



**PARGEMA**

PARTIZIPATIVES GESUNDHEITSMANAGEMENT

Abschlussstagung München 22. 6. 2009

**Workshop II:**

**Neue Ansätze einer vorausschauenden  
Gefährdungsbeurteilung**

Rolf Satzer (fbu Köln)

GEFÖRDERT VOM



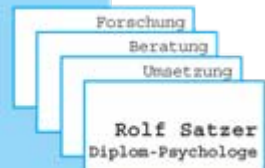
Bundesministerium  
für Bildung  
und Forschung



DLR  
Projekträger im DLR



Förderschwerpunkt  
Präventiver Arbeits-  
und Gesundheitsschutz



# Untersuchung / Fragestellung: Präventions- und Beteiligungspotentiale im ArbSchG



- Das Arbeitsschutzgesetz zielt auf Maßnahmen menschengerechter *Arbeitsgestaltung* und somit auch auf psychische Belastungen
- Die *Gestaltung* der Arbeitsbedingungen im weitesten Sinn, d. h. der Arbeitszeit, Arbeitsorganisation, Leistungsbedingungen, Personalbemessung usw. ist dabei Bestandteil des ArbSchG – ebenso wie die zentrale Beteiligung der Beschäftigten

## Empirische Basis / Gefährdungsbeurteilung (GB)



- Schriftliche Befragungen von 1.400 Beschäftigten in 4 Betrieben der Metallindustrie zur Gefährdungsermittlung (psychische Belastungen) im Rahmen der GB
- Betriebliche Fallstudien: u. a. zahlreiche Interviews und Gruppendiskussionen mit Beschäftigten, Expertengespräche mit betrieblichen Praktikern etc.
- Prozessbegleitung der GB von 2007 bis 2009, Teilnahme an innerbetr. Arbeitsschutzausschüssen, Steuerungsgruppen und Analyseteams zur GB

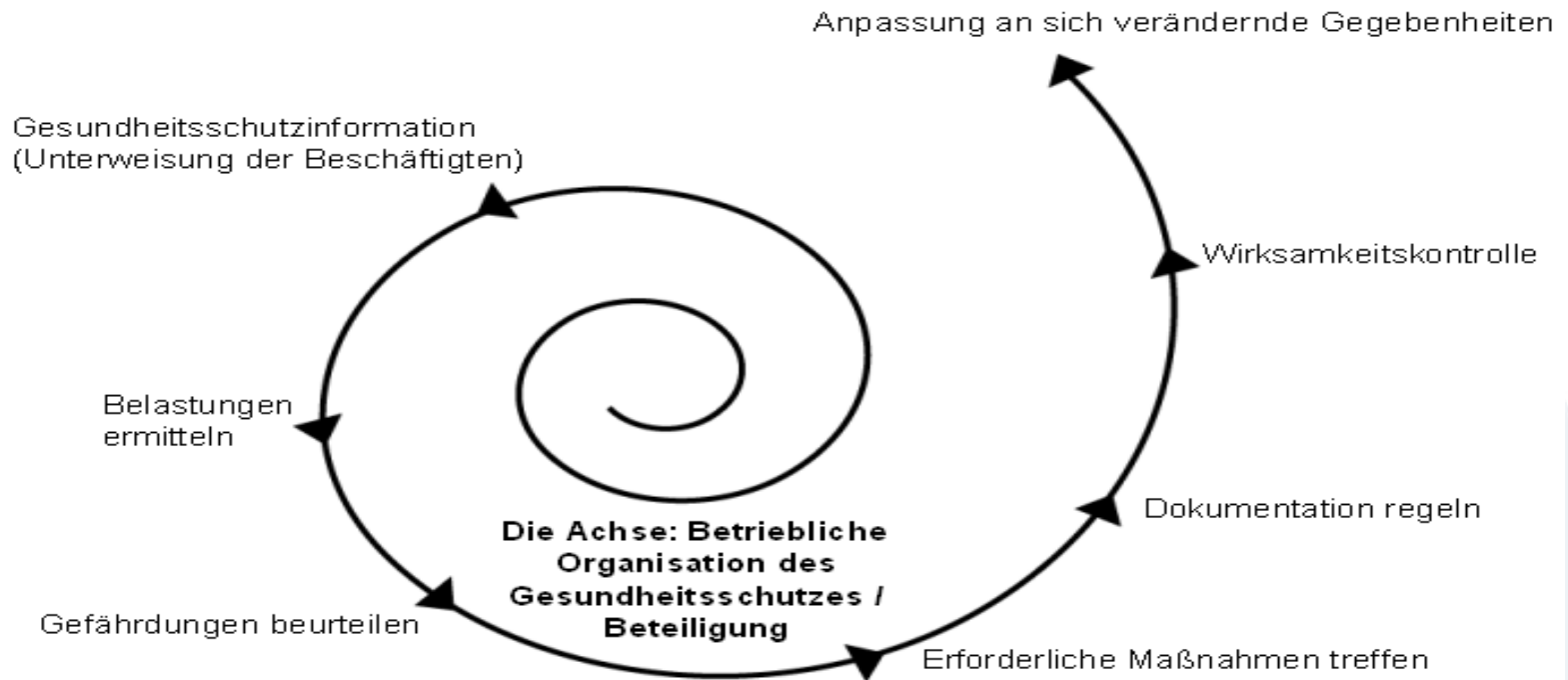
# Ergebnisse zur GB bei psychischen Belastungen



- Die ganzheitliche GB hat sich als Präventionsinstrument in der Praxis bewährt. Sie trägt maßgeblich zur Vermeidung oder Minimierung psychischer Fehlbelastungen bei (alle Belastungsfaktoren geraten in der Fokus der GB)
- Sie kann durch geeignete Beteiligungsstrategien zu einer partizipativen *GB von unten* werden
- Ohne GB kein Eingliederungsmanagement (BEM)!
- Gefährdungsbeurteilungen nach ArbSchG stellen Präventionsspiralen dar – sie schließen die Umsetzung von Maßnahmen zu einer menschengerechten Arbeitsgestaltung ein!

