

Die **7 Goldenen Regeln** im Arbeits- und **Gesundheitsschutz** für **Betriebsräte**



basigs.

Eine Strategie für Ihre
erfolgreiche Betriebsratsarbeit



basigs.

Bildung in
Arbeitssicherheit
& Gesundheitsschutz

Tel. 05055-1480
Fax. 05055-1590

E-Mail: Info@basigs.de
Website: www.basigs.de

Vorwort

Bevor ich Ihnen die **7 Goldenen Regeln** im Arbeits- und Gesundheitsschutz vorstelle, möchte ich Sie etwas Fragen.

Halten Sie als Betriebsrat, die Umsetzung von Arbeits- und Gesundheitsschutzmaßnahmen in Ihrem Unternehmen, als eine unverständliche oder schwierige Aufgabe?

Es ist egal ob Sie die Frage mit „Ja“ oder „Nein“ beantworten, die **7 Goldenen Regeln** im Arbeits- und Gesundheitsschutz werden Sie mit Bestimmtheit in Ihrer Betriebsratsarbeit erfolgsversprechend unterstützen.

Dabei lernen Sie, wie Sie Maßnahmen am besten strategisch und zielorientiert ermitteln, analysieren und mit Erfolg durchsetzen. Dabei spielt es keine Rolle ob Sie sich mit dem technischen Arbeitsschutz, oder sich mit dem noch schwierigeren Thema Gesundheitsschutz auseinandersetzen.

Sie müssen also nichts anderes tun, als die **7 Goldenen Regeln** im Arbeits- und Gesundheitsschutz zu verinnerlichen, sie auf Ihre Betriebsratsarbeit anzupassen und die Ergebnisse zielorientiert unter strategischen, methodischen und didaktischen Gesichtspunkten durchsetzen. Dabei helfe ich Ihnen gerne.

Kommen wir nun zu den 7 Goldenen Regeln im Arbeits- und Gesundheitsschutz.

Inhaltsverzeichnis

1. Regel	Kenntnisse in den Grundlagen „Betrieblicher Arbeits- und Gesundheitsschutz“	1
2. Regel	Kenntnisse in der Handhabung von Gesetzen, Regeln und Verordnungen	2
3. Regel	Kenntnisse über den Aufbau einer effektiven Arbeitsschutzorganisation oder eines Arbeitsschutzmanagement	3
4. Regel	Kenntnisse in der Gefährdungsermittlung, Risikoeinschätzung, Risikobewertung und Unterweisung	5
5. Regel	Kenntnisse über „Menschliche Faktoren“ (Human Factors).....	8
6. Regel	Kenntnisse über „psychische Fehlbelastungen“ und ihre Auswirkungen	10
7. Regel	Kenntnisse über die Durchsetzung von BR-Maßnahmen.....	12
	Dank an alle Unterstützer	14
	Bildliche Zusammenfassung aller 7 Goldenen Regeln	14

Die **7 Goldenen** Regeln im Arbeits- und Gesundheitsschutz

1. Regel Kenntnisse in den Grundlagen „Betrieblicher Arbeits- und Gesundheitsschutz“

Als Betriebsrat im Arbeits- und Gesundheitsschutz können Sie nur richtig Handeln, wenn Sie durchsetzungsfähiges Wissen in den Grundlagen „Betrieblicher Arbeits- und Gesundheitsschutz“ besitzen. Diese Kenntnisse sollten Sie ausschließlich in fachbezogenen Seminaren erwerben.

Dort erfahren Sie, was Sie als Betriebsrat bewegen können um Ihre Kollegen vor konkreten betrieblichen Fehlbelastungen zu schützen. Dabei sollten sie beachten, dass Sie ausschließlich Seminare erhalten, die Ihnen den Weg von der Theorie zur Praxis aufzeigen. Denn nur auf praxisorientierten Seminaren erfahren Sie, wie Sie wirksame Sicherheits- und Gesundheitsschutzmaßnahmen einleiten und welche rechtlichen Grundlagen sie dafür nutzen können.

