

Erfahrungen bei der Durchsetzung von Gefährdungsbeurteilungen - Schwerpunkt psychische Belastungen

**12. Arbeitsschutztag
Friedrichshafen - 4. Oktober 2007**

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



Teil 1 - Arbeitsschutzgesetz



Das Neue am Arbeitsschutzgesetz

Früher

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

Neu

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



Woran muß sich der Arbeitgeber orientieren (§ 4 ArbSchG)

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



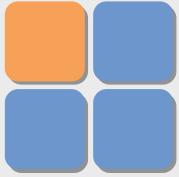
§ 5 Arbeitsschutzgesetz – die Gefährdungs- beurteilung

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

.....

Eine Gefährdung kann sich insbesondere ergeben durch

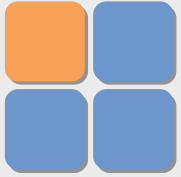
.....“



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

Eine Gefährdung kann sich insbesondere ergeben durch

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



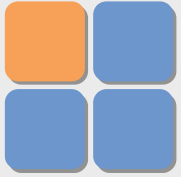
Der Regelkreis des Arbeitsschutzgesetzes

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





Teil 2 – Psychische Belastungen Beanspruchungen Fehlbelastungen



Definition psychische Belastungen

Unter psychischen Belastungen sind alle Einflüsse zu verstehen, die von außen auf den arbeitenden Menschen zukommen und psychisch auf ihn einwirken.

Psychische Beanspruchungen (als Folge dieser Einwirkung) beinhalten informative, kognitive und emotionale Vorgänge, die miteinander in Beziehung stehen und nicht getrennt behandelt werden können.

nach Prof. Oppolzer, 1999



Psychische Fehlbelastungen

Informative Belastungen

Sinnesorgane und Wahrnehmung

Kognitive Belastungen

Denken, Lernen, Gedächtnis, Konzentration

Emotionale Belastungen

Gefühle, Antriebe, Empfindungen



ISO 10075 - 1, -2, -3

Die ISO 10075 – 1 definiert psychische Belastungen:

Psychische Ermüdung

Ermüdungsähnliche Zustände

- Psychische Sättigung
- Herabgesetzte Wachsamkeit
- Monotonie

Stress



Belastungen - Beanspruchungen

Ablaufschema: Belastungen - Beanspruchung -- Beanspruchungsfolgen

Arbeitsaufgabe

Belastungen

Anforderungen gegen Ressourcen

Mensch **Fähigkeiten, Fertigkeiten, Alter, Motivation**
Gesundheit, Verfassung, Qualifikation

Beanspruchungen

Beanspruchungsfolgen

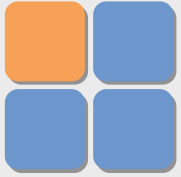
positive Folgen

Anregung
Kompetenz
Selbstwertgefühl
Persönlichkeit

negative Folgen / Fehlbeanspruchungen

psychische Ermüdung
Stress
Monotonie
psychische Sättigung

nach: ISO 10075 - 1



Din EN ISO 9241- Teil 2

- Angemessen gestaltete Aufgaben sollten:

Die Ausführung der Aufgaben erleichtern

Gesundheit und Sicherheit der Benutzer sicherstellen

Ihr Wohlbefinden fördern

Möglichkeiten zur Entwicklung ihrer Fertigkeiten im Rahmen der Aufgabenstellung vorsehen

- Vermieden werden sollte:

Überforderung oder Unterforderung, die zu übermäßiger Beanspruchung/ Ermüdung /Fehler führen können

