

Analyse psychischer Belastungen ja – aber ...

... wie lässt sich der Arbeitgeber überzeugen? Die Rechtslage ist klar, in der Praxis aber genügt der Hinweis darauf dennoch nicht immer. Betriebs- oder Personalrat brauchen also zusätzlich noch gute Argumente, die es zum Glück auch gibt.

EIGENTLICH SOLLTE ES ja ausreichen, den Arbeitgeber nur auf die Erfüllung seiner gesetzlichen Verpflichtungen hinzuweisen. Erfahrungen aus vielen Verhandlungen und Einigungsstellen zeigen jedoch, dass es mit der Gesetzestreue mancher Arbeitgeber nicht mehr so weit her ist, wenn es um Geld und Macht geht. Hinzu kommt, dass die im ersten Teil dieses Beitrags (›Tausendmal diskutiert und doch ist nichts passiert‹ in CF 2/04 ab Seite 9) aufgeführten vier Missverständnisse zum Thema ›Analyse psychischer Belastungen‹ bei Arbeitgebern noch weitaus häufiger anzutreffen sind als bei Betriebsräten.

Aber das ist kein Grund zur Resignation. Es gibt immerhin drei zusätzliche gewichtige Argumente, die eine systematische Gefährdungsbeurteilung gerade der psychischen Belastungen als Teil einer modernen Betriebspolitik sinnvoll erscheinen lassen:

- die Gesundheit der Mitarbeiter als ökonomischer Faktor,
- die Rechtssicherheit der Verantwortlichen und
- die Synergien bei der Planung und Optimierung der Betriebsabläufe.

Gesunde Mitarbeiter in gesunden Unternehmen

UM DIE NOTWENDIGKEIT betrieblicher Gefährdungsanalysen zu verdeutlichen, ist es sichtlich sinnvoll, auf die Kosten

hinzuweisen, die durch Fehlzeiten, Fluktuation und Minderleistung von Beschäftigten entstehen – und die sind erheblich. Die Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin schätzt die Kosten, die durch psychische (Fehl-)Belastungen im Betrieb verursacht werden, auf mindestens 24,5 Milliarden Euro pro Jahr¹.

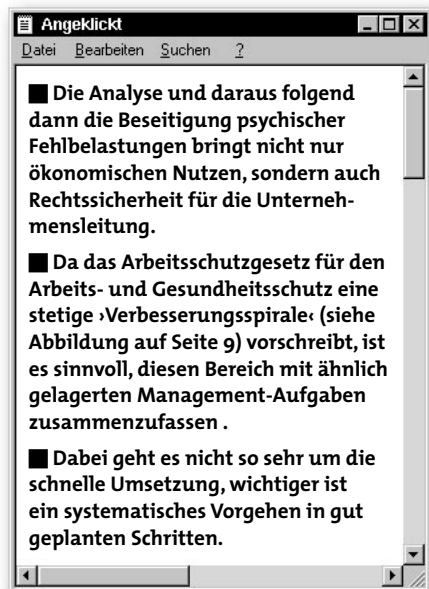
In einer Befragung von 326 Bildschirmarbeitern in zwei öffentlichen Verwaltungen hat ein Forscherteam der Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin² einen deutlichen Zusammenhang zwischen körperlichen Beschwerden und psychischen Belastungen gefunden. Beispielsweise treten Herz-Kreislauf-Beschwerden erkennbar häufiger auf, wenn die Befragten eine Überforderung durch die Arbeitsmenge

wahrnehmen. Werden zusätzlich die Arbeitsumgebungs-Bedingungen als eher schlecht erlebt, steigt das mittlere Beschwerden-Niveau noch weiter.

Eine 1998 durchgeführte vergleichende Untersuchung der Bertelsmann-Stiftung in 32 Stadtverwaltungen zeigte darüber hinaus, dass Beschäftigte, die mit ihrem Vorgesetzten unzufrieden sind, deutlich mehr Krankheitstage haben. Je geringer die Zufriedenheit mit ...