Machen Sie sich durch fachgerechte Seminare stark, holen Sie sich dort umsetzbares Wissen und schützen Sie Ihre Kollegen durch Ihre Stärke als Betriebsrat.

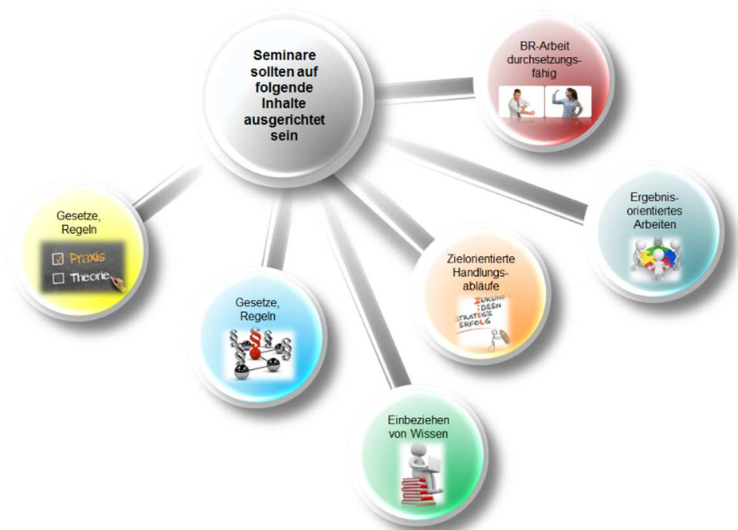
Die Seminare sollten auf folgende Inhalte ausgerichtet sein:

- Auf Gesetze, Regeln und Verordnungen und speziell auf ihre Wechselwirkung untereinander.
- Einbeziehen Ihres Wissens, sowie aus den einzelnen Tätigkeitsbereichen aus Ihrem Unternehmen.
- Ergebnisorientiertes Arbeiten in Gruppen. Hier können Sie ihr Thema anbringen.
- Erarbeitete Ergebnisse für Ihre tägliche BR-Arbeit durchsetzungsfähig gestalten.
- Das üben von zielorientierten Handlungsabläufen. Zum Beispiel bei der Gestaltung des Arbeitsplatzes im Büro oder in der Produktion.

Ihr Anspruch als Betriebsrat auf Weiterbildung durch Schulung

Sie können gemäß § 37 Abs. 6 BetrVG i.V.m. § 37 Abs. 2 und § 40 Abs.1 für sich nutzbar machen.

Der § 37 Abs. 6 BetrVG unterstreicht die Erforderlichkeit Wissen über Bildungsmaßnahmen zu erhalten, die Sie als Betriebsrat zur Erfüllung ihrer Aufgaben benötigen.



Die **7 Goldenen** Regeln im Arbeits- und Gesundheitsschutz

2. Regel Kenntnisse in der Handhabung von Gesetzen, Regeln und Verordnungen

Was sagt das Gesetz?

Verhütung von Arbeitsunfällen, Berufskrankheiten, Gesundheitsschutz, Arbeitsplatzgestaltung und vieles mehr, sind wichtige Themen um die sich der Betriebsrat kümmern muss. Dies hat der Gesetzgeber in vielen Gesetzen und Vorschriften und insbesondere im BetrVG eindeutig zum Ausdruck gebracht.

Was sagt die Rechtsprechung?

Nach der ständigen Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts (vgl. z. B. BAG vom 15. 5. 1986 – 6 ABR 74/83) sind Schulungsveranstaltungen über Arbeitsschutz und Unfallverhütung (Arbeitssicherheit) grundsätzlich erforderlich i. S. d. § 37 Abs. 6 BetrVG. Weil die Themen der Arbeitssicherheit ständig im Fluss sind, handelt es sich dabei stets um aktuelle Fragen und Aufgaben, für die die Vermittlung von entsprechenden Kenntnissen regelmäßig notwendig ist.

Die Frage lautet jetzt für Sie: „Welche entsprechenden Kenntnisse sind notwendig?“

Der wesentlichste Ansatzpunkt für eine Schulung im Arbeits- und Gesundheitsschutz als Betriebsrat, besteht aus den folgenden Schlüsselansätzen.