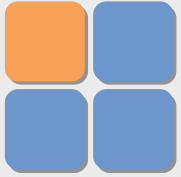
Unangemessener Zeitdruck

Einzelarbeit ohne Gelegenheit zu sozialem Kontakt



„Depressionen sind der Arbeitsunfall der Postmoderne“

Prof. Badura, Bielefeld

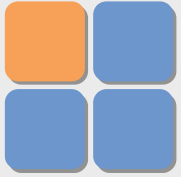


Teil 3 – Mitbestimmung Umsetzung der Mitbestimmung durch Betriebsräte



Mitbestimmung nach § 87 Abs. 1 Nr. 7 BetrVG

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



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

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

weitere Informationen: www.bundesarbeitsgericht.de



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

- „Nach § 87 Abs. 1 Nr. 7 BetrVG hat der Betriebsrat bei betrieblichen Regelungen über den Gesundheitsschutz mitzubestimmen, die der Arbeitgeber zwar aufgrund einer öffentlich - rechtlichen Rahmenvorschrift zu treffen hat, bei deren Gestaltung ihm aber Handlungsspielräume verbleiben. Mitzubestimmen hat der Betriebsrat: bei der Ausfüllung dieses Spielraums. Dadurch soll im Interesse der betroffenen Arbeitnehmer eine möglichst effiziente Umsetzung des gesetzlichen Arbeitsschutzes im Betrieb erreicht werden.“
- „ § 12 ArbSchG ist auch eine Rahmenvorschrift, bei deren Umsetzung dem Arbeitgeber Handlungsspielräume verbleiben. Insbesondere müssen Art, Umfang und konkrete Inhalte der Unterweisung festgelegt werden. Hierbei hat der Betriebsrat mitzubestimmen.“



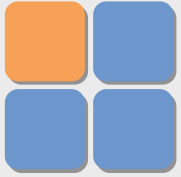
Zitate aus der Begründung des Bundesarbeitsgerichts zum Beschluss 1 ABR 13/03

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



Was bedeutet Mitbestimmung für Betriebsräte

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



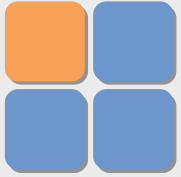
Mitbestimmung - Zusammenfassung

- Durch die nunmehr gefestigte Rechtsprechung des BAG wurde die Position der Betriebsräte im Gesundheitsschutz beträchtlich gestärkt.
- Alle Details der Gefährdungsbeurteilung und der daraus folgenden Maßnahmen sind über eine Betriebsvereinbarung zu regeln, was wiederum nicht ohne Betriebsrat geht.
- Der Betriebsrat hat ein Initiativrecht und kann Regelungen notfalls über die Einigungsstelle erzwingen (z.B. wenn der Arbeitgeber keine Gefährdungsbeurteilung machen will)
- Der Arbeitgeber kann die ihm nach den Verordnungen zustehenden Freiräume nur im Einvernehmen mit dem Betriebsrat nutzen.



Teil 4 - Praxis

Vorgehensweise bei der Gefährdungsbeurteilung 18 – Schritte - Kreis



Realität Nummer 1

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

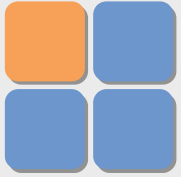
Studie: „Was ist gute Arbeit“ im Auftrag der „Initiative Neue Qualität der Arbeit“ (INQA) vom Herbst 2005



Realität Nummer 2

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

Ahlers/Brussig, Düsseldorf 2004



Grundraster der Betriebsvereinbarung zum Arbeitsschutzgesetz

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



Methoden zur Erfassung von Belastungen

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

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

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



Methoden zur Erfassung von Belastungen

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

(Sauer-Danfoss)



Methoden zur Erfassung von Belastungen

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

(Sick AG)

Hier mehr über

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

Für die Praxis

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

Unser Praxisbereich teilt sich auf in

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

Ganz neu ...

und unbedingt zu empfehlen ist eine CD-ROM der



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

Hier mehr über

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

Alles auf einen Blick

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

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

Informationen dazu durch
Mausklick auf das Logo



Dr. Max Geray Büro für Arbeitsschutz & Betriebsökologie

[Home](#)[Das Büro](#)[Hamburger Fachtagungen](#)[Literatur](#)[Für die Praxis](#)[Links](#)[Kontakt](#)

Neue Literatur

Max Geray,
Matthias Holm,
Integration der psychischen Belastungen in die Gefährdungsbeurteilung, Handlungshilfe, inqa.de, 2006. [Mehr Infos...](#)



Alfred Oppolzer,
Gesundheitsmanagement im Betrieb, VSA-Verlag, 2006



Dieses Buch ist sowohl eine anschauliche Darstellung als auch eine Handlungshilfe.