- der Gleichbehandlung durch die direkten Vorgesetzten,
- der Gewährleistung, Einhaltung und Beachtung von Delegationsregeln und
- der Beteiligung bei Entscheidungen zum eigenen Arbeitsbereich

... ist, desto höher ist in der Regel auch die Krankenquote³.



1... K. Pickshaus: Gesundheitsreform erfordert auch mehr Prävention in der Arbeitswelt; in: Arbeit&Ökologie-Briefe 3/02 ab Seite 28

2... Ertel/Junghanns/Pech/Ullsperger: Auswirkungen der Bildschirmarbeit auf Gesundheit und Wohlbefinden / Schlussbericht; Schriftenreihe der Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin Fb 762; Wirtschaftsverlag NW 1997

3... Oppolzer: Ausgewählte Bestimmungsfaktoren des Krankenstandes in der öffentlichen Verwaltung / Zum Einfluss von Arbeitszufriedenheit und Arbeitsbedingungen auf krankheitsbedingte Fehlzeiten; in Badura/Litsch/Vetter (Hrsg.): Fehlzeiten-Report 1999 / Psychische Belastung am Arbeitsplatz; Springer Verlag 1999

Diese und andere Untersuchungen belegen immer wieder eindrucksvoll, dass psychische (Fehl-)Belastungen am Arbeitsplatz den betrieblichen Krankenstand deutlich erhöhen können. Oder, um noch einmal die schon im ersten Teil des Artikels genannte Broschüre der Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände zu zitieren: »In allen Fällen, in denen psychische Belastungen ein offensichtliches Problem darstellen bzw. der Verdacht besteht, dass psychische Belastungen zu negativen Beanspruchungen führen, wird sich jeder verantwortungsbewusste Arbeitgeber dem Thema widmen.«⁴

Doch sind es keineswegs nur diese direkten Kosten, die bei ungesunden Arbeitsbedingungen zu Buche schlagen. Für das Betriebsergebnis zuweilen viel entscheidender sind die Kosten, die dann entstehen, wenn im Betriebsalltag, bedingt durch Fehlbelastungen, die Effizienz und Motivation sinken und es zu Reibungsverlusten kommt. Allerdings sind diese Auswirkungen für die Unternehmensspitze nicht so klar zu identifizieren wie eine Fehlzeitenstatistik.

Fest steht jedoch: Maßnahmen zum Abbau psychischer Belastungen können eine Vielzahl unnötiger Reibungsverluste im Betrieb verringern und helfen Kosten zu senken!

Gefährdungsbeurteilung für mehr Rechtssicherheit

NEBEN ETHISCHEN UND wirtschaftlichen Gründen sollten Unternehmen auch aus einem anderen wohlverstandenen Eigeninteresse die gesundheitlichen und ökologischen Folgen ihres Handelns berücksichtigen. Dies soll anhand von drei Gerichtsurteilen verdeutlicht werden:

(1) Schadensersatz, weil keine Gefährdungsbeurteilung

Im Januar 1999 wurde eine Firma dazu verurteilt, den Hinterbliebenen eines ihrer Arbeiter eine Rente, die Bestattungskosten und ein Schmerzens-

