arbeits- und Gesundheitsschutz als Querschnittsaufgabe organisiert, und zwar durch die Verzahnung mehrerer Handlungsfelder in den Bereichsausschüssen. Die Bereichsausschüsse des Betriebsrates (Produktion, Entwicklung und Verwaltung) sind eigenverantwortlich für ihren Zuständigkeitsbereich und befassen sich mit folgenden Aufgaben:

- Arbeitszeitangelegenheiten
- Personelle Einzelmaßnahmen
- Entgeltangelegenheiten
- Arbeits- und Gesundheitsschutz
- Soziales
- Datenverarbeitung

Des Weiteren gibt es jeweils Spezialisten als Fachleute auf ihrem Gebiet wie dem Arbeits- und Gesundheitsschutz, Soziales und Datenverarbeitung. Sie bilden die Schnittstelle zwischen dem Gesamtbetriebsrat und den Bereichsausschüssen. Sie haben die Aufgabe, Veränderungen (Gesetze, Betriebsvereinbarungen, Sonstiges) in die Bereichsausschüsse zu übermitteln. Diese Darstellung ist als Anregung zu verstehen die eigene Betriebsratsorganisation auf den Prüfstand zu stellen.

Nachhaltige Betriebsratsarbeit und Strategie guter Arbeit entwickeln

Erfolgreiche Betriebsratsarbeit benötigt eine systematische, strukturierte, strategische und nachhaltige Arbeitsweise. Eine hilfreiche und sehr anregende Handlungshilfe für eine strategische und nachhaltige Betriebsratsarbeit hat die Hans-Böckler-Stiftung unter dem Titel „Mit System zum Erfolg. Nachhaltige Betriebsratsarbeit“ herausgegeben (Behrens u.a. 2010). In dem vorgestellten Projekt des Betriebsrates VW Emden spielen vier Handlungsfelder zur Optimierung der eigenen Arbeit eine zentrale Rolle:

- Strategiearbeit
- Erfolgreich verändern – neue Strukturen
- Führung, Personalentwicklung und Qualifizierung des Betriebsrates sowie
- das Thema Kommunikation (im Betriebsrat und mit der Belegschaft)

Sowohl der Betriebsrat als Ganzes als auch die Fachausschüsse und Arbeitsgruppen erarbeiten zu Beginn einer Wahlperiode eine Strategie. Eine Strategie bedeutet im Zusammenhang mit der betrieblichen Gesundheitspolitik eine Vorgehensweise zu bestimmen, mit der das Leitbild „gute Arbeit“ erreicht und umgesetzt werden kann. „Hauptsache Arbeit“ oder „Gute Arbeit“ ist die Frage, denn mitgestalten kann nur derjenige, der eine Vorstellung davon hat, wie die Gesundheit und Arbeitsfähigkeit der Beschäftigten erhalten werden kann. Es geht heute nicht nur um eine Mängelbeseitigung, sondern vor allem um eine präventive Gestaltung von Arbeitsbedingungen. Die Ergebnisse des DGB-Index-Gute Arbeit (2010) geben klare Hinweise darauf, was Beschäftigte sich unter guter Arbeit vorstellen. Zur Vermeidung von unnötigen Konflikten oder einem Wissensgefälle zwischen Arbeitgeber und Betriebsrat hat sich in der betrieblichen Praxis eine gemeinsame Qualifizierung beispielsweise zur Durchführung einer Gefährdungsbeurteilung psychischer Belastungen bewährt.

Der Betriebsrat steht in einem innerbetrieblichen Spannungsfeld. Er ist umgeben von verschiedenen Akteuren mit ihren jeweiligen Ansprüchen und Erwartungen. Daraus ergeben sich auch schwierige Gesprächssituationen. Das sind Einzelgespräche mit Beschäftigten vor Ort oder in der Sprechstunde, Verhandlungen mit dem Arbeitgeber oder Ansprachen auf einer Betriebsversammlung. Eine gute Kommunikation des Betriebsrates ist eine Voraussetzung, um Themen wie Arbeitsverdichtung und Stress

betriebsöffentlich zur Sprache zu bringen mit dem Ziel, insgesamt eine Verbesserung der Arbeitsbedingungen zu erreichen. Der Arbeits- und Gesundheitsschutz als solcher steht und fällt mit der Qualifikation des Betriebsrats, so die Aussage zweier befragten Betriebsräte mit über zwanzig Jahren Erfahrung im Arbeits- und Gesundheitsschutz.

2.3.3 Einbindung des Betriebsrates in die Arbeitsschutzorganisation

Die Einbindung des Betriebsrates in die betriebliche Arbeitsschutzorganisation ist „kein Selbstgänger“. Zunächst sollte der Betriebsrat sich in Form einer Bestandsaufnahme überlegen, welche Informationen vom Arbeitgeber benötigt werden, um im Feld des Arbeits- und Gesundheitsschutzes handlungsfähig zu sein und zu welchen Akteuren ständige Gesprächskontakte außerhalb der ASA-Sitzungen gepflegt werden sollten. In Frage kommen die Fachkraft, der Betriebsarzt und die Sicherheitsbeauftragten. Dies wird ausführlich in den beiden nachfolgenden Abschnitten beleuchtet.

Zunächst wird ein mögliches Vorgehen des Betriebsrates gegenüber dem Arbeitgeber skizziert. Betriebliche Erfahrungen zeigen, dass die Qualität des Arbeits- und Gesundheitsschutzes von der Kooperation aller betrieblichen Akteure, aber insbesondere von der Kooperation von Arbeitgeber und Betriebsrat abhängig ist. Um nicht gleich mit der Tür (einer Betriebsvereinbarung) ins Haus zu fallen, ist es erstmal sinnvoll mit dem Arbeitgeber über seine Pflichten zur Zusammenarbeit mit dem Betriebsrat zu sprechen. Die rechtliche Grundlage ist das Betriebsverfassungsgesetz und beinhaltet die Rechte des Betriebsrates auf Information, Teilnahme und Beteiligung. Regelmäßige Gespräche mit dem Arbeitgeber außerhalb von ASA-Sitzungen tragen dazu bei, unnötige Streitereien über Rechtsfragen zu vermeiden. Sind Arbeitgeber nicht gesprächsbereit, dann kann der Betriebsrat ihn mit der offensiven Nutzung seiner Rechte von einer gemeinsamen Kooperation „überzeugen“. Eine Einigungsstelle beziehungsweise deren Ankündigung sollte immer nur das letzte Druckmittel sein.

Nach Faber muss sich die Einbeziehung des Betriebsrats in die Arbeitsschutzorganisation vornehmlich an zwei Maßstäben messen lassen. Das ist einerseits die ungehinderte Kontrolle des Arbeitsschutzes in Erfüllung der gesetzlichen Pflichten. „Andererseits muss der Betriebsrat in die Lage versetzt werden, sachgerecht über die Wahrnehmung seiner Rechte zu entscheiden. Mit Blick auf den Inhalt der zu treffenden organisatorischen Regelungen bedeutet dies vor allem, dass Festlegungen über die Integration des Betriebsrats in die betrieblichen Informationsflüsse und über die - rechtzeitige – Beteiligung an betrieblichen Entscheidungsprozessen gefunden werden müssen“ (Faber 2004, S. 328).

Zu erinnern ist hier daran, dass die festzulegenden Regelungen und Anweisungen für eine Betriebsvereinbarung auch zum Gegenstand des § 3 ArbSchG zählen und die Mitbestimmung greift daher für die folgenden Punkte:

- auf welche Weise die in § 80 Abs. 2 BetrVG verlangte rechtzeitige und umfassende Information (Unterlagen) gewährleistet werden soll
- die Unterrichtung über behördliche Auflagen und Anordnungen sowie Niederschriften nach § 89 BetrVG
- Kopien über abgelehnte Vorschläge der Fachkraft für Arbeitssicherheit und Betriebsarzt sowie Unfallanzeigen sind dem Betriebsrat zur Verfügung zu stellen (§ 8 Abs. 3 ASiG; § 89 Abs. 5 BetrVG)
- die Beteiligung des Betriebsrates an Besprechungen, Begehungen und sonstigen Zusammenkünften nach den konkreten Vorgaben in den § 89 Abs. 2, 3; 4; § 90 Abs. 2 BetrVG. Hierzu gehört auch das Teilnahmerecht des Betriebsrats an den Besprechungen der Sicherheitsbeauftragten mit dem Arbeitgeber. Zu klären ist konkret, wer den Betriebsrat, wann und auf welche Weise hinzuzuziehen hat (vgl. Faber 2004, S. 328 f.).

2.3.4 Gestaltung der Kooperation und Kommunikation mit Betriebsarzt, Fachkraft für Arbeitssicherheit und Sicherheitsbeauftragten

Im Rahmen der Erstellung dieser Handlungshilfe hat ein Betriebsrat auf die Frage, worauf es denn bei der Zusammenarbeit mit dem Betriebsarzt und der Fachkraft für Arbeitssicherheit ankommt, geantwortet: „Man muss eine Atmosphäre aufbauen und ein gutes Klima schaffen“. Bevor dies im Weiteren erläutert wird, soll der rechtliche Rahmen der Zusammenarbeit von Betriebsrat und den beiden Akteuren skizziert werden. Der Gesetzgeber hat mit dem § 9 ASiG der Zusammenarbeit zwischen Betriebsrat und den beiden Stabsstellen eine große Bedeutung beigemessen, sie ist verpflichtend vorgeschrieben und beinhaltet folgende Punkte:

- das Recht auf Unterrichtung nach § 9 Abs. 2 Satz 1 ASiG. Die Fachkraft und der Betriebsarzt müssen den Betriebsrat über wichtige Angelegenheiten des Arbeitsschutzes und der Unfallverhütung unterrichten.
- Gemäß § 9 Abs. 2 Satz 2 ASiG haben die beiden Akteure auf Verlangen des Betriebsrats diesen zu beraten und ihn über Vorschläge zum Arbeitsschutz für den Arbeitgeber gemäß § 8 Abs. 3 ASiG zu informieren.
- gemeinsame Aktivitäten von Betriebsrat und den beiden Akteuren ergeben sich bei Betriebsbegehungen gemäß den §§ 3 Abs. 3a, 6 Abs. 3a, 10 ASiG.

Aus dem Betriebsverfassungsgesetz wiederum ergeben sich Pflichten zur Unterstützung der beiden Akteure. Nach § 80 Abs. 1 Nr. 1 und § 89 Abs. 1 Satz 1 ist die betriebliche Interessenvertretung verpflichtet, bei unzulässiger Einflussnahme des Arbeitgebers auf die Arbeit der beiden Akteure diese zu unterstützen. Hierfür kann der Arbeitsschutzausschuss genutzt werden (vgl. Kiesche/Rudolph 2010, S. 524).

Die gesetzliche Pflicht zur Zusammenarbeit mit den beiden Akteuren bildet eine gute Grundlage für eine effektive Arbeit des Betriebsrates im Arbeits- und Gesundheitsschutz. Oft jedoch sind diese Vorgaben hinsichtlich der Zusammenarbeit mit Betriebsarzt und Fachkraft gar nicht bekannt, so dass viele Betriebsräte das Feld für den Arbeits- und Gesundheitsschutz den beiden Experten alleine überlassen. Diese wiederum verharren, nach Aussage befragter Betriebsräte in der Böckler-Studie, in ihren jeweils klassischen Handlungsfeldern und arbeiten auch aus Machtgründen parallel nebeneinander, wodurch die Bearbeitung „weicher“ Themen wie Stress nur schleppend vorankomme (vgl. Blume u.a. 2010, S. 191).

Betriebsräte sollten daher darauf schauen, mit welchem Verständnis insbesondere der Betriebsarzt und die Fachkraft ihren Beratungsaufgaben nachkommen. Aus der betrieblichen Praxis wird immer wieder berichtet und somit der Befund aus der Böckler-Studie bestätigt, dass die beiden Akteure in ihrem Handeln sich auf ihre „verengten Sichtweisen“ der sicherheitstechnischen und arbeitsmedizinischen Schwerpunkte beschränken. Hien/Schulz kommen in einer Studie zur Zusammenarbeit von Betriebsarzt und Fachkraft zum Ergebnis,

„dass eine inhaltlich an Gesundheitsschutz orientierte Ausrichtung der Kooperation für die Qualität des Arbeits- und Gesundheitsschutzes bedeutsamer ist als die Zusammenarbeit an sich“ (2002, S. 365).

Es kommt also im Wesentlichen darauf an, dass die Akteure ein präventives und beteiligungsorientiertes Verständnis des Arbeits- und Gesundheitsschutzes im Sinne einer gesundheitsförderlichen Arbeits- und Organisationsgestaltung haben. Sichtbar wird dies dadurch, dass sie die Grenzen ihrer eignen Qualifikation akzeptieren, die Kompetenz wechselseitig anerkennen und auf „Machtspielchen“ wie beispielsweise auf eine abgehobene Expertensprache verzichten.

Wie kann der Betriebsrat ein präventives und beteiligungsorientiertes Verständnis des Arbeits- und Gesundheitsschutzes befördern?

Er kann die Beteiligungsorientierung in der Belegschaft befördern, indem er die beiden Beteiligungsinstrumente aus dem BetrVG nutzt. Zwei neue Beteiligungsinstrumente sind mit der Novellierung des Betriebsverfassungsgesetzes 2001 verankert worden, und zwar in § 28a die Delegation von Aufgaben des Betriebsrates an Arbeitsgruppen in Betrieben mit mehr als hundert Beschäftigten und die Hinzuziehung von Auskunftspersonen nach BetrVG § 80 Abs. 2 Satz 3. Die Beteiligung der Beschäftigten erfolgt über thematisch eingegrenzte Projektarbeit wie die Entwicklung von Schichtsystemen, Pausenregelungen oder die Gestaltung der Arbeit. Auf diese Weise wird nicht nur internes Expertenwissen für den Betriebsrat erschlossen, sondern gleichzeitig wird dieser auch von Aufgaben entlastet. Im Betriebsverfassungsgesetz § 80 Abs. 2 Satz 3 ist die Hinzuziehung von Auskunftspersonen wie folgt beschrieben:

„...Soweit es zur ordnungsgemäßen Erfüllung der Aufgaben des Betriebsrates erforderlich ist, hat der Arbeitgeber ihm sachkundige Arbeitnehmer als Auskunftspersonen

zur Verfügung zu stellen; er hat hierbei die Vorschläge des Betriebsrats zu berücksichtigen, soweit betriebliche Notwendigkeiten nicht entgegenstehen.“

Im Gegensatz zu einem externen Sachverständigen gemäß BetrVG § 80 Abs. 3 hat der Betriebsrat hier die Möglichkeit erhalten, ohne nähere Vereinbarung mit dem Arbeitgeber den internen Sachverstand und das Erfahrungswissen der Arbeitnehmer für die Bearbeitung von Problemstellungen zu nutzen. Es reicht aus, dass der Betriebsrat der Meinung ist, die erkannten Probleme nicht alleine lösen zu können. Dies bezieht sich auf alle Aufgaben, die sich aus den §§ 80 und 87 BetrVG oder aus Tarifverträgen und Betriebsvereinbarungen ergeben.