[Mehr Infos...](#)

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

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



Heiß begehrt: INQA-Broschüre zu Stress am Arbeitsplatz

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



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

♣ [inqa-Bestellinfos...](#)

Für die Praxis

Wir kommen hiermit einem vielfach geäußerten Wunsch von Betriebs- und Personalräten nach: erweitertes Material aus der Praxis und für die Praxis hier

Rundbrief abonnieren

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

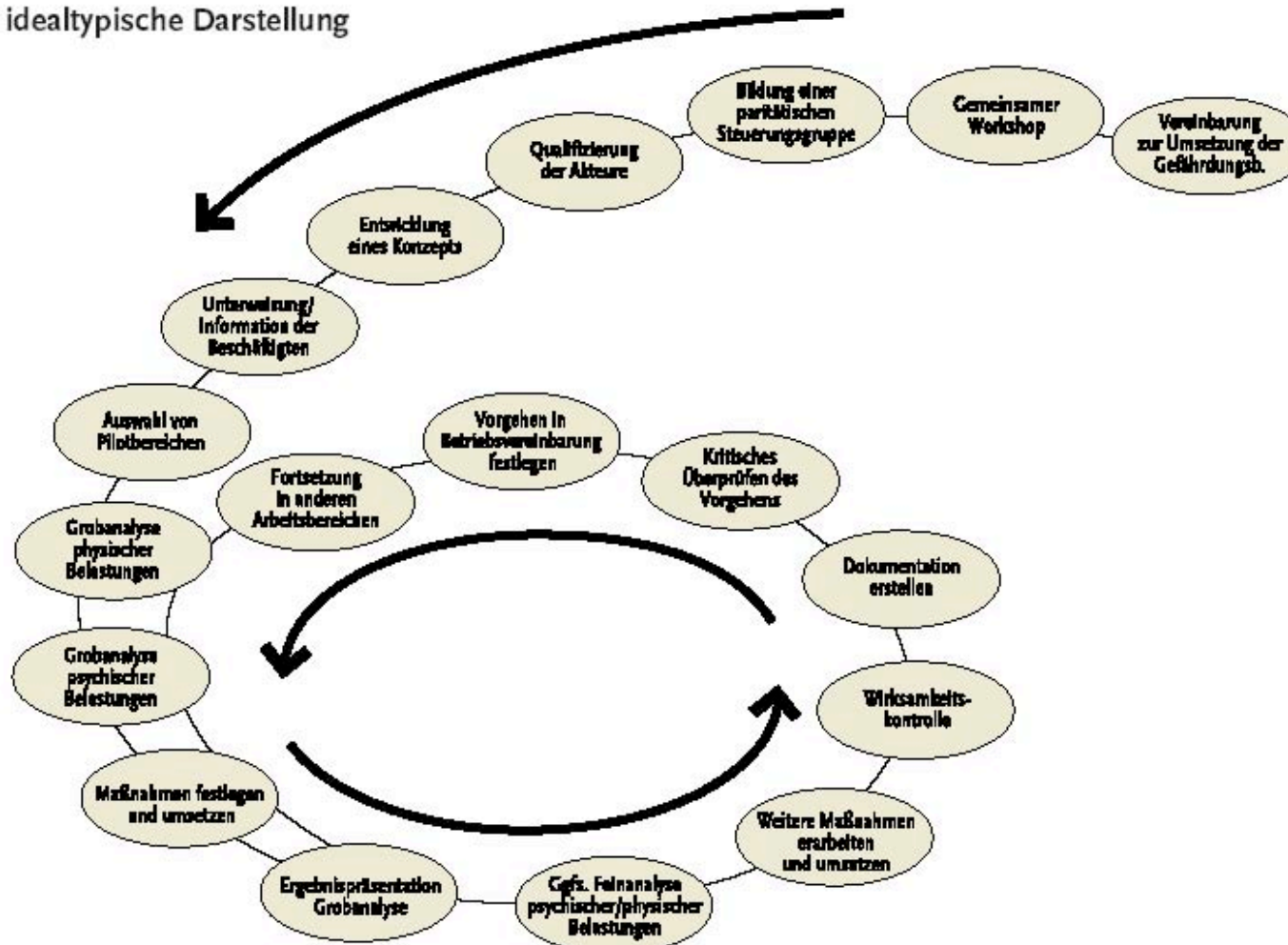
Seminare Arbeitsschutz und Gesundheitsschutz

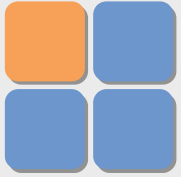
Hier finden Sie Informationen zu unseren **Fachtagungen und Seminaren zur Gefährdungsbeurteilung** in 2008.