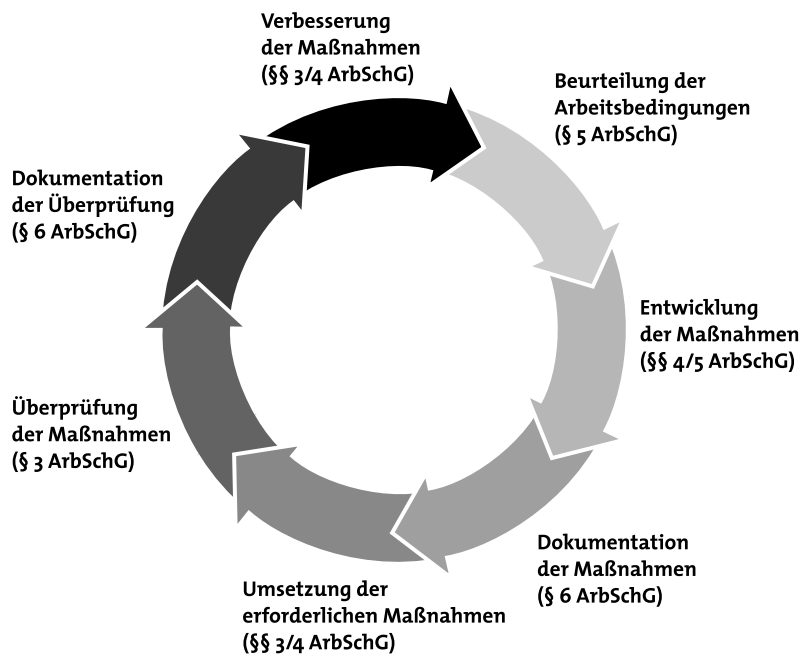
4... Hofmann/Keller/Neuhaus: Die Sache mit der psychischen Belastung / Eine praxisnahe Handlungshilfe für Unternehmen; in Leistung und Lohn, Zeitschrift für Arbeitswissenschaft 4/02, Seite 13

geld in Höhe von 150 000 Mark zu zahlen. In Gutachten der Berufsgenossenschaften war festgestellt worden, dass für die Maschine, an der dieser Arbeiter sechs Jahre lang gearbeitet hatte, ein Kühlmittel verwendet worden war, das stark krebserzeugende Substanzen enthielt. Das Gericht stellte daraufhin fest, dass der Firma ein Verschulden vorzuwerfen sei, denn sie habe zu keinem Zeitpunkt irgendwelche Untersuchungen über das Gefährdungspotenzial dieses Arbeits-

auf die er einen Einfluss hat, zu schützen, einen menschengerechten Arbeitsplatz zur Verfügung zu stellen und die Arbeitnehmerpersönlichkeit zu fördern«. Ein Arbeitgeber, so die Richter weiter, könne schon dann in Anspruch genommen werden, wenn er es unterließe, »Maßnahmen zu ergreifen oder seinen Betrieb so zu organisieren, dass eine Verletzung des Persönlichkeitsrechts ausgeschlossen wird« (LAG Thüringen vom 10. 4. 2001, Aktenzeichen: 5 Sa 403/00).

Gefährdungsbeurteilung als kontinuierlicher Verbesserungsprozess

Dieses Schaubild zeigt, dass das Arbeitsschutzgesetz (ArbSchG) eine »Entwicklungsspirale« zur Verbesserung des betrieblichen Arbeits- und Gesundheitsschutzes vorschreibt:



platzes angestellt, sie habe vielmehr »ihre Produktbeobachtungs- und Warnpflicht schuldhaft verletzt« (Landgericht Itzehoe, Aktenzeichen: 6 o 391/96).

(2) Verantwortung des Arbeitgebers

Das Landesarbeitsgericht in Erfurt legte in einem Urteil zugunsten eines von Mobbing betroffenen Sparkassen-Angestellten fest, dass der Arbeitgeber verpflichtet sei, das »allgemeine Persönlichkeitsrecht der bei ihm beschäftigten Arbeitnehmer nicht selbst durch Eingriffe in deren Persönlichkeits- oder Freiheitsphäre zu verletzen, diese vor Belästigungen durch Mitarbeiter oder Dritte,

(3) Krankheitsbedingte Kündigung und Gefährdungsanalyse

In einer Kündigungsschutzklage wurde die krankheitsbedingte Kündigung eines Arbeitnehmers durch das Arbeitsgericht für unwirksam erklärt, weil es der Arbeitgeber versäumt hatte, durch eine Gefährdungsanalyse zu überprüfen, ob die zur Kündigung führende Krankheit vielleicht durch die Arbeitsbedingungen verursacht worden war (Arbeit-und-Ökologie-Briefe 9-10/02, Seite 56).