Die drei wichtigsten Schlüsselansätze sind Kenntnisse im:

1. Arbeitsschutzgesetz (ArbSchG),
2. Betriebsverfassungsgesetz (BetrVG),
3. Sowie in der Festlegung von **t**echnischen, **O**rganisatorischen und **p**ersonenbezogene (TOP) Schutzmaßnahmen, und deren Zusammenhänge untereinander.

Erst wenn Sie als Betriebsrat in der Lage sind diese Verknüpfung der oben genannten Schlüsselansätze herzustellen, sind Sie auch im Stande zielführende Maßnahmen durchzusetzen.

Gehen Sie also diesen Weg und stärken so automatisch Ihre Handlungen als Betriebsrat.



Die **7 Goldenen** Regeln im Arbeits- und Gesundheitsschutz

3. Regel Kenntnisse über den Aufbau einer effektiven Arbeitsschutzorganisation oder eines Arbeitsschutzmanagement

Der Arbeitgeber ist verantwortlich für eine funktionierende Arbeitsschutzorganisation im Unternehmen. Die beste Wirkung erreicht man, wenn der Arbeitsschutz und die Sicherheit der Beschäftigten mit einem *Managementsystem* nachhaltig in die Strukturen und Abläufe eines Unternehmens eingebunden werden. Unternehmen, die dies erkannt haben, verknüpfen ihr Arbeitsschutzmanagementsystem mit einem Qualitätsmanagementsystem. Dadurch werden Störungen im Betriebsablauf vermieden, die beispielsweise durch Unfälle, arbeitsbedingte Erkrankungen und Schadensfälle entstehen. Zentrale Säule dabei ist die Pflicht des Arbeitgebers zur Durchführung einer Gefährdungsbeurteilung.

Der Gesetzgeber schreibt im § 3 ArbSchG - Grundpflichten des Arbeitgebers - vor, dass der Arbeitgeber verpflichtet ist, nach Art der Tätigkeiten und der Zahl der Beschäftigten **für eine geeignete Organisation zu sorgen** und die erforderlichen Mittel bereitzustellen sowie Vorkehrungen zu treffen, dass die *Maßnahmen erforderlichenfalls bei allen Tätigkeiten und eingebunden in die betrieblichen Führungsstrukturen* beachtet werden und die *Beschäftigten ihren Mitwirkungspflichten nachkommen* können.

Betrachtet man den **§ 3 ArbSchG in Verbindung mit dem § 11 ASiG**, erhält man die gesetzlich geforderte Zusammensetzung des Arbeitsschutzausschuß. Er ist ein Teil der notwendigen Arbeitsschutzorganisation, welche je nach Tätigkeiten und der vorhandenen betrieblichen Führungsstrukturen individuell gebildet werden muss.

Zusammensetzung des Arbeitsschutzausschuß

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

Der Arbeitsschutzausschuß tritt mindestens einmal vierteljährlich zusammen.

Der Arbeitsschutzausschuß hat die Aufgabe, Anliegen des Arbeitsschutzes und der Unfallverhütung zu beraten.

Wie schon genannt, sind die Aufgaben einer Arbeitsschutzorganisation abhängig von den Tätigkeiten und den vorhandenen betrieblichen Führungsstrukturen. Zum Beispiel kann es notwendig sein ein Laser-Schutz-Beauftragter zu benennen oder wenn nötig eine Personen zum Strahlenschutz-Beauftragten zu bestellen. Diese Personen werden dann nach Betriebssicherheitsverordnung¹ (BetrSichV) als „Befähigte Personen“ bezeichnet.

Aufgaben² und organisatorische Regelungen einer Arbeitsschutzorganisation:

- Festlegung von Verantwortung und Aufgabenübertragung
- Überwachung der Einhaltung der übertragenen Pflichten und Kontrolle der Aufgabenerledigung

¹ § 2 Begriffsbestimmungen

² Die aufgeführten Kriterien sind allgemein gültig und erheben keinen Anspruch auf Vollständigkeit. Für den einzelnen Betrieb kann es sein, dass einige Themengebiete nicht zutreffen, andere wiederum zu oberflächlich abgebildet werden.