Vom Projekt zum Prozess – idealtypische Darstellung





1. Schritt:

Vereinbarung zur Umsetzung der Gefährdungsbeurteilung

- **Hintergrund: Der Gesetzgeber verpflichtet den Arbeitgeber, das Bundesarbeitsgericht verpflichtet den Betriebsrat**
- **Deshalb macht es Sinn, das betriebliche Vorgehen (Organisation, Methodik, Instrumente ...) in einer Betriebsvereinbarung vorab zu regeln. Falls nicht, sollte dies spätestens in Schritt 17 erfolgen.**



2. Schritt: Gemeinsamer Workshop / Schulung

■ Hintergrund:

Entwicklung eines gemeinsamen Verständnisses von Anforderungen, Inhalten, Möglichkeiten, sprachlichen Verständnissen etc.



3. Schritt:

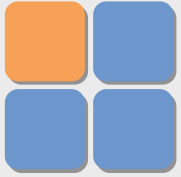
Bildung einer paritätischen Steuerungsgruppe

- **Dieses paritätische Team aus Firmenleitung und Betriebsrat ist das Herzstück bei der Durchführung der Vorgehensweise – es steuert praktisch den gesamten Prozess.**
- **Die Parität entsteht durch den Mitbestimmungsbeschluss des BAG**



4. Schritt: Qualifizierung der Akteure

- **Vermittlung der Kenntnisse, um eine ganzheitliche Gefährdungsbeurteilung im Betrieb umsetzen zu können**



5. Schritt: Entwicklung eines Konzepts

Hierbei handelt es sich um einen der wichtigsten Schritte überhaupt

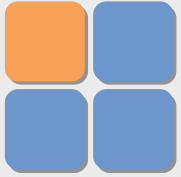
- **Es geht um die Festlegung der Vorgehensweise bei der Gefährdungsbeurteilung, d.h. u.a.**
- **Art und Weise der Erfassung körperlicher Belastungen**
- **Art und Weise der Erfassung psychischer Belastungen**
- **Einbindung der Beschäftigten, Dokumentation, Festlegung von Schutzmaßnahmen, Wirksamkeitskontrolle , etc.....**



6. Schritt:

Unterweisung, Vorabinformation zur Gefährdungsbeurteilung

- **Inhalte und Methodik von Unterweisungen**
- **Qualifizierung der Unterweisenden**
- **Dialogcharakter der Unterweisungen**
- **Einbeziehung von menschengerechter Arbeit**
- **Einbeziehung von psychischen Fehlbelastungen in die Unterweisungen**
- **Unterweisung als Aufklärung, Gesundheitsinformation und Gespräch – NICHT als Belehrung**



7. Schritt: Auswahl von Pilotbereichen

- **Da Gefährdungsbeurteilungen zumindest zu Beginn Schwierigkeiten mit sich bringen können, empfiehlt es sich, Pilotbereiche festzulegen, in welchen die Vorgehensweisen „getestet“ werden können.**



8. Schritt:

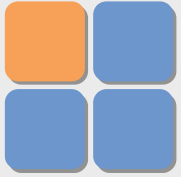
Grobanalyse körperlicher Belastungen, der Ergonomie und der Arbeitssicherheit

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

Vorschlag:

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

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



9. Schritt:

Grobanalyse psychischer Belastungen

Fragebögen

Festlegung der Fragen in den Fragebögen

Abteilungsgrößen

Anonymität, Datenschutz

Auswertung

Information der Beschäftigten – vorher und nachher

Vernichtung der Daten nach der Auswertung



10. Schritt: Ergebnispräsentation Grobanalyse

- **Unternehmensleitung, Betriebsrat, die Schwerbehindertenvertretungen, jedoch insbesondere die Beschäftigten müssen über die Ergebnisse der Gefährdungsbeurteilung informiert werden**