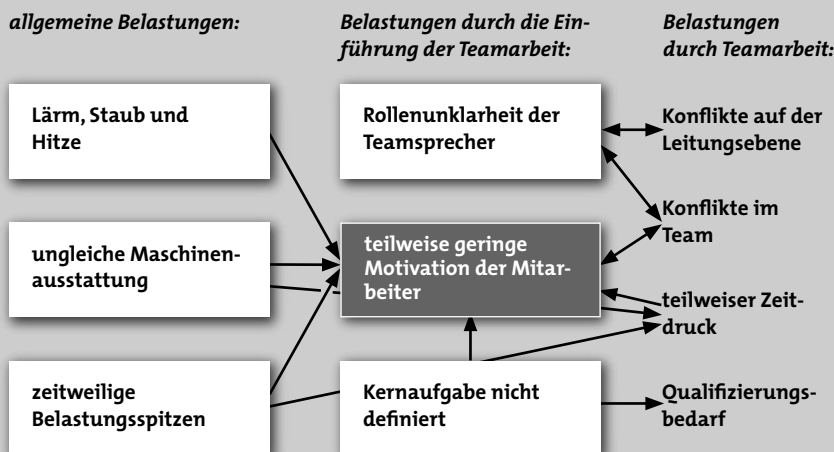
Beispiele, wie es gehen kann – Beispiel 1:

Psychische Belastungen bei der Gruppenarbeit

In der norddeutschen Niederlassung eines amerikanischen Unternehmens der Lebensmittelindustrie hat das Management beschlossen, Gruppenarbeit einzuführen. Daraufhin führte der Betriebsrat eine Befragung bei der Belegschaft durch, um herauszufinden, ob die Beschäftigten diese Einführung von Gruppenarbeit überhaupt wollen. Da die Mitarbeiter gegen die Einführung von Gruppenarbeit stimmten und es anschließend zu keiner Übereinstimmung zwischen Betriebsrat und Geschäftsleitung kam, wurde vor der Einigungsstelle entschieden, an ausgewählten Arbeitsplätzen eine Gefährdungsanalyse der psychischen Belastungen nach § 5 ArbSchG durchzuführen. Die zu untersuchenden Arbeitsplätze wurden in Absprache mit dem Betriebsrat und der Unternehmensleitung ausgewählt.

Zum Einsatz kam das Verfahren RHIA/VERA-Produktion (Verfahren zur Ermittlung der Regulationshindernisse und Regulationsanforderungen in der Arbeit)*. Dieses Verfahren wurde ausgewählt, weil ihm ein sehr konkretes Vorgehen zur Ermittlung psychischer Belastung im Rahmen von Beobachtungsinterviews am Arbeitsplatz zugrunde liegt. Das Verfahren geht davon aus, dass psychische Belastungen entweder durch Behinderungen des Arbeitshandelns entstehen, also wenn die konkreten Durchführungsbedingungen wie zum Beispiel die Arbeitsumgebung, die Arbeitsmittel, die Arbeitsabläufe oder betriebliche Vorschriften die Arbeit erschweren, oder sie entstehen durch Überforderungen (Monotonie, Zeitdruck, Null-Fehler-Vorgaben).

Die Analyse an einer Auswahl typischer Arbeitsplätze ergab eine Vielzahl von psychischen Belastungen, die sich gerade in Bezug auf die Teamarbeit gegenseitig verstärkten. Die Ergebnisse im Überblick zeigt die folgende Abbildung:



Auf der Grundlage der Gefährdungsanalyse psychischer Belastungen wurden folgende Maßnahmen vorgeschlagen:

- Nachrüsten einzelner Anlagen/Maschinen,
- Maßnahmen zur Lärmdämmung, zur Klimatisierung und zur Vermeidung von Rutschgefahren,
- Regelung des Verhältnisses von Teamsprecher zum Schichtmeister,
- Meldung und Aufarbeitung von Konflikten in der Steuerungsgruppe, Konflikttraining für Teamsprecher und Meister,
- Prozessbegleitung für die Teams (Konfliktregelung, Teamentwicklung),
- Allgemeine Regelungen zum Belastungswechsel, z.B. Springer-Regelung,
- Beteiligung der Mitarbeiter bei der Diskussion und Umsetzung der Maßnahmen,
- Auswertung der Teamarbeits-Erfahrungen nach etwa einem halben Jahr.