Der Betriebsrat kann ein präventives und beteiligungsorientiertes Gesundheitsverständnis im Unternehmen befördern, indem die Beschäftigten aktiv in folgenden Feldern beteiligt werden:

- Unterweisung im Dialog (§ 12 ArbSchG)
- Ermöglichung der Mitwirkungspflichten und -rechten (nach §§ 15 – 17 ArbSchG) z. B. über ein Vorschlagswesen
- bei der Gefährdungsbeurteilung durch aktivierende Methoden wie moderierte Zirkel und Arbeitsplatz- und Körpermapping (auf einem Grundriss des Arbeitsplatzes bzw. Körperumriss werden von Beschäftigten Belastungspunkte markiert)

Der Betriebsrat beeinflusst das Präventionsverständnis und auch sein Ansehen bei den anderen Akteuren im Unternehmen zudem dadurch, dass er seine Mitbestimmungsrechte nutzt und damit zeigt, welch hoher Stellenwert der Arbeits- und Gesundheitsschutz in der betriebsrätlichen Arbeit hat. Mit einer Ausgestaltung der sicherheitstechnischen und arbeitsmedizinischen Betreuung nach der DGUV Vorschrift 2 verschafft er sich Respekt bei den Stabsstellen und untermauert dies noch dadurch, dass er die Tätigkeitsberichte von Fachkraft und Betriebsarzt nach § 5 DGUV Vorschrift 2 einfordert. Flankierend sorgt er dafür, dass der Arbeitsschutz im Unternehmen kein Nischenthema bleibt, sondern zu einer Querschnittsaufgabe wird, das heißt ganz konkret, die Belange des Arbeitsschutzes werden bei Investitionsentscheidungen mit berücksichtigt. Das betrifft die sogenannte Schnittstellenkommunikation im Unternehmen. Die Anschaffung von Bürostühlen durch den Einkauf dürfte beispielsweise nicht am ASA vorbei durchgeführt werden.

Aktiv auf Betriebsarzt und Fachkraft für Arbeitssicherheit zugehen

Eine gute Kooperation und Kommunikation zwischen unterschiedlichen Professionen und deren Sichtweisen herbei zu führen, ist keine leichte Aufgabe. Die Erfahrungen aus der betrieblichen Praxis verweisen darauf, dass die Kooperation im Allgemeinen keine Selbstverständlichkeit ist, besonders auffällig zeigt sich dies im gewerblichen Bereich zwischen Betriebsarzt und Betriebsrat. Hier der studierte Akademiker - zurückgezogen

in seine Sprechstunden statt an den Arbeitsplätzen präsent zu sein - und da der nicht studierte Facharbeiter/Angestellte als Betriebsrat, der den Kontakt nicht sucht, weil er sich nicht auf Augenhöhe fühlt. Der Arbeitsmediziner Albrod fordert zu Recht „Berührungspunkte zwischen diesen Parteien müssen daher überwunden werden“ (Albrod 2010, S. 531).

Was der Betriebsrat dazu beitragen kann, soll im Folgenden beispielhaft beleuchtet werden und ist als eine Anregung zu verstehen, denn es gibt kein Patentrezept für ein erfolgreiches Vorgehen.

„Fragen kostet nichts“, lautet ein Sprichwort, aber manchmal muss man sich dazu überwinden. Die beiden Akteure zu befragen, also sich beraten und Sachverhalte erklären, beziehungsweise auch schriftlich aushändigen zu lassen, ist ein erster Schritt, den ein Betriebsrat gehen kann. Dies sollte immer in dem Bewusstsein geschehen, dass die beiden Akteure genau deshalb vom Arbeitgeber finanziert werden, damit sie den Arbeits- und Gesundheitsschutz im Betrieb befördern. Aus der Praxis wird berichtet, dass sich die Qualität der Zusammenarbeit verbessert hat, weil der Betriebsrat aktiv auf die Fachkraft zugegangen ist, um öfters dessen Sachverstand einzuholen. „Man nimmt sich gegenseitig ernst“ und „dies ist als Schneeball zurückgekommen, wenn beispielsweise die Fachkraft mit ihren Vorschlägen beim Arbeitgeber abgeblitzt ist“, beschreibt die stellvertretende Betriebsratsvorsitzende einer großen Kindertagesstätte die Entwicklung zu den Erfolgen einer guten Kooperation. „Fordern und fördern“ könnte das Motto lauten. Auch Betriebsärzte und Fachkräfte brauchen eine Anerkennung für ihre Arbeit. Indem Betriebsräte deren kompetenten Sachverstand einfordern, befördern sie gleichzeitig das (gegenseitige) Vertrauen, ein wichtiger Schlüssel, um gemeinsam an einem Strang zu ziehen.

Der Betriebsratsausschuss zusammen oder das Gesamtgremium kann beide Akteure oder auch einzeln zu einer Sitzung einladen, um gegenseitige Erwartungen und Wünsche zu klären sowie in ein Gespräch über betriebliche Probleme und fachliche Fragen zu kommen. Ein wichtiger Aspekt dabei ist die Rollenklärung als Betriebsrat gegenüber den beiden Akteuren. Der Betriebsrat muss sich selbst klar machen, welche Rolle er als Interessenvertreter im Arbeits- und Gesundheitsschutz innehat und welche Rolle die beiden Stabsstellen ausfüllen. Der Betriebsratsausschuss eines namhaften Arzneimittelherstellers hat genau hierzu einen moderierten Workshop „Kooperation von Betriebsrat und Betriebsarzt und Fachkraft für Arbeitssicherheit“ durchgeführt, um die jeweiligen Rollen und den Informationsfluss zu klären sowie das gegenseitige Verständnis zu fördern. Es gab mehrere Workshops innerhalb und außerhalb des Werkes, unter anderem auch einen Workshop zum Thema „psychische Belastungen“ mit dem Ziel ein gemeinsames Verständnis darüber herzustellen. Hintergrund der Durchführung der Workshops war, dass ASA-Sitzungen aufgrund heftiger emotionaler Ausbrüche sowohl seitens der Fachkraft als auch des Betriebsarztes abgebrochen wurden. Beide Akteure, so ein befragter Betriebsrat, seien „beleidigt“ gewesen, weil der Betriebsrat Themen und Informationen zu neuen Rechtsverordnungen in den ASA eingebracht habe. Da

dies eigentlich die Aufgabe der beiden Akteure gewesen sei, fühlten sich die beiden vom Betriebsrat bloß gestellt („Der Betriebsrat wird als Störung verstanden“).

Vielerorts gibt es eine sogenannte Regelkommunikation. Das heißt alle 14 Tage oder einmal im Monat treffen sich Betriebsrat mal mit dem Betriebsarzt oder der Fachkraft je nach Bedarf kurz oder für eine Stunde, um sich über aktuelle Gesundheitsfragen auszutauschen. Dies bietet sich an, wenn beispielsweise eine kurzfristige Begehung ansteht oder die Akteure Probleme mit dem Arbeitgeber haben. „Wenn man es nicht tut, so eine befragte Betriebsrätin, kommen schnell Missverständnisse zustande“.

Als eine weitere nicht zu unterschätzende vertrauensbildende Maßnahme ist die gemeinsame Begehung von Arbeitsplätzen mit der Fachkraft und dem Betriebsarzt zu werten. Der Betriebsrat sollte von seinem Teilnahmerecht Gebrauch machen. Es kann auch sinnvoll sein, Arbeitsplätze nur mit dem Betriebsarzt oder nur mit der Fachkraft zu begehen. In der Regel fördern gemeinsame Begehungen auch ein gemeinsames Bild über den Stand der Arbeitssicherheit und des Gesundheitsschutzes im Betrieb.

Die Zusammenarbeit mit den Sicherheitsbeauftragten gestalten

Der Betriebsrat kann über die Mitbestimmung die Tätigkeit der Sicherheitsbeauftragten absichern und dafür sorgen, dass den Sicherheitsbeauftragten Ressourcen zur Vor- und Nachbereitung der ASA-Sitzungen zur Verfügung gestellt werden. Im Weiteren wird der Frage nachgegangen, wie der Betriebsrat eigenständig mit den Sicherheitsbeauftragten kommunizieren kann. Im ASiG ist die Kooperation von Fachkraft und Betriebsarzt mit dem Betriebsrat gesetzlich verankert, für den Akteur Sicherheitsbeauftragter gibt es in dieser deutlichen Form keine analoge Regelung. Dennoch ist eine Kooperation von Betriebsrat und Sicherheitsbeauftragten geboten, sie ergibt sich indirekt aus § 89 Abs. 1 BetrVG: „Er hat bei der Bekämpfung von Unfall- und Gesundheitsgefahren die für den Arbeitsschutz zuständigen Behörden, die Träger der gesetzlichen Unfallversicherung und die sonstigen in Betracht kommenden Stellen durch Anregung, Beratung und Auskunft zu unterstützen“. Zu den „sonstigen in Betracht kommenden Stellen“ zählen auch die im Betrieb vorhandenen Sicherheitsbeauftragten.

Sicherheitsbeauftragte können in eine Betriebsratssitzung zu den entsprechenden Tagesordnungspunkten des Arbeits- und Gesundheitsschutzes eingeladen werden. „Dies hat den Vorteil, dass der Betriebsrat aus erster Hand Informationen erhält. Gleichzeitig dient das aber dem Informationsaustausch, so dass die entsprechenden Betriebsbeauftragten etwas zur Meinungsbildung innerhalb des Gremiums und den Standpunkt mit Begründung des Gremiums erfahren können“ (Kiesche/Rudolph 2010, S. 521).

Der Betriebsrat kann die Sicherheitsbeauftragten als betriebliche Auskunftspersonen nach § 80 Abs. 2 Satz 3 anfordern oder diese durch Bildung eines so genannten gemeinsamen Ausschusses gemäß § 28 Abs. 2 BetrVG einbinden.

„In der Praxis hat es sich bewährt, wenn diesen paritätisch besetzten Ausschüssen unbedingt neben Betriebsratsmitgliedern auch die entsprechenden Betriebsbeauftragten

quasi in Vertretung der Arbeitgeberseite angehören“ (Kiesche/Rudolph 2010, S. 521).

Im Rahmen von Betriebsbegehungen kann der Betriebsrat gezielt die Sicherheitsbeauftragten in den Bereichen aufsuchen und mit ihnen über mögliche Probleme sprechen. Der Betriebsrat hat auch das Recht an den Besprechungen der Sicherheitsbeauftragten mit dem Arbeitgeber teilzunehmen. In der Praxis finden diese Besprechungen meistens organisiert durch die Fachkraft monatlich oder vierteljährlich statt. Auch hier kann eine Regelung mit dem Arbeitgeber vereinbart werden, dass sich der Betriebsrat beispielsweise einmal im Jahr mit allen Sicherheitsbeauftragten zum Austausch trifft.

Zusammenfassung zentraler Botschaften

Organisationspflichten des Arbeitgebers

Der Arbeitgeber muss eine Arbeitsschutzorganisation schaffen. Diese soll Regelungen zur Aufbau- und Ablauforganisation (Wer macht wann was?), zur Übertragung von Aufgaben und Verantwortung und zur Gestaltung der Kooperation und Kommunikation der Akteure beinhalten.

Der Arbeitgeber hat eine weisungsfreie Arbeit der beiden Stabsstellen zu gewährleisten und die Zusammenarbeit von Betriebsarzt, Fachkraft und Sicherheitsbeauftragten zu fördern.

Die Beschäftigten sind auf Grundlage der Gefährdungsbeurteilung zu unterweisen. Der Arbeitgeber hat organisatorische Vorkehrungen und Regelungen zur Mitwirkung der Beschäftigten zu treffen.

Merkmale zur Gestaltung der Arbeitsschutzorganisation durch den Betriebsrat

Das Sprichwort „Rom wurde auch nicht an einem Tag erbaut“ kann auch für den Aufbau einer betrieblichen Arbeitsschutzorganisation gelten. In der Regel werden die Organisationspflichten vom Arbeitgeber nicht so optimal umgesetzt wie diese beispielsweise in Checklisten oder in den Leitlinien der Aufsichtsbehörden dargelegt sind. Hier kann die betriebliche Interessenvertretung als Teil der Arbeitsschutzorganisation durch eine systematische und konsequente Wahrnehmung ihrer Kontroll- und Mitbestimmungsrechte dazu beitragen, die Arbeitsschutzorganisation Schritt für Schritt zu verbessern. Dazu zählen die nachfolgend aufgeführten Möglichkeiten zur Gestaltung der Arbeitsschutzorganisation, die der Betriebsrat über die Mitbestimmung nach § 87 Abs. 1 Nr. 7 BetrVG mitgestalten kann:

- Aufbau- und Ablauforganisation („geeignete Organisation“)
- Integration des Arbeits- und Gesundheitsschutzes in die Führungsstrukturen
- Ermöglichung der Mitwirkungspflichten der Beschäftigten
- Umsetzung der DGUV Vorschrift 2

- Kontrolle der Arbeit der beiden Stabsstellen über deren Tätigkeitsbericht
- Einbindung des Betriebsrats als Teil der Arbeitsschutzorganisation nach § 3 ArbSchG in den innerbetrieblichen Informationsfluss sowie Beteiligung an Besprechungen und Begehungen.

Fragen an den Betriebsrat zu seiner Rolle im und zu seinem Verständnis vom Arbeits- und Gesundheitsschutz

Die vorgenannten Handlungsmöglichkeiten zur Gestaltung einer ganzheitlichen Arbeitsschutzorganisation setzen auf Seiten der betrieblichen Interessenvertretung ebenfalls ein ganzheitliches Verständnis vom Arbeit- und Gesundheitsschutz mit einer aktiven Rolle voraus. Es stellt sich die Frage, wie sich die betriebliche Interessenvertretung nach innen und nach außen aufstellen muss, um sich diesem Anspruch zu nähern. Eine Reflexion über die interne Betriebsratsorganisation und über die (nicht) stattfindende Kommunikation mit anderen Akteuren kann da hilfreich sein. Dazu sind die folgenden Fragen gedacht.

Spiegelt sich das Themenfeld Arbeits- und Gesundheitsschutz als Querschnittsaufgabe in der Betriebsratsorganisation wieder?

Ist die betriebliche Gesundheitspolitik mit einem Leitbild „Guter Arbeit“ ein strategisches Thema des Betriebsrats?

Werden die Beschäftigten als sachkundige Arbeitnehmer/Auskunftspersonen an der Betriebsratsarbeit beteiligt?

Werden von Betriebsratsmitgliedern die entsprechenden Qualifizierungen zum Arbeits- und Gesundheitsschutz in Form von Seminaren wahrgenommen?

Nimmt der Betriebsrat seine Rechte auf Beratung und Unterrichtung durch den Betriebsarzt und Fachkraft nach § 9 ASiG wahr?

Geht der Betriebsrat aktiv auf die Akteure Betriebsarzt und Fachkraft zu, um das gegenseitige Vertrauen zu befördern?

Werden beide Akteure in das Gremium des Betriebsrates eingeladen?

Werden gemeinsame Arbeitsplatzbegehungen durchgeführt?

Findet ein regelmäßiger Austausch mit den beiden Stabsstellen statt?

Ist der Betriebsrat bei der Auswahl und Bestellung der Sicherheitsbeauftragten beteiligt?

Können die Sicherheitsbeauftragten ungehindert ihrer Tätigkeit nachgehen und an Fortbildungen teilnehmen?

Werden die Sicherheitsbeauftragten vom Betriebsrat gezielt angesprochen?

3 Arbeitsschutzausschuss in der Praxis

Die Organisation und inhaltliche Arbeit des ASA kann vom Betriebsrat wesentlich mit gestaltet werden. Dies ergibt sich aus der knappen und offen formulierten Beschreibung des ASA im ASiG. In Abschnitt 3.1 werden Hinweise darauf gegeben, welche Punkte bei einer abzuschließenden Geschäftsordnung „ASA“ (siehe Mustergeschäftsordnung im Anhang) zu beachten sind. Dies betrifft die Größe und Zusammensetzung des ASA und die in Abhängigkeit von der Betriebsgröße zu bildende ASA-Struktur. In Abschnitt 3.2 werden inhaltliche Anregungen für eine gezielte Nutzung des ASA gegeben. Die Kommunikation und Kooperation der Akteure steht in Abschnitt 3.3 im Rahmen der Betrachtung. Zum Schluss werden die Grenzen der Nutzung des ASA durch den Betriebsrat erörtert.