Die **7 Goldenen** Regeln im Arbeits- und Gesundheitsschutz

- Erfüllung der Organisationspflichten aus dem ASiG
- Sicherstellung notwendiger Qualifikationen für den Arbeitsschutz bei Führungskräften, Benennung von Funktionsträgern und Beschäftigten mit bestimmten Aufgaben
- Organisation der Durchführung der Gefährdungsbeurteilung
- Festlegung von geeigneten Regelungen für die Durchführung und Dokumentation von Unterweisungen und Gefährdungsbeurteilungen
- Umgang mit behördlichen Auflagen, z. B. Genehmigungen, Erlaubnisse, Besichtigungsschreiben
- Handhabung der Rechtsvorschriften sowie des technischen und betrieblichen Regelwerks, insbesondere bei Änderungen der Rechtsvorschriften
- Einbeziehung der besonderen Funktionsträger, wie z.B. die örtliche Feuerwehr.
- Kommunikation des Arbeitsschutzes
- Organisation der arbeitsmedizinischen Vorsorge
- Regelungen zur Planung und Beschaffung von Arbeitsschutzmitteln oder besonderen Arbeitsschutzmaßnahmen
- Information und Einbindung von Fremdfirmen
- Integration von zeitlich befristet Beschäftigten (z. B. Zeitarbeiter, Praktikanten)
- Organisation von Notfallmaßnahmen/Erste Hilfe
- etc.

Arbeitsschutzmanagementsysteme

Die Einführung eines Arbeitsschutzmanagementsystems ist eine freiwillige Maßnahme des Unternehmens. Sofern ein Unternehmen es wünscht und die zuständige Arbeitsschutzbehörde oder der Unfallversicherungsträger es anbieten, können eine Beratung zu Arbeitsschutzmanagementsystemen und/oder die Prüfung von deren Wirksamkeit erfolgen.

Als Basisbeispiel für ein Arbeitsschutzmanagementsystem, sind die Inhalte des Nationalen Leitfadens (NLF) aufgeführt.

Hier geht es zentral um Erweiterungen in der Arbeitsschutzorganisation wie z.B. um Führungsaspekte wie:

- Arbeitsschutzpolitik und -ziele
- Leistungsüberwachung und -messung
- Bewertung durch die oberste Leitung
- Arbeitsschutzaudits
- Dokumentationspflicht
- Vorbeugungs- und Korrekturmaßnahmen
- Kontinuierliche Verbesserung
- etc.

Wie Sie folgerichtig erkennen, macht ein Arbeitsschutzmanagementsystem erst dann richtig Sinn, wenn der Arbeits- und Gesundheitsschutz mit einem vorhandenen Qualitätsmanagementsystem gekoppelt wird.

Die 7 Goldenen Regeln im Arbeits- und Gesundheitsschutz

4. Regel Kenntnisse in der Gefährdungsermittlung, Risikoeinschätzung, Risikobewertung und Unterweisung

Gefährdungsermittlung

Die Gefährdungsbeurteilung ist das zentrale Element im betrieblichen Arbeitsschutz. Es ist die Grundlage für ein systematisches und erfolgreiches Sicherheits- und Gesundheitsmanagement. Das Arbeitsschutzgesetz verpflichtet Arbeitgeber, auf der Basis einer Beurteilung der Arbeitsbedingungen erforderliche Maßnahmen des Arbeitsschutzes festzustellen, umzusetzen und im Hinblick auf ihre Wirksamkeit zu kontrollieren. Bei der Gefährdungsbeurteilung sind auch psychische Belastungen zu berücksichtigen.

Der § 5 ArbSchG regelt die Pflicht des Arbeitgebers zur Ermittlung und Beurteilung der Gefährdungen und konkretisiert mögliche Gefahrenursachen und Gegenstände der Gefährdungsbeurteilung. Der § 6 ArbSchG verpflichtet den Arbeitgeber, das Ergebnis der Gefährdungsbeurteilung, die von ihm festgelegten Arbeitsschutzmaßnahmen und das Ergebnis ihrer Überprüfung zu dokumentieren.