Betriebsrat und Geschäftsleitung verhandelten anschließend über diese Maßnahmen, von denen ein größerer Teil auch umgesetzt wurde.

* Oesterreich/Leitner/Resch: Analyse psychischer Anforderungen und Belastungen in der Produktionsarbeit / Das Verfahren RHIA/VERA-Produktion, Hogrefe Verlag 2000

Organisationsverschulden und Gerichtsfestigkeit

WENNGLEICH SOLCHE URTEILE immer noch selten sind, weisen sie doch auf ein allmähliches Umlenken der Rechtsprechung hin. Es gibt immer mehr Entscheidungen, die im Sinne eines ›Organisationsverschuldens‹ den Arbeitgeber darauf verpflichten, alles in seiner Macht Stehende zu tun, um eine Gefährdung von Gesundheit und Sicherheit seiner Beschäftigten oder anderer Personen auszuschließen oder zumindest nachweislich zu reduzieren.

Diese Organisationspflichten werden auch unter dem Stichwort ›Gerichtsfestigkeit‹ diskutiert. Das heißt: Die betriebliche Organisation des Arbeits- und Gesundheitsschutzes muss so aufgebaut sein, dass sie beim Eintreten eines Unfalls, eines Störfalls aber auch arbeitsbedingter Erkrankungen einer juristischen Überprüfung standhält.

Eine ›gerichts feste Organisation‹ hat folgende Bedingungen zu erfüllen:

- Die Vorgaben der Paragraphen 5 und 6 des Arbeitsschutzgesetzes (ArbSchG) sind eingehalten (Gefährdungsanalyse, Maßnahmenableitung, Überprüfung des Erfolgs und Dokumentation).
- Eine ›geeignete‹ betriebspezifische Schutzkonzeption, die sicherstellt, dass Maßnahmen des Arbeits- und Gesundheitsschutzes auf allen Ebenen und eingebunden in die Führungsstruktur berücksichtigt werden, ist aufgebaut (§ 3 ArbSchG).
- Es gibt eine schriftliche Pflichtenübertragung an geeignete Personen (§ 13 ArbSchG).
- Eine kontinuierliche Verbesserung des Arbeits- und Gesundheitsschutzes mit systematischer Orientierung am Stand der Technik und der neuesten arbeitswissenschaftlichen Erkenntnisse ist sichergestellt (§ 4 ArbSchG).

Mit anderen Worten: Nur eine fundierte Gefährdungsbeurteilung, die in einen systematischen Arbeits- und Gesundheitsschutz eingebunden ist, schützt Betriebe und betriebliche Funktionsträger vor einklagbaren Regressansprüchen und persönlicher Haftung!

Gefährdungsbeurteilung für Ablaufverbesserung

DAS ARBEITSSCHUTZGESETZ VON 1996 verlangt den Aufbau eines systematischen Arbeits- und Gesundheitsschutzes. Durch die sachlichen Regelungen ist eine ›Entwicklungsspirale‹ zur ständigen Verbesserung des Arbeits- und Gesundheitsschutzes vorgeschrieben (siehe Abbildung auf Seite 9).

Ebenfalls im Arbeitsschutzgesetz ist bestimmt, dass der Arbeitgeber zur Planung und Durchführung von Arbeitsschutzmaßnahmen ›für eine geeignete Organisation zu sorgen und die erforderlichen Mittel bereitzustellen hat‹. Auch muss er Vorkehrungen dafür treffen, dass die Maßnahmen ›erforderlichenfalls bei allen Tätigkeiten und eingebunden in die betrieblichen Führungsstrukturen beachtet werden‹ (§ 3 Abs. 2 ArbSchG).

Diese Anforderungen kann nur der Betrieb erfüllen, der ein Gesundheitsschutz-Management-System aufbaut oder den Arbeits- und Gesundheitsschutz in bereits bestehende Management-Systeme integriert.