3.1 Organisation und Rahmen des Arbeitsschutzausschusses

Die Zusammensetzung und Aufgabenbeschreibung des ASA in § 11 ASiG ist sehr knapp formuliert. Mit dieser kurzen Beschreibung ergeben sich eine Reihe von offenen „W-Fragen“:

- Wer lädt ein und leitet die Sitzung?
- Wer schreibt ein Ergebnisprotokoll mit einer Wer-macht-was-bis-wann-Liste?
- Wer nimmt an den Sitzungen des ASA teil, wer regelmäßig und wer bei welchen Gelegenheiten?
- Welche anderen betrieblichen Beauftragten nehmen je nach Erforderlichkeit an den Sitzungen teil?
- Wer von den Sicherheitsbeauftragten und wie viele nehmen dann teil?
- Wie groß soll die Zahl der Mitglieder im ASA sein?

Anzumerken ist hier, dass bei allen Fragen, bei denen der Arbeitgeber einen Ermessensspielraum hat, die Mitbestimmung nach § 87 Abs. 1 Nr. 7 greift. Sinnvoll ist es eine Geschäftsordnung für den ASA abzuschließen, in der die Einzelheiten der Zusammenarbeit geregelt werden. Festzulegen ist, wer die Tagesordnung aufstellt, wer Protokoll führt, an wen die Protokolle verteilt werden. Dazu gehören Festlegungen für die Erstellung und Verteilung der Tagesordnung und des Ergebnisprotokolls. Ebenso sind die Sitzungsintervalle, die Teilnahme von externen Experten und die Größe des Gremiums fest zu legen. Vielerorts werden ASA-Sitzungen nur deswegen viermal im Jahr durchgeführt, weil es im ASiG als Mindeststandard formuliert ist. Dem Gesetz wird oft mit einer Anwesenheitsliste und einem Kurzprotokoll genüge getan, betriebli-

che Problemlagen werden kaum erörtert. Dringende Problemlagen im Unternehmen – wie ständig zunehmende Arbeitsverdichtung und fehlende Gefährdungsbeurteilungen psychischer Belastungen, die entgegen der gesetzlichen Pflicht noch nicht mit Gefährdungsbeurteilungen ermittelt wurden, weisen auf einen großen Handlungsbedarf hin. In vielen Unternehmen ist es deshalb angezeigt, sich häufiger als viermal im Jahr im ASA zusammenzusetzen. Deshalb sollte in der Geschäftsordnung die Möglichkeit, beziehungsweise das Recht für jedes ASA-Mitglied eingeräumt werden, zusätzlich ASA-Sitzungen zu beantragen. Das Rad muss hierzu nicht neu erfunden werden. Im Internet gibt es Mustergeschäftsordnungen und eine Mustergeschäftsordnung befindet sich im Anhang dieser Handlungshilfe, die dann gegebenenfalls auf die betriebliche Situation angepasst werden sollte. Drei wichtige Aspekte und Fragen im Zusammenhang mit der Organisation des ASA, die beim Abschluss einer Geschäftsordnung häufig auftauchen, werden nachfolgend erläutert.

1) Wie ist ein Betrieb definiert? - Konsequenzen für die einzurichtende ASA-Struktur in Unternehmen

2) Wie gestaltet sich die personelle Zusammensetzung und Größe des ASA?

3) Wie viele und welche Sicherheitsbeauftragte sollen an den ASA-Sitzungen teilnehmen?

1) Ein selbstständiger Betrieb im Sinne des ASiG ist nicht ein gesamtes Unternehmen, sondern eine enge sachliche Verknüpfung besteht zur Definition des Begriffes im Betriebsverfassungsgesetz nach § 1. In einem Urteil des Bundessozialgerichtes wird hierzu ausgeführt:

„Nach § 4 Satz 1 BetrVG gelten Betriebsteile dann als selbständige Betriebe, wenn sie die Voraussetzungen des § 1 BetrVG erfüllen und räumlich weit vom Hauptbetrieb entfernt oder durch Aufgabenbereich und Organisation eigenständig sind.“ (Urteil des BSG vom 12.6.1989 (Az. 2 RU 10/88).

Die Einrichtung eines ASA ist danach an zwei Bedingungen geknüpft:

- im Betriebsteil gibt es eine eigene Leitung, die ein Weisungsrecht des Arbeitgebers ausübt;
- in der selbstständigen Einheit sind mehr als zwanzig Beschäftigte.

Für Unternehmen mit Filialen, die oft unter der Grenze von zwanzig Beschäftigten sind, muss eine sinnvolle und geeignete Organisationsform gefunden werden wie etwa die Einberufung eines Arbeitsschutzausschusses an wechselnden regionalen Orten.

In größeren Unternehmen mit über 1.000 Beschäftigten wie auch im öffentlichen Dienst mit mehreren großen Verwaltungseinheiten stellt sich ebenfalls die Frage, wie eine sinnvolle ASA-Struktur aussehen soll. Die Praxis zeigt, wenn zu große Bereiche,

wie etwa zwei Ämter einer großen Stadtverwaltung, von einem ASA betreut werden, dass der inhaltliche Output gering und die Akteure letztendlich unzufrieden sind. Wie eine Struktur des ASA in einem größeren Unternehmen aussehen kann, wird im Folgenden am Beispiel von Airbus Bremen dargestellt.

Die ASA-Struktur bei Airbus Bremen

Der Flugzeugbauer hat im Werk Bremen mit drei großen Bereichen (Produktion, Entwicklung und Verwaltung) mit rund 3500 Beschäftigten folgende Struktur zum ASA eingerichtet. Für den Standort werden pro Jahr vier ASA-Sitzungen durchgeführt, davon sind drei entsprechend nach Bereichen aufgeteilt. Zwei Sitzungen finden für die Produktionsbereiche statt, da hier auch ein Schwerpunkt des Unfallgeschehens gesehen wird, und eine Sitzung findet für den Bereich Verwaltung und Entwicklung statt. Die vierte Sitzung, die immer am Ende des Jahres stattfindet, ist als Reflexions- und Strategietreffen ausgelegt. An dieser Sitzung nehmen auch nur der Standortleiter, die Abteilung Arbeitssicherheit und Arbeitsmedizin, sowie der Betriebsrat teil. An den drei übrigen ASA-Sitzungen nehmen grundsätzlich immer der/die Standortleiter/in, Betriebsrat, Arbeitssicherheit, Arbeitsmedizin, Personalleiter/in, Koordinator/in des Betrieblichen Eingliederungsmanagements (BEM-Koordinator/in), Schwerbehindertenvertretung und die erste Führungsebene der entsprechenden Funktionsbereiche teil. Durch diese Organisationsstruktur der ASA-Sitzungen soll eine zielgerichtete und entsprechend der Schwerpunktbereiche im Arbeits- und Gesundheitsschutz geführte Diskussion ermöglicht werden.

Ergänzend gibt es viermal im Jahr sogenannte Center- oder Bereichs-ASA-Treffen. Durch diese zusätzlichen Runden in bestimmten Funktionsbereichen mit einem erhöhten Gesundheitsrisiko ist die Möglichkeit geschaffen, mit Abteilungsleiter und der darunter liegenden Führungsebene, sowie Betriebsrat, Arbeitssicherheit, Betriebsarzt, BEM-Koordinatorin und Schwerbehindertenvertretung, auch tiefer und nach den Bedürfnissen der einzelnen Führungskräfte in die Diskussion zu gehen. Diese Möglichkeit besteht in dem Standort-ASA nicht.

Das Beispiel zeigt, eine sinnvolle Organisationsstruktur beispielsweise mit Haupt-ASA-Sitzungen und/oder mehreren Bereichs-ASA-Treffen muss von den Akteuren an die Betriebsorganisation beziehungsweise an die Größe des Unternehmens angepasst werden. Dies würde der Philosophie des § 3 ArbSchG entsprechen, „eine geeignete Organisation schaffen“.

2) die personelle Zusammensetzung und Größe des ASA

An dem Beispiel der ASA-Struktur von Airbus Bremen wird auch deutlich, dass über die im ASiG genannten Akteure hinaus auch die BEM-Koordinatorin sowie die Schwerbehindertenvertretung teilnehmen. Letztere hat durch § 95 SGB IX ein Teilnahmerecht und Antragsrecht im ASA. Die Schwerbehindertenvertretung findet jedoch im Arbeitssicherheitsgesetz überhaupt keine Erwähnung. Dies führt dazu, dass sie in

vielen Betrieben nicht in die Arbeit des ASA einbezogen wird. Von daher ist beim Abschluss einer Geschäftsordnung zum ASA darauf zu achten, dass die Schwerbehindertenvertretung zum Kernteam des Arbeitsschutzausschusses gehört.

Als weitere Mitglieder eines ASA kommen Vertreter der Personalabteilung sowie Führungsverantwortliche in Frage. Sinnvoll ist es auch alle anderen innerbetrieblichen Beauftragten für technische Sicherheit, Gesundheits- und Umweltschutz (zum Beispiel Hygienefachkraft, Umweltschutzbeauftragte, Strahlenschutzbeauftragte, Suchtbeauftragte) je nach Erforderlichkeit zu ASA-Sitzungen hinzuzuziehen. Hier ist allerdings zu beachten, dass ab einer bestimmten Mitgliederzahl eine inhaltlich tiefgehende Arbeitsfähigkeit während der ASA-Sitzungen nicht mehr gegeben ist. Befragte Praktiker äußerten, dass die Mitgliederzahl nicht größer 15 Personen sein sollte. Eine Untersuchung des ehemaligen Hauptverbandes der Gewerblichen Berufsgenossenschaften (HVBG, heute Deutsche Gesetzliche Unfallversicherung DGUV) zur Arbeit von Arbeitsschutzausschüssen sieht die Arbeitsfähigkeit nicht mehr gewährleistet, wenn deutlich mehr als zehn bis zwölf Personen teilnehmen und empfiehlt bei deutlich größeren Gremien zu speziellen Themen kleinere Arbeitskreise zu bilden. Eine weitere Möglichkeit sind dezentrale „Arbeitssicherheitskreise“, die beispielsweise auf Abteilungsebene eingerichtet werden und an denen sich mittlere und untere Führungskräfte sowie die Fachkraft sowie die Sicherheitsbeauftragten regelmäßig beteiligen (vgl. HVBG 2007, S. 18).

Arbeitgeber und Betriebsrat sind aufgefordert betriebspezifisch angepasste Lösungen und Arbeitsformen zu finden, die das gewährleisten, wozu der ASA gedacht ist, „als Ort, in dem im Unternehmen über Gesundheit am Arbeitsplatz gesprochen wird“ (befragter Betriebsrat).

3) Wie viele und welche Sicherheitsbeauftragte sollen an den ASA-Sitzungen teilnehmen?

In der schon genannten Untersuchung des HVBG zur Tätigkeit von Arbeitsschutzausschüssen gibt es Antworten darauf, wie Unternehmen unterschiedlicher Größe die Sicherheitsbeauftragten einbeziehen. In der Praxis vorzufinden sind in Abhängigkeit von der Gesamtzahl der Sicherheitsbeauftragten die Varianten Rotation, die Wahl eines Sprechers der Sicherheitsbeauftragten und die Teilnahme aller oder mehrerer Sicherheitsbeauftragten. Im Folgenden werden einige davon vorgestellt. In Unternehmen bis einhundert Beschäftigte nehmen meist alle Sicherheitsbeauftragten an den ASA-Sitzungen teil. Auch in den Unternehmen mit bis zu 250 Mitarbeitern werden häufig noch alle Sicherheitsbeauftragte eingeladen. In Branchen mit einer hohen Anzahl von Sicherheitsbeauftragten, nimmt jeweils einer von mehreren Sicherheitsbeauftragten pro Arbeitsbereich teil. Je größer das Unternehmen, desto schwieriger wird es, die Sicherheitsbeauftragten angemessen in die Arbeit des ASA einzubeziehen. Bei Betrieben bis zu 1.000 Beschäftigten kommen folgende Varianten vor:

- „In jeder zweiten Sitzung wird ein Sicherheitsbeauftragter vom ASA gehört (Vortrag ca. 15-20 Min.), die Teilnahme ist rotierend.
- Vierteljährlich nimmt ein anderer Sicherheitsbeauftragter am ASA teil. Dieses Modell bindet auf Dauer alle Sicherheitsbeauftragten direkt in die ASA-Sitzungen ein, allerdings ist der anwesende Sicherheitsbeauftragte praktisch immer ein „neues“ ASA-Mitglied, das eine gewisse Einarbeitungszeit benötigt.
- Die Sicherheitsbeauftragten führen einmal im Monat einen Werksrundgang durch, das erstellte Protokoll wird im ASA besprochen und abgearbeitet.
- Im Vorfeld schlagen die Sicherheitsbeauftragte Themen vor, die sie auch oftmals selbst im ASA vortragen können.
- Zusätzlich zum ASA tagt der Sicherheitsausschuss 8x pro Jahr mit allen Sicherheitsbeauftragten“ (HVBG 2007, S. 19 f).
- In Unternehmen mit mehr als 1.000 Mitarbeitern – vor allem in Industriebetrieben - kann die Zahl der Sicherheitsbeauftragten bei mehreren hundert Sicherheitsbeauftragten liegen. Wie eine Einbindung hier aussehen kann, wird im Folgenden kurz dargestellt:
- „Es nehmen rotierend immer zwei Sicherheitsbeauftragte an der ASA teil, die übrigen Sicherheitsbeauftragten werden in einer Sicherheitsbeauftragten-Sitzung über den Inhalt der ASA informiert und auch zur Lösung von Problemen mit eingebunden
- Von jeder Unternehmereinheit nimmt je ein Sprecher der Sicherheitsbeauftragten teil. Die Sprecher sammeln Themen aus ihren Arbeitsbereichen und bringen diese in die ASA-Sitzung ein“ (HVBG 2007, S. 21).

3.2 Inhaltliche Gestaltung des Arbeitsschutzausschusses

Die Inhalte von Arbeitsschutzausschuss-Sitzungen ergeben sich wie zuvor ausgeführt zum einen aus dem Aufgabenkatalog der bestellten Akteure nach dem Arbeitssicherheitsgesetz und der DGUV Vorschrift 2 sowie aus der Pflicht des Arbeitgebers, eine präventive Gestaltung der Arbeitsbedingungen als kontinuierlichen Verbesserungsprozess zu gewährleisten. Das Arbeitsschutzgesetz gibt somit vor, wie die Aufgaben aus dem Arbeitssicherheitsgesetz zu erfüllen sind. Damit ist der ASA die betriebliche Gesprächsplattform für alle Arbeits- und Gesundheitsschutzfragen. Sinnvoll ist es, dies auch in einer Geschäftsordnung zum ASA zu verankern. Über die beratende Funktion hinaus, kann ein ASA auch die Funktion einer Steuerungsgruppe bei der Durchführung einer Gefährdungsbeurteilung innehaben. Zudem kann ein personell und aufgabenmäßig erweiterter ASA auch ein Projekt zur betrieblichen Gesundheitsförderung steuern.

Im Folgenden einige Anregungen für eine gezielte Nutzung des ASA. Hinsichtlich der Effektivität des ASA ist zu bedenken, dass die zeitlichen Kapazitäten der einzelnen Akteure in der Regel begrenzt sind. Von daher ist es ratsam, die einzelnen ASA-Sitzungen nicht mit zu vielen Themen zu überfrachten und deshalb nur schrittweise Vorschläge zur Systematisierung der Arbeit einzubringen. Zu einer strukturierten Arbeit zählt auch sich im ASA gemeinsam Schwerpunkte zu setzen, Prioritäten festzulegen und die Umsetzung der gesetzten Ziele zu überprüfen.

Die folgenden vier Punkte können als Fundament der Arbeit eines Arbeitsschutzausschusses gelten und sollten als regelmäßige Tagesordnungspunkte im ASA behandelt werden:

- Auf jeder ersten Sitzung im Jahr eine Vorstellung der Tätigkeitsberichte nach § 5 DGUV Vorschrift 2 von der Fachkraft und dem Betriebsarzt mit dem Ziel, die thematische Schwerpunktsetzung und die aufgewendete Zeit auf den Prüfstand zu stellen und gegebenenfalls Korrekturen vorzunehmen.
- Eine jährliche Arbeitsplanung mit der Festlegung von Schwerpunkten der Arbeitsschutzarbeit wie Stress und Muskel-Skeletterkrankungen.
- Auf jeder Sitzung Vorträge vom Betriebsarzt oder der Fachkraft für Arbeitssicherheit über rechtliche, medizinische, technische und andere Neuerungen und ihre Auswirkungen auf das betriebliche Arbeitsschutzhandeln.
- Information und Beratung zum betrieblichen Geschehen. Dazu gehört die Auswertung betrieblicher Unfall- und Arbeitsunfähigkeitsstatistiken und die regelmäßige Berichterstattung über die Fortschreibung der Gefährdungsbeurteilung sowie von aktuellen Begehungen.