11. Schritt:

Festlegung und Umsetzung von Maßnahmen aufgrund der Ergebnisse der Grobanalysen

Äusserst wichtiger Schritt

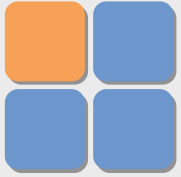
- Hier geht es um die konkrete Veränderung von Arbeitssituationen, Ergonomie, Belastungen, Arbeitsabläufen, Arbeitsorganisation, Arbeitszeit ect.....



12. Schritt:

Feinanalyse psychischer / physischer Belastungen

- **Stellt die Steuerungsgruppe fest, dass die Grobanalysen für eine Beurteilung der Arbeitsbedingungen nicht ausreichen, müssen Feinanalysen festgelegt werden, wie etwa**
- **Beobachtungsinterviews, moderierte Gruppengespräche, zusätzliche Vor-Ort-Begehungen mit Gesprächen, Kleingruppengespräche, spezielle Messungen, etc....**



13. Schritt:

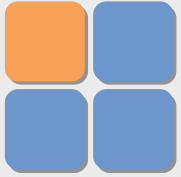
Umsetzung von Maßnahmen aufgrund der Feinanalysen

- **Durch die Ergebnisse der Feinanalysen können differenzierte Arbeitsschutzmaßnahmen getroffen und umgesetzt werden**



14. Schritt: Wirksamkeitskontrolle

- **Überprüfung, ob die umgesetzten Maßnahmen wirklich greifen**
- **Einbeziehung der Beschäftigten**
- **Verfolgung der Wirksamkeitskontrolle durch die Steuerungsgruppe**
- **Dokumentation der Wirksamkeitskontrolle**



15. Schritt: Dokumentation

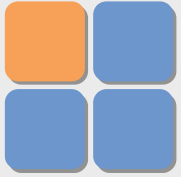
- **Hintergrund: Nach § 6 ArbSchG muß die Gefährdungsbeurteilung dokumentiert werden.**
- **Das paritätische Steuerungsteam muß Art, Aufbewahrungsfristen etc. der Dokumentation festlegen. Insbesondere müssen die festgestellten Gesundheitsrisiken - auch wg. mögl. späteren Berufskrankheiten - die geplanten Maßnahmen und die Wirksamkeitskontrolle dokumentiert und nachvollziehbar sein.**



17. Schritt:

Vorgehen in Betriebsvereinbarung festlegen

- **Wenn zu Beginn - Punkt 1 - keine BV abgeschlossen wurde, muss dies spätestens dann erfolgen, wenn die Piloterfahrungen gemacht wurden.**
- **Die BV sichert den Prozeß ab, so daß bei Firmenverkäufen, Managementwechsel etc. der Ablauf der Gefährdungsbeurteilung nicht gefährdet ist.**



18. Schritt: Fortsetzung in anderen Bereichen

- **Nach Abschluß der Gefährungsbeurteilung im bzw. in den Pilotbereichen und Festlegung des Vorgehens in einer BV, kann die Gefährdungsbeurteilung über das gesamte Unternehmen durchgeführt werden.**
- **Weitere Hinweise über Praxisbeispiele zeigt die nachfolgende Website.**



**Teil 5 - Fachzeitschrift gute ARBEIT.
weitere interessante Texte
Arbeitsschutzseminare der Biko
im nächsten Jahr 2008**



Gute Arbeit.

Zeitschrift für Gesundheitsschutz und Arbeitsgestaltung

www.gutearbeit-online.de

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



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

gute ARBEIT.

Zeitschrift für Gesundheitsschutz
und Arbeitsgestaltung

5
2005

von 10/1989 bis 12/2004:

ARBEIT & ÖKOLOGIE
Arbeits



FLEXIBLE ARBEITSZEITEN

Was flexibel ist, wird meist vom Unternehmen bestimmt. Flexibel heißt fast immer auch länger. Die Folgen für Gesundheit und Freizeit können gravierend sein. Sinnvolle Gestaltung ist gefragt.