Dabei weisen auch andere betriebliche Aufgaben wie Qualitäts-Management, Wissens-Management und Umweltschutz ähnliche Vorgehensweisen auf wie der in einem modernen Sinne verstandene Arbeits- und Gesundheitsschutz. Deshalb ist es dringend erforderlich, diese in vielen Betrieben getrennt organisierten Bereiche intensiver aufeinander zu beziehen und die möglichen Synergie-Effekte ☞ zu einer ganzheitlichen Verbesserung der Betriebsabläufe unter wirtschaftlichen, ökologischen und humanen Gesichtspunkten zu nutzen.

Die genannten Gemeinsamkeiten beziehen sich darauf, dass das jeweilige Ziel – sei es Umweltschutz, Qualität oder Arbeits- und Gesundheitsschutz – als Unternehmensziel verankert wird. Ebenfalls ist sicherzustellen, dass dieses Ziel auf allen Ebenen der Organisation verstanden und umgesetzt wird. Gemeinsam sind den Arbeitsfeldern Qualität und Arbeits-/Umweltschutz aber auch drei wesentliche Prinzipien, die für ein erweitertes Verständnis sorgen und aus

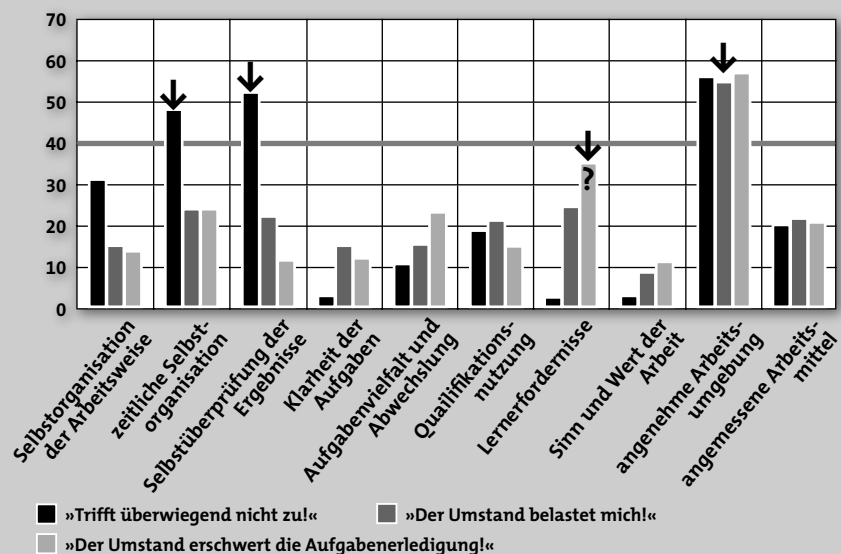
Beispiele, wie es gehen kann – Beispiel 2:

Analyse psychischer Belastungen in einem Call-Center

Die (Fehl-)Belastungsquellen in einem Call-Center sind vielschichtig: vom nicht passenden Headset (siehe: ›Headsets – ergonomisch betrachtet‹ in cf 2/04 ab Seite 20) oder Lärm im Großraumbüro, über pöbelnde ›Kunden‹, fehlende Informationen, Fließband-Telefonie, bis zu umständlicher Software, die eine schnelle Kundenauskunft nicht erlaubt ...

Dies wissend wurde in die Betriebsvereinbarung zur Neugestaltung des Kundenservice-Centers eines Versorgungsunternehmens die Pilotierung einer Gefährdungsanalyse (u. a. mit dem Verfahren BAAM) vereinbart. BAAM* ist ein zweistufiges ›Verfahren zur Beurteilung von Arbeitsinhalten, Arbeitsorganisation, Mitarbeiterführung und sozialen Beziehungen‹ und orientiert sich an der ISO-Norm 10075(1).