Im Weiteren eine – nicht abschließende - Auflistung von möglichen Themen für den Arbeitsschutzausschuss, die auch als Fragen im ASA gestellt werden können:

- Erörterung geplanter Änderungen von Arbeitsprozessen, Neuanschaffungen von Maschinen und Anlagen, Bauvorhaben, Änderungen der Organisationsstruktur
- Überprüfung und gegebenenfalls Optimierung der Unterweisungen nach § 12 ArbSchG
- Beratung von Maßnahmen für besondere Personengruppen wie Auszubildende, neue Mitarbeiter, Schwerbehinderte und Leiharbeiter
- Qualifizierung von Vorgesetzten zum Thema Arbeits- und Gesundheitsschutz
- Auswahl und Beschaffung von Persönlicher Schutzausrüstung (mit Probetragen)
- Ausbildung von Ersthelfern und Sicherheitsbeauftragten

- Erörterung von betrieblichen Arbeitsschutz-Investitionen
- Organisation und Schaffung von Strukturen für laufende Aufgaben aus Arbeitsschutzvorschriften, wie die Organisation der Ersten Hilfe, Durchführung von Brandschutzübungen und Durchführung arbeitsmedizinischer Vorsorgeuntersuchungen.

3.3 Kooperation und Kommunikation der Akteure im ASA

Eine effektive Sicherheits- und Gesundheitsschutzorganisation im Betrieb ist auf einen systematischen Austausch von Informationen angewiesen. Aus dem Arbeitsschutzgesetz und dem Arbeitssicherheitsgesetz sowie dem Betriebsverfassungsgesetz ergeben sich die Informationskanäle und Kooperationsregeln für die Funktionsträger des betrieblichen Arbeits- und Gesundheitsschutzes. Mit der Einrichtung des Arbeitsschutzausschusses nach § 11 ASiG wird die Zusammenarbeit der im Betrieb mit dem Arbeits- und Gesundheitsschutz befassten Stellen organisiert und institutionalisiert.

„Auf Augenhöhe“ miteinander zu sprechen, setzt eine offene und von gegenseitigem Respekt gekennzeichnete Kommunikationskultur voraus. Bevor dies im Folgenden erörtert wird, sollen einige Zitate zur Bedeutung des ASA als Ort der Kommunikation vorgestellt werden. Mitglieder eines Arbeitsschutzausschusses haben die Aufgabe wie folgt beschrieben:

„Der ASA ist der Ort einer Diskussionsrunde, um gemeinsam Lösungen zu finden. Der ASA soll dem Arbeitgeber helfen, vernünftige Maßnahmen im Arbeitsschutz zu treffen.“

Nach Kohte/Faber (2007, S. 28)

„bietet sich der Arbeitsschutzausschuss als Gremium an, in dem die grundsätzlichen Fragen des Arbeits- und Gesundheitsschutzes diskutiert, die durchgeführten Aktivitäten bewertet und die großen Linien der betrieblichen Gesundheitspolitik vorgegeben werden. Für eine solche Funktion als Koordinierungsgremium bietet sich der Arbeitsschutzausschuss insbesondere aufgrund seiner personellen Zusammensetzung an“.

In der Untersuchung des HVBG zur Arbeit der Arbeitsschutzausschüsse wird unter der Überschrift „Wozu der ASA gedacht ist“ ausgeführt:

„Im Arbeitsschutzausschuss versammeln sich die Arbeitsschutzfachleute des Betriebs zum Informationsaustausch und zur Zusammenarbeit. Die Verantwortlichen im Betrieb werden damit in allen Fragen von Gesundheitsschutz und Sicherheit unterstützt. Hier wird bewertet, beraten und es werden Entscheidungen vorbereitet beziehungsweise getroffen. Hier können Planungen, Maßnahmen und Schritte im Einzelnen koordiniert werden“ (HVBG 2007, S. 2).

Wenn die Kommunikation im ASA als bedeutend angesehen wird, dann stellt sich die Frage, woran zu erkennen ist, wie effektiv sich die unterschiedlichen Funktionsträger mit ihren unterschiedlichen Sichtweisen zu betrieblichen Beobachtungen austauschen. Wie bei jeder anderen betrieblichen Besprechung (Meetings, Qualitätszirkel) hängt die Effektivität von der betrieblichen Kommunikationskultur und von der Offenheit der Auseinandersetzung ab. Dies setzt voraus, dass alle Akteure zu den betrieblichen Problemfeldern etwas zu sagen haben, kurzum: alle haben sich mit den entsprechenden Themen im Vorfeld der Sitzung befasst und bringen ihre Lösungsvorschläge ein. Eine Erkenntnis der HVBG-Studie ist, dass

„je öfter betriebliche Praxisexperten in Planungs- und Delegationsprozesse eingebunden werden, desto effektiver ist in der Regel deren Umsetzung. [...] Die Ergebnisse solcher Diskussionsprozesse sind in der Regel Kompromisse, die in der Praxis, aufgrund der Betrachtung und Berücksichtigung der unterschiedlichen Sichtweisen, eine große Akzeptanz finden. Die Zusammensetzung des ASA bietet somit dem Betrieb die Chance eines Konfliktmanagements“ (HVBG 2007, S. 3).

Die Autoren der Studie gehen offensichtlich davon aus, dass die unterschiedlichen Sichtweisen der Akteure auf die betrieblichen Problemlagen ein Konfliktpotenzial beinhalten. Konflikte managen heißt nicht anderes als Konflikte zu handhaben. Dies ist aber an zwei Voraussetzungen geknüpft: erstens bringen sich alle Akteure zu den identifizierten Problemfeldern mit Gestaltungs- und Lösungsvorschlägen ein und hören einander zu. Zweitens sind die Akteure in der Lage um der Sache willen in einem Diskussionsprozess einen Kompromiss zu finden, das heißt, auch der Arbeitgeber hat seine Zustimmung gegeben. In diesem Falle akzeptiert der Arbeitgeber die betriebliche Interessenvertretung als „gleichberechtigten Partner“ in Sachen Arbeits- und Gesundheitsschutz.

Für einige Betriebsräte mag die geschilderte Kommunikationskultur verbunden mit einem Informations- und Meinungs-austausch vor dem Hintergrund anderer erlebter Erfahrungen im eigenen ASA fremd und idealtypisch erscheinen. Der ASA wird oft mit einer langweiligen Veranstaltung in Verbindung gebracht. Die häufig vor zu findende Praxis, dass immer die gleichen Personen im ASA reden und „nur“ die Themen wie das Unfallgeschehen in Form einer PowerPoint-Präsentation dargestellt werden, lassen die ASA-Sitzung zu einer Pflichtveranstaltung verkümmern. Kurzum: Arbeitsschutzthemen werden mehr verwaltet als gestaltet. Wie kann die betriebliche Interessenvertretung da gegensteuern? Im Folgenden einige Anregungen.

Eine gute Kommunikationskultur im ASA hängt unter anderem auch vom Verhalten der anwesenden Personen ab, dies kann der Betriebsrat mit beeinflussen. Gestalten kann er den Rahmen der ASA-Sitzungen, und zwar über eine Geschäftsordnung mit einer ganzheitlich ausgerichteten Aufgabenbeschreibung (siehe 3.1). Allein schon die praktische Umsetzung einer vereinbarten Geschäftsordnung zum ASA, wird die Ge-

sprachskultur (Form) und die Darstellung und Behandlung von Themen und regelmäßigen Tagesordnungspunkten (Inhalte) verändern, es kommen mehr Akteure zu Wort als sonst üblich. Die Gesprächskultur im ASA kann dahin gehend gestaltet werden, dass sich die Mitglieder des ASA darüber verständigen wie sie sich verständigen wollen. Das ist sicherlich keine neue Weisheit, in moderierten Zirkeln oder in sonstigen Gruppendiskussionen gehören die Einhaltung von Gesprächsregeln und der zivilisierte Umgang mit einander zum Standard einer guten Kommunikation.

Für den Betriebsrat kann es in diesem Zusammenhang hilfreich sein, die eigene Kommunikation und deren Wirkung im ASA zu überprüfen. In der Regel sind zwei Mitglieder des Betriebsrates im ASA vertreten. Da bietet sich die Gelegenheit an, dass ein Mitglied des Betriebsrates gezielt darauf achtet wie der andere spricht und welche Wirkung er bei den ASA-Mitgliedern beobachtet. Der Ton macht die Musik, sagt ein Sprichwort. Es kommt auch darauf an, in welcher Form – anklagend, moralisierend oder sach- und lösungsorientiert - der Betriebsrat Fragen oder Arbeitsschutzprobleme im ASA anspricht.

Grenzen der Nutzung des ASA durch den Betriebsrat

Nicht alle Vorschläge des Betriebsrates zum Arbeits- und Gesundheitsschutz finden immer ein offenes Ohr bei den Mitgliedern im ASA beziehungsweise stoßen auf eine Zustimmung des Arbeitgebers. Da werden dann die Grenzen dieser Gesprächsplattform deutlich – der ASA hat vom Gesetz her nur eine beratende Funktion - und hier helfen dann weder die guten Argumente noch die ansonsten gute Kommunikationskultur weiter.

Für betriebliche Interessenvertretungen ist in diesem Zusammenhang die Klärung der eigenen Rolle von Bedeutung, also die Frage: was kann die betriebliche Interessenvertretung im ASA bewirken und welche Themen muss sie mit dem Arbeitgeber direkt klären und verhandeln? Dazu zählen beispielsweise die Durchführung der Gefährdungsbeurteilung und die Unterweisung nach Arbeitsschutzgesetz. In der betrieblichen Praxis ist zu beobachten, dass viele Betriebsräte statt direkter Verhandlung mit dem Arbeitgeber den ASA als den Ort der Mitbestimmung ansehen. Das heißt, der Austausch mit den Akteuren im ASA wird gleichgesetzt mit der Mitbestimmung. Betriebsräte wundern sich dann, dass der Arbeitgeber nur relativ wenig im Arbeits- und Gesundheitsschutz unternimmt. Manche Arbeitgeber müssen aber „zum Jagen getragen werden“. Respekt verschafft sich der Betriebsrat gegenüber dem Arbeitgeber wirklich nur dadurch, dass er auf Grundlage des § 87 Abs. 1 Nr. 7 BetrVG mitbestimmungspflichtige Fragen initiativ aufgreift, verhandelt und in einer Regelungsabsprache oder Betriebsvereinbarung – notfalls mit Hilfe einer Einigungsstelle - festzurrt.

Fragen an den Betriebsrat zur Gestaltung des ASA

Welche Aufgaben haben wir als Betriebsratsmitglieder im ASA?

Welche Handlungsmöglichkeiten haben wir Betriebsratsmitglieder im ASA?

Wie können wir unsere Handlungsmöglichkeiten im ASA als Betriebsratsmitglieder möglichst wirksam nutzen?

Passt die Organisation des ASA zur Struktur des Betriebes? (siehe Beispiel Airbus)

Wie viele Mitglieder umfasst der ASA? Ist der ASA von seiner Größe her arbeitsfähig? (empfohlen wird eine Größe von zehn bis zwölf Personen).

Wie ist die Teilnahme der Sicherheitsbeauftragten im ASA geregelt? Wie weit gelingt es mit der Organisation des ASA, alle Sicherheitsbeauftragten in die Arbeitsschutzarbeit einzubeziehen und mit ihnen anstehende Arbeitsschutzfragen zu besprechen?

Werden Delegierte der Sicherheitsbeauftragten für die Teilnahme bestimmt?

Gibt es eine Rotation, so dass alle Sicherheitsbeauftragten mal dabei sind?

Gibt es eine Geschäftsordnung für die Arbeit des ASA?

- Ist die Geschäftsordnung geeignet, die Arbeit des ASA zu strukturieren und wirksam werden zu lassen?
- Wie werden die Schwerbehindertenvertretung und externe Institutionen in die Arbeit des ASA einbezogen und an ihr beteiligt?
- Wie werden die Aufgaben und die Handlungsmöglichkeiten des ASA beschrieben?
- Werden regelmäßig und systematisch Berichte, unter anderem Tätigkeitsberichte, vom Betriebsarzt und von der Fachkraft für Arbeitssicherheit angefordert und zur Diskussion gestellt?
- Wird regelmäßig über die weiteren Gefährdungsbeurteilungen, über die Aktualisierung der Gefährdungsbeurteilung, gesprochen?

Wird der ASA als Plattform für alle Fragen des Arbeits- und Gesundheitsschutzes genutzt, die im Betrieb wichtig sind? Also zum Beispiel auch für die Themen Arbeitszeit und Pausen, Bildschirmarbeit, Beleuchtung sowie Stress.

Wie werden die Tagungsordnungspunkte abgearbeitet?

Wie weit gelingt es, alle Teilnehmer und Teilnehmerinnen in die Diskussion und die Arbeit einzubeziehen? Welche Möglichkeiten gibt es, die Teilnehmerinnen und Teilnehmer noch stärker an der Arbeit des ASA zu beteiligen?

Findet ein Informations- und Meinungs austausch über Arbeitsschutzthemen mit den Akteuren auch außerhalb des ASA in einem informellen Rahmen statt?

4 Literaturverzeichnis

Albrod, M.: Kooperation im betrieblichen Gesundheitsschutz. Zur Zusammenarbeit von Betriebsärzten und Betriebsräten. In: AIB 9/2010, S. 526–531.

Behrens, R./Otto, K./Fleischmann, F.: Mit System zum Erfolg - Nachhaltige Betriebsratsarbeit. Erschienen bei der Hans-Böckler-Stiftung, Düsseldorf 2010. Elektronisch verfügbar unter www.boeckler.de/pdf/p_mbf_nachhaltige_betriebsarbeit.pdf

Bell, R./Helm, R.: Die Einigungsstelle nur zur Arbeitszeit war gestern. Arbeitsschutzrecht als notwendige Vorstufe. In: ArbeitnehmerAnwälte, Rundbrief Nr. 17 Februar 2012, S. 4 – 6. Im Internet unter www.arbeitnehmer-anwaelte.de

Blume, A./Walter, U./Bellmann, R./Wellmann, H.: Abschlussbericht: Untersuchung des Kompetenz- und Strategiebedarfs von Betriebs- und Personalräten im Bereich der betrieblichen Gesundheitspolitik, Bochum/Bielefeld 2010. Der Bericht ist auf Anforderung bei der Hans-Böckler-Stiftung mit der Angabe der Projekt-Nr. S-2008-183-4 F schriftlich erhältlich oder unter www.boeckler.de/pdf_fof/S-2008-183-4-1.pdf als PDF erhältlich.

DGB-Index Gute Arbeit GmbH: Gute Arbeit. Hamburg 2010

Faber, U.: Die arbeitsschutzrechtlichen Grundpflichten des § 3 ArbSchG, Berlin 2004

Hien, W./Schulz, T.: Profession und Kooperation im Arbeitsschutz: Empirische Befunde zu Klein- und Mittelbetrieben. In: Müller, Rainer (Hrsg.): Gesundheit im Spannungsfeld zwischen individuellem Handeln und institutioneller Steuerung. Bremerhaven 2002, S. 355-388.

HVBG (Hrsg.): Analyse der Arbeit im Arbeitsschutzausschuss. Projektabschlussbericht. Erstellt im Auftrag des Fachausschusses „Organisation des Arbeitsschutzes“ Mainz, im März 2007. Im Internet unter www.dguv.de erhältlich.