# Gefährdungsbeurteilung als partizipative Präventionsspirale

## Die Präventionsspirale im betrieblichen Gesundheitsschutz



## Chancen zur Durchsetzung der GB



Nach dem Urteil des BAG (2004) hat der Betriebsrat nach § 87 Abs. 1 Nr. 7 BetrVG ein **umfassendes Mitbestimmungsrecht** (durchsetzbar in Einigungsstellenverfahren) bei allen Schritten der Gefährdungsbeurteilung, u. a. :

- bei der Auswahl des Verfahrens
  - bei der Information der Beschäftigten
  - bei der Maßnahmenableitung
  - bei der Wirksamkeitskontrolle umgesetzter Maßnahmen
- (1 ABR 4/03 und 1 ABR 13/03)

- Gesundheitsschutz bzw. die resultierende Mitbestimmung des BR wird (noch stärker) zum betrieblichen Konfliktthema
- Betriebsräte benötigen Strategien zur Herstellung von Konfliktfähigkeit und echter Partizipation der Belegschaften sowie unterstützende, überbetriebliche Kampagnen hierzu (Metallindustrie BaWü)
- Gesetz wie Rechtsprechung setzen sich nicht von selbst durch - es erfolgt keine ausreichende staatliche Kontrolle
- In Betrieben ohne Betriebsrat fehlt der Hebel (BetrVG + Einigungsstelle) zur Durchsetzung der GB

Die ganzheitliche GB hat sich trotz dieser Barrieren als Instrument einer zentralen Präventionsstrategie im modernen Arbeits- und Gesundheitsschutz bewährt

## **ABER:**

Die GB nach § 5 ArbSchG setzt zunächst immer an stabilen, vorhandenen Bedingungen an und stellt ein komplexes, „mächtiges“ Instrument dar:

Ermittlung, Beurteilung, Maßnahmenableitung, Umsetzung zu allen Gefährdungsfaktoren und Beteiligung, benötigen Zeit, Ressourcen und nachhaltige Strukturen...



# Umstrukturierungen vor und in der Krise



## **BR-Bericht - Rückblick auf GB seit 2005:**

*„...Ständige Veränderungen und Umstrukturierungen erschweren massiv die Reflexion über Belastungsabbau und die Suche nach Beeinflussungsmöglichkeiten - Wie gehen wir als Betriebsräte damit um?“*

## **Pargema-Betrieb BaWü Ende 2008 / 2009:**

Entlassungen / Stellenabbau von 520 auf ca. 380 Beschäftigte mit entsprechenden Rückwirkungen auf Arbeitsbedingungen, Gesundheitssituation (und die Ergebnisse der Gefährdungsbeurteilung...)

# Gefährdungsbeurteilung im Planungsstadium



Die bewährte GB nach § 5 ArbSchG kann durch den Neuansatz einer vorausschauenden GB ergänzt werden

Ansatzpunkt: menschengerechte Arbeitsgestaltung (ArbSchG §§ 2 und 4)

Eine prospektive GB ermöglicht Gestaltung von, bzw. Einfluss auf Arbeitsbedingungen schon im Planungsstadium, z. B. in Umstrukturierungsprozessen oder generell bezogen auf „instabile“, sich permanent verändernde Bedingungen von Flexibilisierung oder prekärer Beschäftigung

- Im Rahmen einer **Umstrukturierung** (z. B. Personalabbau mit veränderter Arbeitsorganisation, Technikeinsatz etc.) legt der Arbeitgeber im Vorfeld eine „Veränderungsplanung menschengerechter Arbeitsgestaltung“ vor (Mitbestimmung BR).
- Schon bei der Konzeption von Restrukturierungsmaßnahmen ist also zu prüfen, ob die dabei entstehenden Arbeitsbedingungen mit den Grundkriterien *menschengerechter Arbeit* in Einklang stehen.  
(Betriebsvereinbarung/Pargema-Betrieb BaWü?)

# Auszug aus gültiger Betriebsvereinbarung



## Anforderungen der menschengerechten Gestaltung der Arbeit

Die Anforderungen an die menschengerechte Gestaltung der Arbeit richten sich nach den gesicherten arbeitswissenschaftlichen Erkenntnissen wie sie z. B. in der ISO 9241 Teil 2 normiert sind.

Für die Umsetzung der (Umstrukturierung) sollen insbes. die in Anlage A 1 genannten Kriterien für alle betroffenen Arbeitsplätze maßgeblich sein. Die dort genannten Grundsätze sollen bei der Umsetzung konkretisiert werden.

In der Anlage A 1 sind die Grundsätze der Arbeitsgestaltung enthalten. Die Betriebsparteien sollen diese Grundsätze entsprechend den Regelungen dieser Vereinbarung als Gestaltungs- und Prüfkriterien anwenden, um Belastungen für die Beschäftigten durch die (Umstrukturierung) möglichst gering zu halten.

- In der Krise werden tiefgreifende Umstrukturierungs- und Reorganisationsprozesse in den Betrieben eher noch stärker vorangetrieben werden, was zu weiteren Gesundheitsgefahren für die Beschäftigten führen wird
- Die ganzheitliche Gefährdungsbeurteilung und insbesondere die vorausschauende GB *unter Beteiligung der Beschäftigten* könnte dagegen als starkes Abwehrinstrument eingesetzt werden