Dementsprechend wurden die Arbeitsplätze (z. B. Frontoffice Inbound ☞, Frontoffice Outbound ☞, Backoffice ☞, Koordinatoren) von den Mitarbeitern über einen Fragebogen nach arbeitswissenschaftlichen Kriterien beurteilt, aber auch danach eingeschätzt, ob sie belastend sind und ob sie die Effizienz der Arbeit beeinträchtigen. Das folgende Schaubild zeigt beispielhaft die Ergebnisse:



An der Befragung beteiligen sich über 90 Prozent der Call-Center-Agenten freiwillig. Ein Ergebnis, das darauf zurückzuführen ist, dass die Geschäftsleitung und der Betriebsrat im ›BAAM-Vertrag‹ zugesichert hatten, die Ergebnisse der Grobanalyse (Fragebogen) und die Vorschläge der Beschäftigten zur Verbesserung der Belastungssituation aus der Feinanalyse verbindlich zu beraten und paritätisch beschlossene Maßnahmen (oder auch die Ablehnung von Vorschlägen) öffentlich zu begründen.

Die Feinanalyse in diesem Verfahren besteht aus einer ›moderierten Gruppendiskussion‹ mit jeweils zwei Vertretern der zu beurteilenden Arbeitsplatztypen. Hier wurde die Herkunft der Belastungsschwerpunkte analysiert, Verbesserungsmaßnahmen wurden entwickelt und Prioritäten vorgeschlagen.

Belastungsschwerpunkte waren neben Führungsproblemen beispielsweise der Software-Mix und die Arbeitsverteilung zwischen Front- und Backoffice. Zur Lösung der Probleme wurden von den betroffenen ›Arbeitsplatzexperten‹ unter anderem folgende Maßnahmen vorgeschlagen:

- Einrichtung verbindlich auszufüllender Dokumentationsfelder für Front- und Backoffice gleichermaßen, um eine bessere fallbezogene Kooperation und Auskunftsfähigkeit zu erreichen.

(Fortsetzung nächste Seite)

* BAAM ist ein mit Unterstützung der EU und des Landes NRW von BIT e.V., Bochum, entwickeltes und lizenziertes Verfahren zur Gefährdungsbeurteilung

Fortsetzung info-Kasten, Seite 11:

- Eine experten-geleitete Software-Ergonomie-Prüfung, da eine Fülle von Übergangs- und Handhabungsproblemen die Telefonie extrem belastet.
- Vertriebs- und abrechnungsbezogene Neuerungen ›spürbar‹ ins Intranet stellen, damit nicht die Kunden (beispielsweise durch Zeitungsberichte) eher Bescheid wissen als die Agenten.

Diese und 35 (!) weitere Vorschläge wurden vom paritätischen Lenkungskreis begutachtet und bis auf wenige zur Umsetzung oder weiteren Ausarbeitung auf den Weg gebracht.

Eine in § 6 ArbSchG geforderte Dokumentation der Analyse-Ergebnisse, der daraus folgenden Maßnahmen und deren Wirkung, wurde mit Hilfe der BAAM-Formulare erstellt und auf einer Mitarbeiterversammlung vorgestellt. Die periodische Überprüfung der psychischen Belastungssituation steht derzeit an.

denen sich Synergie-Effekte ergeben können:

- Prävention als vorausschauende Vermeidung von Fehlern (Qualität) und Gefährdungen von Sicherheit und Gesundheit (Arbeitsschutz);
- Integration als die gleichrangige Verknüpfung unterschiedlicher Unternehmensziele auf allen betrieblichen Ebenen;
- Beteiligung als ein mächtiges Prinzip der Nutzung und Wertschätzung aller menschlichen Fähigkeiten in der Steuerung des Gesamtsystems...⁵

Und schließlich sind da noch viele Gemeinsamkeiten auf der Ebene des Vorgehens und der Methodik (z. B. Zirkelarbeit, Selbst-Audit [↔]), die eine Umsetzung der jeweiligen ISO, DIN, EN, TS...-Normen in die Praxis erleichtern können.

Systematische Gefährdungsbeurteilung

WAS KÖNNEN, WAS MÜSSEN Betriebsräte nun ganz praktisch tun, wenn sie überzeugt davon sind, dass die Gefährdungsbeurteilung einschließlich der psychischen Belastungen eine wichtige Aufgabe ist? Wie bekommen sie ›den Stein ins Rollen‹?