... KONTROLLE IST BESSER

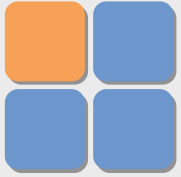
Die Demontage der Gewerbeaufsicht geht schon viel zu weit. Die Betriebe müssen die beratende und kontrollierende Kompetenz dieser Behörden spüren.

BETRIEBSRAT GEGEN PSYCHOSTRESS

Das Management will mal wieder an den Stress nicht ran, ein Betriebsrat verliert die Geduld. Die Gefährdungsbeurteilung ist der Hebel zum Handeln.

AiB
Verlag

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



Unterweisung zu psychischen Belastungen

INQA (www.inqa.de)

Giesert/Eggerdinger:

Unterweisung: Führen, Beteiligen, Erkennen und Vermindern von psychischen Fehlbelastungen

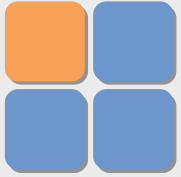
Bestellung: Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin
Tel. 0231.90712250



Prof. Alfred Oppolzer: Gesundheitsmanagement im Betrieb

Integration und Koordination menschengerechter
Gestaltung der Arbeit

- VSA-Verlag Hamburg
- www.vsa-verlag.de
- Preis: 17.90



Seminare 2008

- | | |
|--|------------------|
| ■ Zum Thema: Psychische Fehlbelastungen | April |
| ----- | |
| ■ Eingliederungsmanagement ... | März |
| ■ Tatort Betrieb: Alternsgerechtes Arbeiten ... | Mai |
| ■ Arbeitsstätten, Lasten, Lärm ... | Juli |
| ■ Betriebsratsrechte im Arbeitsschutz ... | September |
| ■ Gesundheitsmanagement, Gesundheitsförderung, Gefährdungsbeurteilung ... | November |



Tatort-Seminar 5. 11. - 7.11.2007

- **Eingliederungsmanagement**
- **Alternsgerecht gestaltete Arbeitsplätze**
- **Gefährungsbeurteilung**

- **Nicht nur für Arbeitsschutz von Interesse, es geht dabei auch um Personalangelegenheiten, betriebliche Strukturpolitik, Gestaltungsmöglichkeiten der Betriebsratsarbeit**



Zusatz - Eingliederungsmanagement



Betriebliches Eingliederungsmanagement

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

Dabei hat der Gesetzgeber folgenden Rahmen vorgegeben:

Voraussetzung ist die Zustimmung und Beteiligung der betroffenen Person
der Betriebsrat ist zu beteiligen

bei schwerbehinderten Menschen ist außerdem die Schwerbehindertenvertretung zu beteiligen

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

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



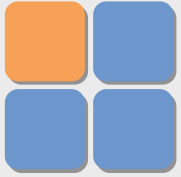
Die betriebliche Umsetzung des Eingliederungsmanagements sollte in Form einer Betriebsvereinbarung geregelt sein. Die Mitbestimmung in dieser Frage ist "noch umstritten, aber nicht offensichtlich ausgeschlossen und wird von der herrschenden Rechtsmeinung auch bejaht" (Gute Arbeit, 6/2007 Seite 35). Allerdings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

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



Eingliederungsmanagement und Krankenrückkehrgespräche passen nicht zusammen. Über das Eingliederungsmanagement können Krankenrückkehrgespräche durch den Betriebsrat abgeschafft werden. Zudem hat der Betriebsrat ein Mitbestimmungsrecht bei formalisierten Krankenrückkehrgesprächen (1 ABR 22/94)

Es gibt außerdem einige erste Urteile (u.a. LAG Niedersachsen vom 25.10.2006 - 6 Sa 974/05), welche arbeitsbedingte Kündigungen zurückweisen, falls der Arbeitgeber kein Eingliederungsmanagement installiert hat. Unter der Formulierung "der Arbeitgeber klärt" kann nach Auffassung des LAG Niedersachsen abgeleitet werden, dass der Arbeitgeber eine Klärung "nicht nur zu versuchen, sondern auch herbeizuführen und tatsächlich vorzunehmen hat".



BAG 12.7.2007 – 2 AZR 716/06

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