Kiesche, E.; Rudolph, W.: Betriebsbeauftragte. Rechtliche Grundlagen und Zusammenarbeit mit dem Betriebsrat. In: AIB 9/2010, S. 520–526.

Kohte, W., Faber, U.: Gutachten zum Arbeits- und Gesundheitsschutz in Schulen. Dok-Nr. 01/2007 der Gewerkschaft Erziehung und Wissenschaft - Hauptvorstand - Frauen in der GEW, Frankfurt/Main 2007.

NAK 2011 Nationale Arbeitsschutzkonferenz (Hrsg.): Leitlinie Arbeitsschutzorganisation, Berlin 2011. Im Internet unter www.gda-portal.de

Ulich, E.: Arbeitspsychologie. Stuttgart, 2. Auflage 2001.

5 Weiterführende Informationen und Dokumente

5.1 Literaturempfehlungen und Links

Checklisten zur Arbeitsschutzorganisation

Zum tieferen Verstehen dessen, was eine Arbeitsschutzorganisation ausmacht und was die Aufsichtsbehörden überprüfen, sind folgende über das Internet erhältliche Veröffentlichungen hilfreich.

<http://arbeiten-leben.verdi.de/material>
Gewerkschaft ver.di

Hier gibt es Informationen rund um den Arbeits- und Gesundheitsschutz. In der Rubrik „Gefährdungsbeurteilung“ gibt es die Checkliste „Arbeitsschutzstrukturen“. Sie stammt aus dem Leitfaden für die Gefährdungsbeurteilung von Gruber, Kittelmann, Mierdel, 13. überarbeitete Auflage, Ausgabe Januar 2013. Verlag Technik & Information

www.gda-portal.de
Geschäftsstelle der Nationalen Arbeitsschutzkonferenz
c/o Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin (BAuA)

Hier gibt es Informationen zur Gemeinsamen Deutschen Arbeitsschutzstrategie (GDA). Die Leitlinie „Organisation des betrieblichen Arbeitsschutzes“ (Zielgruppe sind die obersten Arbeitsschutzbehörden der Länder und Präventionsleiter der Unfallversicherungsträger) ist in der Rubrik „Betreuung der Betriebe“ zu finden

<http://lasi.osha.de/>
Länderausschuss für Arbeitsschutz und Sicherheitstechnik (LASI). Gemeinsames Portal der Aufsichtsbehörden der Länder

Hier gibt es verschiedene Handlungsanleitungen für betriebliche Praktiker. In der Rubrik „Publikationen“ sind die Grundsätze der behördlichen Systemkontrolle (LV 54) zu finden.

Informationen zum Arbeitsschutzausschuss im Internet

www.bghm.de/arbeitsschuetzer/praxishilfen/asa-briefe-anregungen-arbeitsschutzausschuss.html

Website der Berufsgenossenschaft Holz und Metall (BGHM) Hier sind über zwanzig ASA-Briefe zu verschiedenen Arbeitsschutzthemen eingestellt.

www.ergo-online.de
Gesellschaft Arbeit und Ergonomie - online e.V.
Hier gibt es Informationen mit dem Schwerpunkt „Arbeit im Büro gesund gestalten“.

www.komnet.nrw.de

Landesinstitut für Arbeitsgestaltung des Landes Nordrhein-Westfalen (LIA.NRW)
In der KomNet-Wissensdatenbank können alle gestellten Fragen und Antworten von Ratsuchenden rund um den Arbeits- und Gesundheitsschutz recherchiert werden.

<http://www.reha-recht.de>

Website der Deutschen Vereinigung für Rehabilitation (DVfR) - Onlineplattform für Rehabilitationsrecht und Teilhaberecht. Zu den Rechten der Schwerbehindertenvertretung im ASA sind im Forum B Diskussionsbeiträge von Dr. Anja Georgi (2008) eingestellt.

Weitere Links

www.arbeitundgesundheit.de

Infoblätter zu den Themen „Arbeitsschutzorganisation und Gefährdungsbeurteilung“ der Beratungsstelle Arbeit & Gesundheit in Hamburg. Sie ist ein Projekt des gemeinnützigen Vereins „Arbeit & Gesundheit“ und wird unter anderem mit Mitteln der Hamburger Behörde für Gesundheit und Verbraucherschutz (BGV) finanziert.

www.igmetall.de

Industriegewerkschaft Metall

www.boeckler.de

Das Informationsangebot der Hans-Böckler-Stiftung, des Mitbestimmungs-, Forschungs- und Studienförderungswerks des Deutschen Gewerkschaftsbundes

www.boeckler.de/betriebsvereinbarungen

Auswertungen und Dokumentation betrieblicher Vereinbarungen, ein Angebot der Hans-Böckler-Stiftung

www.gutearbeit-online.de

Mehr zu Themen des Arbeits- und Gesundheitsschutzes auf dem Portal der Bund-Verlagsgruppe

www.baua.de

Portal der Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin

www.gefaehrungsbeurteilung.de

Portal der Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin zum Thema „Gefährdungsbeurteilung“

www.inqa.de

Initiative Neue Qualität der Arbeit

www.dguv.de

Deutsche Gesetzliche Unfallversicherung

5.2 Die Mitbestimmung des Betriebsrates

Im Folgenden eine Übersicht mitbestimmungsfähiger Fragen von Sicherheit und Gesundheit nach § 87 Abs. 1 Nr. 7 Betriebsverfassungsgesetz.

Die Schaffung einer geeigneten Organisation nach § 3 ArbSchG

- Auswahl zuverlässiger und fachkundiger Personen, denen der Arbeitgeber in der Linie nach „unten“ Arbeitsschutzpflichten gemäß § 13 ArbSchG schriftlich überträgt
- Bestellung der Sicherheitsbeauftragten (§ 22 SGB VII)
- Organisation der Tätigkeit von Fachkraft für Arbeitssicherheit und Betriebsarzt (in Verbindung mit dem ASiG und DGUV Vorschrift 2)
- Einsatzpläne und zeitliche Ressourcen von Betriebsarzt, Fachkraft für Arbeitssicherheit und Sicherheitsbeauftragten
- Informationsfluss (Formblätter)

Gefährdungsermittlung nach § 5 ArbSchG

- Methoden der Gefährdungsermittlung und Datenerhebung (zum Beispiel Checklisten mit Gefährdungsmerkmalen, Fragebögen)
- Organisation der Gefährdungsermittlung (wer macht was?)
- Beteiligung der Beschäftigten (wie?)
- Gruppierung von gleichartigen Arbeitsplätzen/Tätigkeiten

Bei Maßnahmen für Sicherheit und Gesundheit nach §§ 2, 3 und 5 ArbSchG

- Initiativrecht für die Durchführung von Maßnahmen
- Wenn die vorgesehenen Maßnahmen nicht den gesetzlichen oder arbeitswissenschaftlichen Anforderungen entsprechen, kann der Betriebsrat Klärung durch die Einigungsstelle verlangen.

Durchführungs- und Wirkungskontrolle nach § 3 und § 6 ArbSchG

- Art der Kontrolle
- Zeitabstände

Dokumentation (Beurteilung, Maßnahmen, Kontrollen) nach § 6 ArbSchG

- Was soll dokumentiert werden?

- Gestaltung der schriftlichen Aufzeichnungen

Unterweisung der Beschäftigten nach § 12 ArbSchG und § 4 DGUV Vorschrift 1 und weiterer Vorschriften

- Inhalte und Methoden
- Zeitpunkt, Wiederholungen
- Wer soll es machen (Zuverlässigkeit und Fachkunde)
- Art der Dokumentation

Sonstige Maßnahmen (§§ 7 bis 10 ArbSchG, Berufsgenossenschaftliche Vorschriften)

5.3 Aufgabenkatalog von Betriebsarzt und Fachkraft für Arbeitssicherheit nach Arbeitssicherheitsgesetz

§ 3 Aufgaben der Betriebsärzte

(1) Die Betriebsärzte haben die Aufgabe, den Arbeitgeber beim Arbeitsschutz und bei der Unfallverhütung in allen Fragen des Gesundheitsschutzes zu unterstützen. Sie haben insbesondere

1. den Arbeitgeber und die sonst für den Arbeitsschutz und die Unfallverhütung verantwortlichen Personen zu beraten, insbesondere bei

a) der Planung, Ausführung und Unterhaltung von Betriebsanlagen und von sozialen und sanitären Einrichtungen,

b) der Beschaffung von technischen Arbeitsmitteln und der Einführung von Arbeitsverfahren und Arbeitsstoffen,

c) der Auswahl und Erprobung von Körperschutzmitteln,

d) arbeitsphysiologischen, arbeitspsychologischen und sonstigen ergonomischen sowie arbeitshygienischen Fragen, insbesondere des Arbeitsrhythmus, der Arbeitszeit und der Pausenregelung, der Gestaltung der Arbeitsplätze, des Arbeitsablaufs und der Arbeitsumgebung,

e) der Organisation der »Ersten Hilfe« im Betrieb,

f) Fragen des Arbeitsplatzwechsels sowie der Eingliederung und Wiedereingliederung Behinderter in den Arbeitsprozess,

g) der Beurteilung der Arbeitsbedingungen,

2. die Arbeitnehmer zu untersuchen, arbeitsmedizinisch zu beurteilen und zu beraten sowie die Untersuchungsergebnisse zu erfassen und auszuwerten,

3. die Durchführung des Arbeitsschutzes und der Unfallverhütung zu beobachten und im Zusammenhang damit

a) die Arbeitsstätten in regelmäßigen Abständen zu begehen und festgestellte Mängel dem Arbeitgeber oder der sonst für den Arbeitsschutz und die Unfallverhütung verantwortlichen Person mitzuteilen, Maßnahmen zur Beseitigung dieser Mängel vorzuschlagen und auf deren Durchführung hinzuwirken,

b) auf die Benutzung der Körperschutzmittel zu achten,

c) Ursachen von arbeitsbedingten Erkrankungen zu untersuchen, die Untersuchungsergebnisse zu erfassen und auszuwerten und dem Arbeitgeber Maßnahmen zur Verhütung dieser Erkrankungen vorzuschlagen,

4. darauf hinzuwirken, dass sich alle im Betrieb Beschäftigten den Anforderungen des Arbeitsschutzes und der Unfallverhütung entsprechend verhalten, insbesondere sie über die Unfall- und Gesundheitsgefahren, denen sie bei der Arbeit ausgesetzt sind, sowie über die Einrichtungen und Maßnahmen zur Abwendung dieser Gefahren zu belehren und bei der Einsatzplanung und Schulung der Helfer in »Erster Hilfe« und des medizinischen Hilfspersonals mitzuwirken.

(2) Die Betriebsärzte haben auf Wunsch des Arbeitnehmers diesem das Ergebnis arbeitsmedizinischer Untersuchungen mitzuteilen; § 8 Abs. 1 Satz 3 bleibt unberührt.

(3) Zu den Aufgaben der Betriebsärzte gehört es nicht, Krankmeldungen der Arbeitnehmer auf ihre Berechtigung zu überprüfen.

§ 6 Aufgaben der Fachkräfte für Arbeitssicherheit

Die Fachkräfte für Arbeitssicherheit haben die Aufgabe, den Arbeitgeber beim Arbeitsschutz und bei der Unfallverhütung in allen Fragen der Arbeitssicherheit einschließlich der menschengerechten Gestaltung der Arbeit zu unterstützen. Sie haben insbesondere

1. den Arbeitgeber und die sonst für den Arbeitsschutz und die Unfallverhütung verantwortlichen Personen zu beraten, insbesondere bei

a) der Planung, Ausführung und Unterhaltung von Betriebsanlagen und von sozialen und sanitären Einrichtungen,

b) der Beschaffung von technischen Arbeitsmitteln und der Einführung von Arbeitsverfahren und Arbeitsstoffen,

c) der Auswahl und Erprobung von Körperschutzmitteln,

d) der Gestaltung der Arbeitsplätze, des Arbeitsablaufs, der Arbeitsumgebung und in sonstigen Fragen der Ergonomie,

e) der Beurteilung der Arbeitsbedingungen,

2. die Betriebsanlagen und die technischen Arbeitsmittel insbesondere vor der Inbetriebnahme und Arbeitsverfahren insbesondere vor ihrer Einführung sicherheitstechnisch zu überprüfen,

3. die Durchführung des Arbeitsschutzes und der Unfallverhütung zu beobachten und im Zusammenhang damit

a) die Arbeitsstätten in regelmäßigen Abständen zu begehen und festgestellte Mängel dem Arbeitgeber oder der sonst für den Arbeitsschutz und die Unfallverhütung verantwortlichen Person mitzuteilen, Maßnahmen zur Beseitigung dieser Mängel vorzuschlagen und auf deren Durchführung hinzuwirken,

b) auf die Benutzung der Körperschutzmittel zu achten,

c) Ursachen von Arbeitsunfällen zu untersuchen, die Untersuchungsergebnisse zu erfassen und auszuwerten und dem Arbeitgeber Maßnahmen zur Verhütung dieser Arbeitsunfälle vorzuschlagen,

4. darauf hinzuwirken, dass sich alle im Betrieb Beschäftigten den Anforderungen des Arbeitsschutzes und der Unfallverhütung entsprechend verhalten, insbesondere sie über die Unfall- und Gesundheitsgefahren, denen sie bei der Arbeit ausgesetzt sind, sowie über die Einrichtungen und Maßnahmen zur Abwendung dieser Gefahren zu belehren und bei der Schulung der Sicherheitsbeauftragten mitzuwirken.

5.4 Mustergeschäftsordnung Arbeitsschutzausschuss

Die nachfolgende Mustergeschäftsordnung ist dem Projektbericht „Analyse der Arbeit im Arbeitsschutzausschuss“ des HVBG (2007) entnommen. Anmerkungen und Empfehlungen dazu sind vom Autor dieser Handlungshilfe kursiv gesetzt.

Mustergeschäftsordnung

Geschäftsordnung des Arbeitsschutzausschusses der Firma ...

§ 1 Aufgabe

Der Arbeitsschutzausschuss hat die Aufgabe, Anliegen des Arbeitsschutzes einschließlich der auf die Arbeitsbedingungen bezogenen Gesundheitsförderung zu beraten. Er soll die gegenseitige Information, den Erfahrungsaustausch und die Koordination im betrieblichen Arbeitsschutz gewährleisten.

§ 2 Personelle Zusammensetzung
Arbeitgeber oder sein Beauftragter

Zwei Mitglieder des Betriebsrates / Personalrates

Fachkraft für Arbeitssicherheit

Betriebsarzt

Sicherheitsbeauftragte(r) In Betrieben mit mehr als zehn Sicherheitsbeauftragten und darüber hinaus ist zu überlegen, wie deren Einbindung in die ASA-Arbeit gewährleistet werden kann, ohne die empfohlene Maximalbesetzung des ASA von zwölf Personen deutlich zu überschreiten. Siehe auch Kapitel 3.1 und die dort zitierte Untersuchung des HVBG mit verschiedenen Modellen der Einbindung von Sicherheitsbeauftragten wie die Wahl eines Sprechers aus den jeweiligen Bereichen. Wichtig ist die Gewährleistung des Informationsflusses zu allen Sicherheitsbeauftragten und die Möglichkeit für sie zu schaffen, sich mündlich/schriftlich einzubringen.

Der Arbeitsschutzausschuss ist beratungsfähig, wenn anwesend sind. *Im Internet sind Geschäftsordnungen zum ASA zu finden, in denen die Beratungsfähigkeit des ASA mit einer Prozentzahl (75%) beziffert wird. Der ASA im § 11 ASiG ist jedoch eindeutig definiert. Der ASA gilt demnach dann als ein ASA, wenn alle Akteure in einer Sitzung anwesend sind. Empfohlen wird folgende Formulierung: der Arbeitsschutzausschuss ist beratungsfähig, wenn mindestens der Arbeitgeber oder sein Vertreter, ein oder zwei Vertreter des Betriebsrats, der Betriebsarzt und die Fachkraft für Arbeitssicherheit anwesend sind*

§ 3 Vorsitz

Den Vorsitz führt der Arbeitgeber oder sein Beauftragter.