In keinem der Betriebe, die wir beraten haben, wurde die Gefährdungsanalyse in einem Schritt eingeführt. Im Gegenteil haben viele Betriebe, die das

⁵... Vergl. Beutler/Langhoff: Qualitätsmanagement und Arbeitsschutz, in: WSI-Mitteilungen, 50/97, Seite 829–837

Thema ›mal eben schnell erledigen‹ wollten, Schiffbruch erlitten, weil die konkreten betrieblichen Bedingungen nicht ausreichend berücksichtigt wurden.

Gerade bei der Beurteilung der psychischen Belastungslage ist anzuraten, zunächst in kleineren Schritten vorzugehen, und zwar in folgender Reihenfolge ...

1. Schritt: Sensibilisieren

In dieser Phase können Informationsveranstaltungen durchgeführt werden. Die Betriebsratsmitglieder nehmen an Seminaren zum Thema teil. Möglich ist auch ein gemeinsamer, moderierter Workshop zusammen mit der Geschäftsleitung, um eine Bestandsaufnahme der Vorurteile sowie der Situation im Arbeits- und Gesundheitsschutz zu erheben (siehe auch: ›In jedem Konflikt steckt ein Kommunikationsproblem‹ in CF 1/04 ab Seite 7).

2. Schritt: Aktivieren und Durchsetzen

Wenn die Bereitschaft vorhanden ist, das Thema anzugehen, kann der Betriebsrat mit einem Initiativantrag an die Geschäftsleitung herantreten. In dieser Phase kann es auch sinnvoll sein, einen gemeinsamen Berater einzuschalten oder sich als Betriebsrat eine externe Beratung nach § 80 Abs. 3 BetrVG zu besorgen, insbesondere, wenn es um die Auswahl der geeigneten Verfahren zur Analyse psychischer Belastungen geht. Wenn auf Seiten des Arbeitgebers überhaupt keine Bereitschaft zum Verhandeln besteht, kann die Einsetzung einer Einigungsstelle vorangetrieben werden.

3. Schritt: Pilotieren

Nicht nur in ganz großen Betrieben ist es sinnvoll, erst in einigen Pilotbereichen Erfahrungen zu sammeln. Wichtig ist hierbei, eine präzise Regelungsabrede zu treffen, die vor allem Folgendes klärt:

- Welche Arbeitsplätze werden untersucht?
- Welche Verfahren kommen zum Einsatz (für die Grobanalyse und die Feinanalyse)?
- Wer führt die Untersuchungen durch, wer wertet aus, wo bleiben die Daten?
- Welche Steuerungsgruppe leitet das Verfahren und entscheidet über notwendige Maßnahmen des Arbeits- und Gesundheitsschutzes?
- Wie werden die Beschäftigten an der Gefährdungsbeurteilung beteiligt?
- Wie werden die Maßnahmen umgesetzt und die Wirkung der Maßnahmen kontrolliert?

4. Schritt: Institutionalisieren und Verstetigen

Eine Betriebsvereinbarung abzuschließen, die die fortlaufende Organisation und Durchführung der Gefährdungsbeurteilung regelt, ist erst auf der Grundlage der Pilot-Auswertungen sinnvoll. Zu regeln ist dann beispielsweise, dass eine dauerhafte paritätische Steuerungsgruppe einzurichten ist, Zeitpunkte und Anlässe der Gefährdungsanalyse müssen benannt und es muss eine fortwährende Überprüfung des Erfolges der beschlossenen Maßnahmen organisiert werden. Schließlich ist auch die Art und Weise der Ergebnis-Dokumentation zu regeln. Anzustreben ist eine Weiterentwicklung der Gefährdungsanalyse zu einem Gesundheits-Management-System, das eine fortlaufende Gesundheitsförderung einschließt.

Dr. Andreas Blume, BIT e.V., Unterstraße 51, 44892 Bochum, fon 0234-9 22 31-10, andreas.blume@bit-bochum.de, www.bit-bochum.de

Dr. Martin Resch, CARO GmbH, Büro Seevetal, Freschenhausener Weg 35, 21220 Seevetal, fon 0 41 05-8 51 50, info@dr-martin-resch.de, www.dr-martin-resch.de