§ 4 Schriftführer

Die Schriftführung übernimmt

§ 5 Sitzungsprotokolle

Über jede Sitzung des Arbeitsschutzausschusses ist eine Ergebnisniederschrift zu fertigen, die spätestens mit der Einladung zur nächsten Sitzung zu versenden ist. Das Sitzungsprotokoll führt die Teilnehmer namentlich auf. Neben den Teilnehmern erhalten alle Sicherheitsbeauftragten, der Strahlenschutzbeauftragte, der Umweltschutzbeauftragte, ... das Protokoll.

§ 6 Sitzungstermine

Sitzungen des Arbeitsschutzausschusses finden mindestens vierteljährlich statt. Sie werden im Voraus festgelegt. Auf Grund besonderer Vorkommnisse können weitere außerordentliche Sitzungen anberaumt werden. *Empfohlene Ergänzung: Jedes Mit-*

glied des ASA kann bei Bedarf den Vorsitzenden des ASA bitten, eine zusätzliche Sitzung anzuberaumen.)

§ 7 Einladung

Die Einladung erfolgt mindestens Tage vor der Sitzung.

§ 8 Tagesordnung

Vorschläge zur Tagesordnung sind mindestens Tage vor der Sitzung an den Ausschussvorsitzenden zu richten. Anträge auf Änderungen oder Ergänzungen der Tagesordnung können von allen Mitgliedern des Ausschusses gestellt werden. Die Tagesordnung wird mit der Einladung den Mitgliedern vor der Sitzung zugeleitet. Ständige Tagesordnungspunkte sind: „Stand der Umsetzung von vereinbarten Maßnahmen der letzten Sitzung“, „Aktuelles Unfall- und Krankengeschehen“, ...

§ 9 Arbeitsunterlagen

Arbeitsunterlagen zu den Tagesordnungspunkten werden mit der Einladung versandt.

§ 10 Beratung durch Sachverständige

Zu den Sitzungen des Ausschusses können von Fall zu Fall weitere inner- und außerbetriebliche Fachleute zu spezifischen Fragen eingeladen werden, z. B. der Vertreter der Schwerbehinderten, das betriebliche Gesundheitsmanagement, für Arbeitsschutz verantwortliche Führungskräfte, sofern sie von einem Thema der ASA-Sitzung betroffen sind.

5.5 KomNet-Dialoge zum Arbeitsschutzausschuss

Hinter „KomNet“ verbirgt sich ein Expertenrat rund um die Themen Gesünder Arbeiten, Arbeitsgestaltung und Qualifikation. Es gibt eine KomNet-Wissensdatenbank, in der online recherchiert werden kann. Verantwortlich für die KomNet-Beratung ist das Landesinstitut für Arbeitsgestaltung des Landes Nordrhein-Westfalen (LIA.NRW). Im Internet unter www.komnet.nrw.de.

Nachfolgend werden Anfragen zum Arbeitsschutzausschuss aus der KomNet-Wissensdatenbank dokumentiert. Die Dialoge sind mit einer Dialognummer versehen und dem Zeitpunkt der Bearbeitung.

KomNet Dialog 2336 - Stand: 06.01.2004

Frage:

Es geht um folgende Situation: Ein Unternehmen hat im Umkreis von ca. 30 km insgesamt 6 Standorte. Überall sind Sicherheitsbeauftragte (SIBA) vorhanden, insgesamt 16. Es scheint unzumutbar zu sein, alle SIBA an den jeweiligen Arbeitsschutzausschuss (ASA)-Sitzung zu beteiligen. Deshalb wurde beschlossen, die ASA-Sitzungen jedes Jahr an vier wechselnden Standorten vorzunehmen, es

sollen aber immer nur die SIBA des einladenden Standortes zur Sitzung dazukommen. Ist dies in Ordnung oder müssen Vertreter aller Standorte eingeladen sein?

Antwort:

Ihre Frage beschäftigt sich mit der praktischen Durchführung der Arbeitsschutzausschusssitzungen gemäß § 11 des Arbeitssicherheitsgesetzes. Zweck der Regelung ist, die Zusammenarbeit der im Betrieb mit dem Arbeitsschutz befassten Personen zu organisieren und die Kommunikation zwischen diesen zu verbessern. Es sollen Erfahrungen ausgetauscht und gemeinsame Anliegen beraten werden. Die Pflicht zur Bildung eines Arbeitsschutzausschusses (ASA) besteht für den Betrieb. So soll eine arbeitsplatznahe, die konkreten Probleme „vor Ort“ ansprechende Diskussion gefördert werden. Der Sitzungsturnus beträgt einmal im Vierteljahr. Auf freiwilliger Basis kann ein ASA zusätzlich auf der Unternehmensebene gebildet werden, was empfehlenswert ist. In § 11 ASiG ist offen gelassen wie viele Sicherheitsbeauftragte an den Ausschusssitzungen teilnehmen sollen. Der Arbeitgeber hat bei der Frage, wie viele und welche Sicherheitsbeauftragten am ASA teilnehmen sollen einen Ermessensspielraum. Die arbeitsschutzrechtliche Literatur ist ganz überwiegend der Auffassung, dass sowohl die Festlegung der Zahl der Ausschussmitglieder als auch die maßgeblichen Auswahlkriterien als Maßnahmen mit kollektivem Bezug der Mitbestimmung des Betriebsrates nach § 87 Betriebsverfassungsgesetz bedürfen. Dies bedeutet, dass der Arbeitgeber nicht allein, sondern nur zusammen mit dem Betriebsrat, die Zahl und Auswahl der Ausschussmitglieder bestimmen kann. § 87 Betriebsverfassungsgesetz: Mitbestimmungsrechte (1) Der Betriebsrat hat, ..., 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.

KomNet Dialog 8222 - Stand: 27.05.2009

Frage:

Ich habe eine Frage zur Besetzung des Arbeitsschutzausschusses. Vom Arbeitgeber wurde der Sicherheitsingenieur als Vorsitzender des ASA bestimmt - ist das zulässig? Häufig nimmt der Arbeitgeber oder sein Beauftragter überhaupt nicht an den Sitzungen teil? Ist dies zulässig, zumal ja der Arbeitgeber für die Umsetzung der Beschlüsse zuständig ist.

Antwort:

Der Arbeitgeber kann, wenn er sich im Arbeitsschutzausschuss vertreten lässt, seinen Beauftragten für dauernd oder für einzelne Sitzungen bestimmen. Bei der Auswahl des Beauftragten ist er frei. Allerdings handelt er missbräuchlich, wenn er jemanden zum Beauftragten bestimmt, der nicht über die betrieblichen Verhältnisse im erforderlichen Umfang unterrichtet ist. In der Regel dürften für eine Beauftragung zur Teilnahme an den Sitzungen nur Arbeitnehmer des Betriebes in Frage kommen, bzw.

nur solche Personen, die sich mit den Betriebsverhältnissen auskennen. Dabei sollte der von ihm Beauftragte eine für den Arbeitsschutz im Betrieb verantwortliche Person (z.B. Betriebsleiter) sein. Eine Beauftragung von Betriebsärzten, Fachkräften für Arbeitssicherheit und Sicherheitsbeauftragten ist ausgeschlossen. In aller Regel wird der Arbeitgeber bzw. sein Beauftragter den Vorsitz im Ausschuss führen, was aber nicht zwingend ist und in einer Betriebsvereinbarung verbindlich geregelt werden kann. Das Fehlen des Arbeitgebers oder des von ihm Beauftragten wäre nicht zulässig. (Quelle: Kommentare zum § 11 des ASiG von Anzinger/Bieneck und Kliesch/Nöthlich/Wagner und § 11 Arbeitssicherheitsgesetz)

KomNet Dialog 13410 - Stand: 04.04.2011

Frage:

Gehört es zu den Aufgaben der Fachkraft für Arbeitssicherheit, die Protokolle der ASA-Sitzungen zu erstellen? Die Forderung kommt jetzt aus einem internen QM-Audit. Sinnvoll ist dies mit Sicherheit nicht, da Betriebsarzt und Fachkraft für Arbeitssicherheit nur schlecht beraten und gleichzeitig umfassend dokumentieren können.

Antwort:

Die Aufgaben der Fachkraft für Arbeitssicherheit und des Betriebsarztes sind im Arbeitssicherheitsgesetz - ASiG und in der DGUV Vorschrift 2 <http://publikationen.dguv.de/> genannt. Danach wirken diese zwar an den Arbeitsschutzausschusssitzungen mit (wie auch Arbeitgeber, Betriebsrat und Sicherheitsbeauftragte). Eine Pflicht, die Protokollführung dieser vom Arbeitgeber einzuberufenden Sitzung zu übernehmen, kann daraus aber nicht abgeleitet werden. Da es bezüglich der Protokollierung der Arbeitsschutzausschusssitzungen arbeitschutzrechtlich keine Regelungen gibt, zumindest ein Ergebnisprotokoll aber zweckmäßig ist, ist zu empfehlen, dass dieser Punkt im Einvernehmen der Sitzungsteilnehmer geklärt wird. (siehe auch www.dguv.de/inhalt/praevention/fachaus_fachgruppen/fa_org/sibe/bericht_asa.pdf).

KomNet Dialog 10083 - Stand: 20.01.2010

Frage:

Sind Bestimmungen bekannt, wer dem Arbeitsschutzausschuss vorsitzen muss? Ist es sinnvoll, diese Aufgabe dem Unternehmer oder einem seiner Beauftragten zu übertragen?

Antwort:

Nach § 11 Arbeitssicherheitsgesetz (ASiG) hat dem Arbeitsschutzausschuss unter anderem der Arbeitgeber oder einer von ihm Beauftragter anzugehören. Der Arbeitgeber kann frei darüber entscheiden, ob er einen anderen beauftragt, ihn auf Dauer im Ausschuss zu vertreten oder an seiner Stelle an einzelnen Sitzungen teilzunehmen. Als Beauftragte des Arbeitgebers kommen nur solche Personen in Frage, die ebenfalls eine

leitende Funktion im Betrieb (z. B. Betriebsleiter) innehaben und die sich mit den Betriebsverhältnissen auskennen. Das Fehlen des Arbeitgebers oder des von ihm Beauftragten wäre nicht zulässig. In aller Regel wird der Arbeitgeber bzw. sein Beauftragter den Vorsitz im Ausschuss führen, was aber nicht zwingend ist und in einer Betriebsvereinbarung verbindlich geregelt werden kann. Arbeitsschutzvorschriften sowie weitere Rechtsvorschriften können Sie unter www.arbeitsschutz.nrw.de/bp/legislation/index.html (--> Rechtsvorschriften Arbeitsschutz) oder www.gaa.baden-wuerttemberg.de/servlet/is/16032 aufrufen.

KomNet Dialog 10431 - Stand: 02.03.2010

Frage:

Muss der Schwerbehindertenvertreter zu jeder Arbeitsschutzausschusssitzung eingeladen werden, oder nur, wenn es um Belange von Gleichgestellten/Schwerbehinderten geht und auf Antrag der Schwerbehindertenvertretung?

Antwort:

Aus § 95 SGB IX Abs. 4 gehen die Rechte eindeutig hervor. Der Schwerbehindertenvertreter hat das Recht an allen ASA-Sitzungen beratend teilzunehmen. Das macht auch Sinn, da sich ja oft nicht im Voraus klären lässt, ob Themen die Schwerbehinderte betreffen, behandelt werden oder sich ein Punkt in der ASA-Sitzung zu einem solchem Thema entwickelt. Der Schwerbehindertenvertreter kann in den Sitzungen auch Anträge stellen.

KomNet Dialog 10174 - Stand: 02.02.2010

Frage:

Folgende Situation: In unserem Unternehmen wird der Arbeits- und Gesundheitsschutz sehr klein geschrieben. Der ASA ist bestellt und tritt auch regelmäßig zusammen. Der Betriebsrat bringt viele Mängel der technischen Sicherheit und des Gesundheitsschutzes in die ASA-Sitzung ein, die jedoch weder vom AG noch FASI oder Betriebsarzt entsprechend angegangen werden. Auch nach mehrmaligen Erinnerungen ändert sich nichts an der Situation.

Hier nun meine Fragen:

Ist irgendwo geregelt, wer zur ASA-Sitzung einlädt und wer die Sitzung leitet? Sind Beschlussfassungen im ASA möglich? Kann der Unternehmer einen FASI bestellen, der nicht Mitarbeiter des Hauses ist (in diesem Fall in Tochtergesellschaft des Konzerns tätig)? Wie sieht es mit der Haftung der ASA-Mitglieder aus: Unter welchen Bedingungen könnten Regressansprüche gegenüber den bestellten ASA-Mitgliedern - auch FASI oder Betriebsarzt - geltend gemacht werden, falls überhaupt? Wie kann man den Unternehmer auffordern, seinen erforderlichen Pflichten nachzukommen bzw. welche sonstige rechtlichen Möglichkeiten (Ordnungswidrigkeit, Bußgeld) bestehen hier?

Antwort:

1. Ist irgendwo geregelt, wer zur ASA-Sitzung einlädt und wer die Sitzung leitet? Nach Arbeitssicherheitsgesetz (§ 11 ASiG) <http://www.gesetze-im-internet.de/asig/> hat der Arbeitgeber in Betrieben mit mehr als zwanzig Beschäftigten einen Arbeitsschutzausschuss zu bilden. Das bedeutet, dass der Arbeitgeber oder der von ihm Beauftragte zu den Arbeitsschutzausschusssitzungen einlädt. Der Arbeitgeber kann, wenn er sich im Arbeitsschutzausschuss vertreten lässt, seinen Beauftragten für dauernd oder für einzelne Sitzungen bestimmen. Bei der Auswahl des Beauftragten ist er frei. Allerdings handelt er missbräuchlich, wenn er jemanden zum Beauftragten bestimmt, der nicht über die betrieblichen Verhältnisse im erforderlichen Umfang unterrichtet ist. In der Regel dürften für eine Beauftragung zur Teilnahme an den Sitzungen nur Arbeitnehmer des Betriebes in Frage kommen, bzw. nur solche Personen, die sich mit den Betriebsverhältnissen auskennen. Dabei sollte der von ihm Beauftragte eine für den Arbeitsschutz im Betrieb verantwortliche Person (z.B. Betriebsleiter) sein. Eine Beauftragung von Betriebsärzten, Fachkräften für Arbeitssicherheit und Sicherheitsbeauftragten ist ausgeschlossen. In aller Regel wird der Arbeitgeber bzw. sein Beauftragter den Vorsitz im Ausschuss führen, was aber nicht zwingend ist und in einer Betriebsvereinbarung verbindlich geregelt werden kann. Das Fehlen des Arbeitgebers oder des von ihm Beauftragten wäre nicht zulässig. (Quelle: Kommentare zum § 11 des ASiG von Anziger/Bieneck und Kliesch/Nöthlich/Wagner)

2. Sind Beschlussfassungen im ASA möglich? Grundsätzlich kann der Arbeitsschutzausschuss Beschlüsse fassen. Dazu sollte eine Betriebsvereinbarung zwischen Arbeitgeber und Betriebsrat getroffen werden. Die Verantwortung für den Arbeitsschutz verbleibt aber beim Arbeitgeber. Auf den Bericht „Analyse der Arbeit im Arbeitsschutzausschuss“ des Fachausschusses Organisation der Berufsgenossenschaften weisen wir hin. (http://www.dguv.de/inhalt/praevention/fachaus_fachgruppen/fa_org/sibe/bericht_asa.pdf).

3. Kann der Unternehmer eine Fachkraft für Arbeitssicherheit bestellen, die nicht Mitarbeiter des Hauses ist (in diesem Fall in Tochtergesellschaft des Konzerns tätig)? Ja, entsprechend § 19 ASiG kann der Arbeitgeber auch einen überbetrieblichen Dienst entsprechend § 19 ASiG bestellen. Die Bestellung eines überbetrieblichen Dienstes fällt nicht unter die Bestimmung des § 9 Abs. 3 ASiG „Zusammenarbeit mit dem Betriebsrat“.

4. Wie sieht es mit der Haftung der ASA-Mitglieder aus: Unter welchen Bedingungen könnten Regressansprüche gegenüber den bestellten ASA-Mitgliedern - auch FASI oder Betriebsarzt - geltend gemacht werden, falls überhaupt? Bezüglich haftungsrechtlicher Verantwortlichkeiten weisen wir auf den Artikel „Haftung und Verantwortung im Arbeitsschutz“ unter www.arbeitnehmerkammer.de/cms/upload/Gesundheit/Gregor_Handout_Versand.pdf hin.

5. Wie kann man den Unternehmer auffordern, seinen erforderlichen Pflichten nach-

zukommen bzw. welche sonstige rechtlichen Möglichkeiten (Ordnungswidrigkeit, Bußgeld) bestehen hier? Neben den Möglichkeiten, welche das Betriebsverfassungsgesetz dem Betriebsrat bietet, gibt § 17 des Arbeitsschutzgesetzes (vgl. www.gesetze-im-internet.de/arbschg/___17.html) den Beschäftigten Handlungsmöglichkeiten: „Die Beschäftigten sind berechtigt, dem Arbeitgeber Vorschläge zu allen Fragen der Sicherheit und des Gesundheitsschutzes bei der Arbeit zu machen.... Sind Beschäftigte auf Grund konkreter Anhaltspunkte der Auffassung, dass die vom Arbeitgeber getroffenen Maßnahmen und bereitgestellten Mittel nicht ausreichen, um die Sicherheit und den Gesundheitsschutz bei der Arbeit zu gewährleisten, und hilft der Arbeitgeber darauf gerichteten Beschwerden von Beschäftigten nicht ab, können sich diese an die zuständige Behörde wenden. Hierdurch dürfen dem Beschäftigten keine Nachteile entstehen.“

KomNet Dialog 3971 - Stand: 12.01.2006

Frage:

Laut § 11 Arbeitssicherheitsgesetz (ASiG) ist „in Betrieben mit mehr als 20 Beschäftigten ein Arbeitsschutzausschuss zu bilden“. Wie ist der Begriff „Betrieben“ hier gemeint? Muss jede Legaleinheit, also die verschiedenen GmbHs etc. mit mehr als 20 Mitarbeitern, eines Unternehmens einen eigenen Arbeitsschutzausschuss (ASA) unterhalten? Kann die Holding einen zentralen ASA einrichten, ist dies im Sinne des ASiG? Können räumlich getrennte Standorte, also verschiedene Betriebsstätten, einen gemeinsamen ASA durchführen? Bei dieser zentralen ASA Veranstaltung der Holding für die verschiedenen Tochtergesellschaften und verschiedenen Standorte ist der Gesamtbetriebsrat eingebunden bzw. geladen, Sicherheitsbeauftragte der einzelnen Standorte sind auch mit eingeladen.

Antwort:

Ein Betrieb im Sinne des Arbeitssicherheitsgesetzes (ASiG) ist nicht das gesamte Unternehmen im wirtschaftlichen, rechtlichen und organisatorischen Sinne. Es besteht eine enge sachlich - rechtliche Verknüpfung des ASiG mit dem Betriebsverfassungsgesetz (BetrVG). Nach Auffassung des Bundessozialgerichts ist ein Betrieb im Sinne des ASiG weitgehend gleichbedeutend mit dem Begriff des Betriebs im Sinne des BetrVG. Als selbstständiger Betrieb im Sinne des BetrVG gilt ein Betriebsteil, der eine für die Wahl eines eigenen Betriebsrats ausreichende Zahl von Arbeitnehmern beschäftigt und räumlich weit vom Hauptbetrieb entfernt oder durch Aufgabenbereich und Organisation eigenständig ist. Nicht jede räumlich oder organisatorisch abgrenzbare Arbeitsstätte ist aber ein Betriebsteil im Sinne des BetrVG. Erforderlich ist zumindest das Bestehen einer eigenen Leitung, die Weisungsrecht des Arbeitgebers ausübt. Die Anfrage ist zusammenfassend wie folgt zu beantworten: Es ist in jeder selbstständigen Einheit (z.B. GmbH) mit mehr als 20 Arbeitnehmern ein Arbeitsschutzausschuss einzurichten. Durch einen einzigen Arbeitsschutzausschuss für eine Holding werden die Anforderungen des § 11 ASiG nicht erfüllt. Es kann sinnvoll sein, dass ein derartiger Ausschuss zusätzlich eingerichtet wird. Es ist zulässig, dass Arbeitsschutzausschüsse mehrerer

Betriebe ihre Sitzungen gemeinsam durchführen. Dies kann sinnvoll sein, wenn diese Betriebe durch dieselben (formal externen) Sicherheitsfachkräfte und Betriebsärzte der Holding betreut werden.

Die folgende Aussage stammt aus einem Urteil des BSG vom 12.6.1989 (Az. 2 RU 10/88). „Der Begriff des Betriebes i. S. des ASiG ist weitgehend gleichbedeutend mit dem Betriebsbegriff des BetrVG (BSGE 50, 171, 173). Nach § 4 Satz 1 BetrVG gelten Betriebsteile dann als selbstständige Betriebe, wenn sie die Voraussetzungen des § 1 BetrVG erfüllen und räumlich weit vom Hauptbetrieb entfernt oder durch Aufgabenbereich und Organisation eigenständig sind.“ Darüber hinaus ist es sinnvoll, einen Kommentar zum Arbeitssicherheitsgesetz zu verwenden. Hier liegt z.B. der Kommentar zum Arbeitssicherheitsgesetz von Anzinger/Bieneck vor. Die ISBN lautet: 3-8005-3039-2. Der Kommentar stammt aus dem Jahr 1998. Dort wird zu § 11 „Arbeitsschutzausschuss“ in Rn 12 Bezug genommen, auf den Betriebsbegriff der in § 1 Rn 45ff dargelegt ist. Dort werden eine Reihe von Gerichtsurteilen zitiert.

KomNet Dialog 4363 – Stand Juni 2006

Frage:

Welche rechtliche Bedeutung hat es wenn Sitzungen des Arbeitsschutzausschusses nicht stattfinden? Nach meinem Kenntnisstand ist das Nichtabhalten derartiger Sitzungen nicht bußgeldbewährt? Wenn ich mit meiner Ansicht richtig liege, würde es bedeuten, dass das Nichtbeachten der Sitzungen rechtlich ins Leere läuft!

Antwort:

Eine direkte Möglichkeit zur Ahndung einer Ordnungswidrigkeit bei Nichterfüllung von § 11 Arbeitssicherheitsgesetz ist nicht gegeben. Die zuständige Behörde kann jedoch die erforderlichen Pflichten aus diesem Gesetz per Ordnungsverfügung verbindlich anordnen (§ 12 Abs. 1 Arbeitssicherheitsgesetz). Diese Ordnungsverfügung kann dann, nachdem sie rechtskräftig geworden ist, mit den Mitteln des Verwaltungszwangs (z.B. Zwangsgeld) umgesetzt werden. Weiterhin kann nach § 20 Arbeitssicherheitsgesetz eine rechtskräftige, vollziehbare Anordnung als Ordnungswidrigkeit geahndet werden. Diese kann mit einem Bußgeld von bis zu 25.000 Euro geahndet werden.

KomNet Dialog 4843 – Stand Oktober 2006

Frage:

Der Arbeitsschutzausschuss tritt laut § 11 ASiG einmal im Quartal bzw. viermal jährlich zusammen. Im betreuten Betrieb würde eine ASA-Sitzung im Jahr, u. a. auf Grund der guten Kommunikation, von allen Teilnehmern befürwortet. Die Vorgabe (Sicherheit durch ASA-Sitzungen) wird auf andere Weise erreicht. Welche Ausnahmen gibt es, um die Vorgabe der vier ASA-Sitzungen zu unterschreiten?

Antwort:

Grundsätzlich hat der Arbeitsschutzausschuss (ASA) bei Bedarf zusammenzutreten. Der § 11 Satz 4 des Arbeitssicherheitsgesetzes, nachdem der ASA mindestens einmal vierteljährlich zusammentritt, ist als eine Mindestforderung anzusehen, die bei Bedarf überschritten werden kann, aber nicht unterschritten werden darf. Das Gesetz lässt hier keine Ausnahmen zu. Der Arbeitsschutzausschuss hat die Aufgabe, Anliegen des Arbeitsschutzes und der Unfallverhütung zu beraten. Dabei kann der Themenkomplex - Arbeitsschutz und Unfallverhütung - weit gefasst werden, sollte sich aber immer an den betrieblichen Problemen orientieren.

KomNet Dialog 9232 - Stand: 06.01.2010

Frage:

Die Anzahl der Mitarbeiter einer Unternehmung liegt über 20 Mitarbeiter. Die Mitarbeiter sind über Filialen mit durchschnittlich 6 Mitarbeitern verteilt, die Filialen besitzen eine eigene Leitung, sind aber keine eigenständigen Unternehmungen. Ist ein Arbeitsschutzausschuss (ASA) vorgeschrieben? Durch die Entfernung der Filialen haben alle unterschiedliche Sicherheitsfachkräfte und Betriebsärzte. Wenn ein ASA vorgeschrieben ist, muss dann in jeder Filiale ein eigener ASA gegründet werden, denn ein übergreifender ASA ist schwer zu realisieren?

Antwort:

Ein Arbeitsschutzausschuss (ASA) ist nach Arbeitssicherheitsgesetz einzurichten, da der Betrieb mehr als 20 Mitarbeiter hat und diese alle dem Betrieb mit gleicher Rechtsform angehören. Diese ASA-Sitzung ist viermal im Jahr einzuberufen (§ 11 Arbeitssicherheitsgesetz). Es wird vorgeschlagen im Vorfeld Termine festzulegen. Anhand von einzureichenden Tagesordnungspunkten sind Bedarfe festzustellen. Der Arbeitgeber hat den ASA einzuberufen. Dieser kann an wechselnden regionalen Stützpunkten stattfinden. Vorzustellen wären einmal regional angesiedelte ASA-Sitzungen, oder wechselnde Teilnehmer. Der Informationsfluss kann über die Dokumentation der ASA-Sitzungen erfolgen. Diese Dokumentation kann dann auch als Fortschreibung der Gefährdungsbeurteilung dienen. Somit könnten auch immer verschiedene Sicherheitsfachkräfte, Arbeitsmediziner und Sicherheitsbeauftragte an den Sitzungen teilnehmen. Eine Lösung sollte in Zusammenarbeit mit dem Betriebsrat stattfinden. Auch könnte man über eine Telefon-/ Videokonferenz nachdenken. Regionale ASA-Sitzungen finden auch in anderen Unternehmen mit Filialstruktur so statt. Meistens treffen sich alle Mitglieder in der Zentrale.

KomNet Dialog 11417 - Stand: 08.07.2010

Frage:

Was würde passieren, wenn in einer Kommune die Sitzungen des Arbeitsschutzausschusses nicht stattfinden sollten (vgl. § 12 ASiG)? Wer ist dann zuständig für die Kommunen und kann entsprechende Anordnungen treffen? Die Aufsichtsbehörde?

Antwort:

Nach § 16 des Arbeitssicherheitsgesetzes ist für den öffentlichen Dienst ein in Grundsätzen des Arbeitssicherheitsgesetzes gleichwertiger arbeitsmedizinischer und sicherheitstechnischer Arbeitsschutz zu gewährleisten. Der Leiter der Dienststelle ist derjenige, dem die Erfüllung der Verpflichtungen aus den Gesetzen, Richtlinien und Unfallverhütungsvorschriften obliegt, er tritt insofern für den Bereich des öffentlichen Dienstes an die Stelle des Arbeitgebers in der Privatwirtschaft. Anders als in der Privatwirtschaft erfolgt im öffentlichen Dienst allerdings keine Überwachung durch „externe Behörden“. § 12 des Arbeitssicherheitsgesetzes mit den Regelungen zur Aufsicht über die Durchführung des Arbeitssicherheitsgesetzes in der Privatwirtschaft durch die nach Landesrecht zuständigen Behörden findet keine Anwendung. Die Durchführung bzw. Überwachung der Regelungen für den öffentlichen Dienst erfolgt im Wege „hierarchischer Binnenkontrolle“. Wird allerdings das Arbeitssicherheitsgesetz durch Unfallverhütungsvorschriften umgesetzt, so sind die Aufsichtspersonen der Unfallversicherungsträger auch für die Überwachung der Einhaltung dieser Unfallverhütungsvorschriften zuständig (Quelle: Kommentar Anzinger/Bieneck zum § 16 des Arbeitssicherheitsgesetzes). Eine wichtige Rolle im Arbeitsschutz hat der Betriebsrat, bzw. im öffentlichen Dienst der Personalrat zu erfüllen. Der Betriebsrat/Personalrat hat dabei umfangreiche Mitbestimmungsrechte (s. § 9 Abs. 3 Arbeitssicherheitsgesetz). Für den öffentlichen Dienst richten sich die Beteiligungsrechte der Personalvertretungen nach dem Bundespersonalvertretungsgesetz bzw. den Personalvertretungsgesetzen der Länder. Ebenso wie der Betriebsrat hat der Personalrat die allgemeine Aufgabe darüber zu wachen, dass die zugunsten der Beschäftigten geltenden Gesetze, Verordnungen, Tarifverträge, Dienstvereinbarungen und Verwaltungsanordnungen durchgeführt werden.

KomNet Dialog 11259 - Stand:17.06.2010

Frage:

Gibt es eine Aufbewahrungsfrist für Arbeitsschutzausschuss-Protokolle?

Antwort:

Nach dem Arbeitssicherheitsgesetz - ASiG und der BGV A2 Betriebsärzte und Fachkräfte für Arbeitssicherheit, <http://bibliothek.arbeitssicherheit.de/> gibt es keine Vorgaben für die Aufbewahrungsfristen von Protokollen der Arbeitsschutzausschusssitzung. § 11 ASiG fordert die quartalsmäßige Tagung der Arbeitsschutzausschusssitzung, jedoch nicht, ob und wie lange die Aufzeichnungen dieser Sitzungsprotokolle aufzubewahren sind. Da der Arbeitsschutzausschuss jedoch die Aufgabe hat, Anliegen des Arbeitsschutzes und der Unfallverhütung zu beraten, werden dort sicherlich Themen besprochen, die einen unmittelbaren Bezug zur Gefährdungsbeurteilung haben. Dabei können Rechtsbereiche eine Rolle spielen, in denen durchaus Aufbewahrungsfristen für Dokumente genannt werden. So z. B. im § 4 der Verordnung über arbeitsmedizinische Vorsorge (ArbMedVV) oder im § 41 des Jugendarbeitsschutzgesetzes oder im § 4 der Verordnung zum Schutz der Beschäftigten durch Lärm und Vibrationen. Sollten in den Arbeitsschutzausschusssitzungen Themen besprochen werden, die mit der Ge-

fährdungsbeurteilung zusammenhängen, so sind entweder die Sitzungsprotokolle der Gefährdungsbeurteilung beizufügen oder die Sitzungsergebnisse in die Gefährdungsbeurteilung einzuarbeiten, d. h. diese fortzuschreiben.

KomNet Dialog 2783 - Stand: 30.08.2004

Frage:

Der Arbeitsschutzausschuss wünscht künftig eine betriebliche Krankenstatistik. Der Arbeitgeber wendet ein, dass er erhebliche rechtliche Grundsatzfragen durch das Ansinnen des ASA berührt sieht. Zudem würden bei Erstellen einer Krankenstatistik erhebliche Kapazitätsprobleme in der bearbeitenden Abteilung entstehen. Der Arbeitgeber fragt

- a) nach dem konkreten Anlass für einen entsprechenden Beschluss des ASA**
- b) welches Ziel der ASA mit seiner Anregung verfolgt**
- c) an welche praktischen Maßnahmen der ASA im Rahmen seiner Zuständigkeiten für Arbeitsschutz und Unfallverhütung auf der Basis der ihm evt. zugänglich gemachten Ergebnisse einer Krankenstatistik denkt.**

Ist es aus Ihrer Sicht zutreffend, dass erhebliche rechtliche Grundsatzfragen durch das Ansinnen des ASA, künftig eine Krankenstatistik zu führen, berührt werden?

Darf vom Arbeitgeber das Argument „Kapazitätsprobleme“ aufgeführt werden? Ist der ASA verpflichtet, dem Arbeitgeber gegenüber zu a) bis c) Stellung zu nehmen?

Der Beschluss des ASA fußte darauf, dass bei auffallend hohem Krankenstand in einzelnen Abteilungen mit Hilfe der Betriebsärztin oder Psychologin der Frage nachgegangen werden kann, ob der hohe Krankenstand evtl. mit dem Arbeitsplatz, dem Arbeitsumfeld oder der Mitarbeiterführung zusammen hängt. Häufig zeigt ein deutlich erhöhter Krankenstand an, dass in einer Organisationseinheit bzw. einer Abteilung etwas nicht in Ordnung ist. Die Sicherheitsfachkraft bestätigte, dass eine Krankenstatistik ein guter Ansatz ist, der Ursache von hohen Ausfallzeiten durch Krankheit nachzugehen.

Antwort:

Eine Krankenstatistik zu erstellen ist ein wichtiges und zwingend erforderliches Instrument, um den Forderungen des § 3 Arbeitsschutzgesetz (ArbSchG) nachzukommen. Zwar ist die Erstellung dort nicht explizit aufgeführt, jedoch unmittelbare Konsequenz der richtigen Umsetzung des § 3 ArbSchG. Zu § 3 Abs. 1 ArbSchG: Die Maßnahmen des Arbeitsschutzes sind vom Arbeitgeber auf ihre Wirksamkeit hin zu überprüfen. Da die Maßnahmen des Arbeitsschutzes unter anderem zum Ziel haben, dass arbeitsbedingte Gesundheitsgefahren verhütet werden (§ 2 Abs. 1 ArbSchG), stellt sich die Frage, wie dies ermittelt werden kann. Hier kommt letztendlich nur die Erstellung einer Krankenstatistik (idealerweise in Zusammenarbeit mit der Krankenkasse - Gesundheitsbericht) in Betracht. Zu § 3 Abs. 2 ArbSchG: Die Forderung nach einer geeigneten Organisation beinhaltet

auch die Maßnahme, dass eine Wirksamkeitskontrolle der organisatorischen Regelungen erfolgt. Aus § 3 Abs. 2 ArbSchG werden die sog. Arbeitsschutzmanagementsysteme (AMS) abgeleitet. Im nationalen Leitfaden für AMS (www.baua.de) wird in den Ziffern 2.15.4 b), 2.15.7 a), 2.19.1 und 2.20 c) die Erstellung und Überwachung der Krankenstandstatistiken als Element eines AMS aufgeführt. Im Übrigen werden durch die Senkung des Krankenstandes Personalkosten reduziert. Zu den Argumenten des Arbeitgebers: Bei einer anonymisierten Auswertung des Krankenstandes, welche die Belange des Datenschutzes berücksichtigt, stehen keine rechtlichen Grundsatzfragen entgegen. Kapazitätsprobleme können allenfalls den Zeitraum zur Erstellung einer Krankenstatistik beeinflussen. Da der Arbeitgeber selbst bzw. ein von ihm Beauftragter gemäß Arbeitssicherheitsgesetz an dem ASA teilnehmen muss, sind auch die von ihm aufgeführten Argumente zusammen mit ihm zu erörtern. Wichtige Arbeitsschutzvorschriften wie das Arbeitsschutzgesetz findet man im Internet z. B. unter www.gaa.baden-wuerttemberg.de/Vorschriften/Vorschriften.html

KomNet Dialog 8222 - Stand: 27.05.2009

Frage:

Nach § 11 des ASiG kann der Arbeitgeber einen von ihm Beauftragten in den Arbeitsschutzausschuss entsenden. Kann er, z.B. bei mehreren Werken, auch mehrere Beauftragte (z.B. Betriebsleiter Werk A + Leiter Werk B) in den Arbeitsausschuss entsenden?

Antwort:

Nach § 11 Arbeitssicherheitsgesetz (ASiG) hat dem Arbeitsschutzausschuss unter anderem der Arbeitgeber oder einer von ihm Beauftragter anzugehören. Der Arbeitgeber kann frei darüber entscheiden, ob er einen anderen beauftragt, ihn auf Dauer im Ausschuss zu vertreten oder an seiner Stelle an einzelnen Sitzungen teilzunehmen. Als Beauftragte des Arbeitgebers kommen nur solche Personen in Frage, die ebenfalls eine leitende Funktion im Betrieb (z. B. Betriebsleiter) inne haben und die sich mit den Betriebsverhältnissen auskennen. Neben dem Arbeitgeber können keine weiteren der Arbeitgeberseite zuzurechnenden Personen im Ausschuss vertreten sein. Ist das Werk A oder B in ihrem Beispiel ein selbstständiger Betrieb (i.S. des Betriebsverfassungsgesetzes) so ist in jeder dieser selbstständigen Einheit (z. B. GmbH) mit mehr als 20 Arbeitnehmern ein Arbeitsschutzausschuss vor Ort einzurichten. Es kann jedoch auch sinnvoll sein, auf freiwilliger Basis noch zusätzlich einen Arbeitsschutzausschuss am Hauptsitz auf der Unternehmensebene (z. B. Holding) zu bilden, um eine einheitliche systematische Vorgehensweise im Arbeits- und Gesundheitsschutz zu gewährleisten. Darüber hinaus können zu den Sitzungen interne wie auch externe Fachleute hinzugezogen werden, die einerseits die örtlichen Betriebsverhältnisse besser kennen oder andererseits den Fachverstand in den Sitzungen erhöhen. Arbeitsschutzvorschriften sowie weitere Rechtsvorschriften können Sie unter www.arbeitsschutz.nrw.de/bp/legislation/index.html (--> Rechtsvorschriften Arbeitsschutz) oder www.gaa.baden-wuerttemberg.de/servlet/is/16032 aufrufen.

KomNet Dialog 2882 - Stand: 25.11.2004

Frage:

Bitte definieren Sie mir die Rechte und Pflichten des Arbeitsschutzausschusses genauer. Der Arbeitgeber vertritt die Ansicht, dass es nicht zu den Aufgaben des ASA gehört, eine anonyme Krankenstatistik zu fordern und Erkenntnisse daraus zu ziehen.

Antwort:

Der gemäß Arbeitssicherheitsgesetz zu bildende Arbeitsschutzausschuss hat die Aufgabe Anliegen des Arbeitsschutzes und der Unfallverhütung zu beraten. Das Gesetz präzisiert diese Aufgaben nicht näher. Da insoweit ein ausgedehnter Beurteilungsspielraum besteht, ist Raum für Betriebsvereinbarungen nach § 87 Abs. 1 Nr. 7 Betriebsverfassungsgesetz. Bindende Beschlüsse kann der Ausschuss nicht treffen, er hat nur eine beratende Funktion. Der Arbeitsschutzausschuss kann also „nur“ zur Meinungsbildung über Arbeitsschutzfragen im Betrieb beitragen und Empfehlungen geben, die dann im Rahmen der gesetzlichen Rechte und Pflichten des Arbeitgebers und ggf. des Betriebsrates zu entscheiden sind. Dies gilt auch für die Erstellung einer anonymisierten Krankenstatistik.

KomNet Dialog 6743 - Stand: 22.04.2009

Frage:

Es müssen mindestens vier ASA-Sitzungen jährlich durchgeführt werden. Teilnehmen muss die Geschäftsführung bzw. eine die Geschäftsführung vertretende Person. Wenn zu einer ASA-Sitzung nun weder die Geschäftsführung noch eine vertretende Person anwesend ist, kann die ASA-Sitzung dann durchgeführt werden und kann man sie dann dazuzählen? Oder muss ein neuer Termin angesetzt werden, um die Sitzung zu wiederholen?

Antwort:

Das Arbeitssicherheitsgesetz – ASiG verpflichtet den Arbeitgeber einen Arbeitsschutzausschuss zu bilden (§ 11 ASiG). Der Arbeitsschutzausschuss hat die Aufgabe, Anliegen des Arbeitsschutzes und der Unfallverhütung zu beraten. Der Arbeitgeber ist gemäß Arbeitsschutzgesetz für den Arbeits- und Gesundheitsschutz im Betrieb verantwortlich. Auch aus diesem Grund muss der Arbeitgeber dem Arbeitsschutzausschuss angehören. Der Arbeitgeber kann frei darüber entscheiden, ob er eine Person beauftragt, die ihn auf Dauer oder in einzelnen Arbeitsschutzausschuss-Sitzungen vertritt. Der Arbeitgeber kann zu seinem Beauftragten im Arbeitsschutzausschuss nicht den Betriebsarzt, die Fachkraft für Arbeitssicherheit oder einen Sicherheitsbeauftragten bestimmen. Nimmt der Arbeitgeber oder sein Beauftragter nicht an der Arbeitsschutzausschuss-Sitzung teil, handelt es sich auf Grund der besonderen Arbeitgeberverantwortung im Arbeitsschutzrecht nicht um eine Sitzung im Sinne des § 11 des Arbeitssicherheitsgesetzes.

KomNet Dialog 12686 - Stand: 19.06.2012

Frage:

Vierteljährlich muss eine Arbeitsschutzausschusssitzung stattfinden. Daneben sollen solche Sitzungen auch stattfinden, wenn sich ein Unfall ereignet hat. Der Betriebsarzt kommt von externer Stelle. Wenn dringender Handlungs- und Klärungsbedarf besteht, ist es evtl. nicht möglich auf einen Termin mit dem extern bestellten Betriebsarzt zu warten. Muss der extern bestellte Betriebsarzt andere Termine absagen, um zur Sitzung zu kommen oder ist auch eine Sitzung ohne den Betriebsarzt möglich, der dann im Nachhinein über die Ergebnisse und Planung informiert wird und diese nochmals mit der Fachkraft für Arbeitssicherheit besprechen kann? Ist es also möglich, eine kurzfristig abgehaltene Sitzung ohne die Anwesenheit des Betriebsarztes durchzuführen?

Antwort:

Die Zusammensetzung des Arbeitsschutzausschusses ergibt sich aus dem Arbeitssicherheitsgesetz. Der Ausschuss setzt sich zusammen aus: dem Arbeitgeber oder einem von ihm Beauftragten, zwei vom Betriebsrat bestimmten Betriebsratsmitgliedern, Betriebsärzten, Fachkräften für Arbeitssicherheit und Sicherheitsbeauftragten nach § 22 des Siebten Buches Sozialgesetzbuch. Wie viele Betriebsärzte, Fachkräfte für Arbeitssicherheit und Sicherheitsbeauftragte in den Arbeitsschutzausschuss gehören, schreibt das Gesetz nicht vor. Hier ist Raum für innerbetriebliche Vereinbarungen. Gibt es im Betrieb mehrere Betriebsärzte und Fachkräfte für Arbeitssicherheit, sind Vertretungsregelungen möglich. In kleineren und mittelgroßen Betrieben sind in der Regel nur eine Fachkraft für Arbeitssicherheit und ein Betriebsarzt bestellt. Auswahlmöglichkeiten bestehen hier nicht. Der Arbeitsschutzausschuss muss mindestens einmal vierteljährlich zusammentreten (§ 11 Satz 4 des Arbeitssicherheitsgesetzes). Der Ausschuss kann natürlich auch öfter zusammenkommen; zum Beispiel wenn sich ein Unfall ereignet hat. Einberufen wird der Ausschuss vom Arbeitgeber, soweit nicht die Geschäftsordnung des Ausschusses eine andere Regelung trifft. Wenn eine Sitzung kurzfristig einberufen wird, kann es passieren, dass z. B. der Betriebsarzt – wie in der Frage beschrieben – nicht teilnehmen kann. Wird die Arbeitsschutzausschuss-Sitzung trotzdem durchgeführt, wäre Voraussetzung hierfür ein lückenloser Informationsfluss bzw. die Einbeziehung des Betriebsarztes bei der Themenauswahl im Vorfeld einer Arbeitsschutzausschuss-Sitzung, an der der Betriebsarzt nicht teilnehmen kann.

Hans-Böckler-Stiftung

Die Hans-Böckler-Stiftung ist das Mitbestimmungs-, Forschungs- und Studienförderungswerk des Deutschen Gewerkschaftsbundes. Gegründet wurde sie 1977 aus der Stiftung Mitbestimmung und der Hans-Böckler-Gesellschaft. Die Stiftung wirbt für Mitbestimmung als Gestaltungsprinzip einer demokratischen Gesellschaft und setzt sich dafür ein, die Möglichkeiten der Mitbestimmung zu erweitern.

Mitbestimmungsförderung und -beratung

Die Stiftung informiert und berät Mitglieder von Betriebs- und Personalräten sowie Vertreterinnen und Vertreter von Beschäftigten in Aufsichtsräten. Diese können sich mit Fragen zu Wirtschaft und Recht, Personal- und Sozialwesen, zu Aus- und Weiterbildung an die Stiftung wenden.

Wirtschafts- und Sozialwissenschaftliches Institut (WSI)

Das Wirtschafts- und Sozialwissenschaftliche Institut (WSI) in der Hans-Böckler-Stiftung forscht zu Themen, die für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer von Bedeutung sind. Globalisierung, Beschäftigung und institutioneller Wandel, Arbeit, Verteilung und soziale Sicherung sowie Arbeitsbeziehungen und Tarifpolitik sind die Schwerpunkte. Das WSI-Tarifarchiv bietet umfangreiche Dokumentationen und fundierte Auswertungen zu allen Aspekten der Tarifpolitik.

Institut für Makroökonomie und Konjunkturforschung (IMK)

Das Ziel des Instituts für Makroökonomie und Konjunkturforschung (IMK) in der Hans-Böckler-Stiftung ist es, gesamtwirtschaftliche Zusammenhänge zu erforschen und für die wirtschaftspolitische Beratung einzusetzen. Daneben stellt das IMK auf der Basis seiner Forschungs- und Beratungsarbeiten regelmäßig Konjunkturprognosen vor.

Forschungsförderung

Die Forschungsförderung finanziert und koordiniert wissenschaftliche Vorhaben zu sechs Themenschwerpunkten: Erwerbsarbeit im Wandel, Strukturwandel – Innovationen und Beschäftigung, Mitbestimmung im Wandel, Zukunft des Sozialstaates/Sozialpolitik, Bildung für und in der Arbeitswelt sowie Geschichte der Gewerkschaften.

Studienförderung

Als zweitgrößtes Studienförderungswerk der Bundesrepublik trägt die Stiftung dazu bei, soziale Ungleichheit im Bildungswesen zu überwinden. Sie fördert gewerkschaftlich und gesellschaftspolitisch engagierte Studierende und Promovierende mit Stipendien, Bildungsangeboten und der Vermittlung von Praktika. Insbesondere unterstützt sie Absolventinnen und Absolventen des zweiten Bildungsweges.

Öffentlichkeitsarbeit

Mit dem 14tägig erscheinenden Infodienst „Böckler Impuls“ begleitet die Stiftung die aktuellen politischen Debatten in den Themenfeldern Arbeit, Wirtschaft und Soziales. Das Magazin „Mitbestimmung“ und die „WSI-Mitteilungen“ informieren monatlich über Themen aus Arbeitswelt und Wissenschaft.

Mit der Homepage www.boeckler.de bietet die Stiftung einen schnellen Zugang zu ihren Veranstaltungen, Publikationen, Beratungsangeboten und Forschungsergebnissen.

Hans-Böckler-Stiftung

Hans-Böckler-Straße 39
40476 Düsseldorf

Telefon: 02 11/77 78-0
Telefax: 02 11/77 78-225