”Wie gestaltet sich der Ablauf einer Gefährdungsermittlung?“

Der Ablauf lässt sich in **sieben einfachen Schritten** sauber und strukturiert gestalten.

Teil 1: Schritt eins und zwei obliegen der Betriebsführung. Hier werden Sie gemeinsam mit der Betriebsführung, der Fachkraft für Arbeitssicherheit und dem Betriebsarzt die notwendigen Fakten festzulegen.

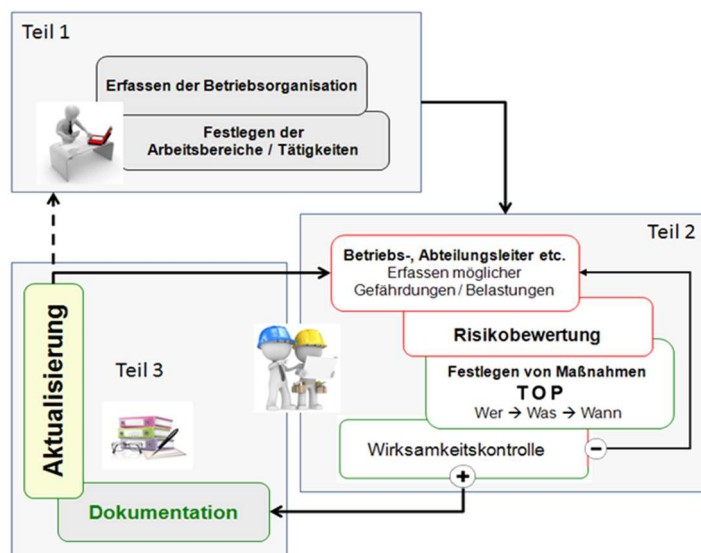
Teil 2: In Schritt drei bis sechs involvieren Sie zusätzlich noch die betroffenen Beschäftigten. Damit erhalten Sie wichtige Informationen aus erster Hand.

Um die Beschäftigten einbinden zu können, müssen Sie dafür sorgen, dass die betroffenen Personen ein einheitliches Verfahren zur Gefährdungsermittlung anwenden. Als Betriebsrat haben Sie Einflussmöglichkeit auf die Vorbereitung, z.B. in Form einer Schulung.

Teil 3: Schritt sieben obliegt dem Arbeitgeber. Dabei wird er durch die Fachkraft für Arbeitssicherheit und den Betriebsarzt unterstützt und die Ergebnisse werden mit den Beschäftigten besprochen.

Anmerkung

Alle daraus folgenden Schutzmaßnahmen haben Einfluss auf die durchzuführenden Unterweisungen.



Die 7 Goldenen Regeln im Arbeits- und Gesundheitsschutz

Risikoeinschätzung

Sie finden in der Literatur verschiedene Verfahren, die Sie zur Risikoeinschätzung von Gefährdungen nutzen können. Beispielgebend sei hier das Verfahren nach Nohl genannt.

Mit der folgenden Methode können Sie das Risiko leicht einschätzen. Beurteilen Sie

1. die Wahrscheinlichkeit, dass ein Schaden eintreten kann (z.B. C) und
2. das mögliche Schadensausmaß (z.B. III).

Im Schnittpunkt finden Sie eine Zahl (im Beispiel die 2). Sie zeigt die Risikogruppe an.

3. Die Risikogruppe bestimmt die Art der Maßnahmen (hier: Maßnahmen mit normaler Schutzwirkung).

W		S Schadensausmaß				
		ohne Arbeitsausfall	mit Arbeitsausfall	leichter bleibender Gesundheitsschaden	schwerer bleibender Gesundheitsschaden	Tod
Wahrscheinlichkeit		V	IV	III	II	I
→ häufig	A	3	2	1	1	1
→ gelegentlich	B	3	2	1	1	1
→ selten	C	3	2	2	1	1
→ unwahrscheinlich	D	3	2	2	2	1
→ praktisch unmöglich	E	3	3	3	2	2

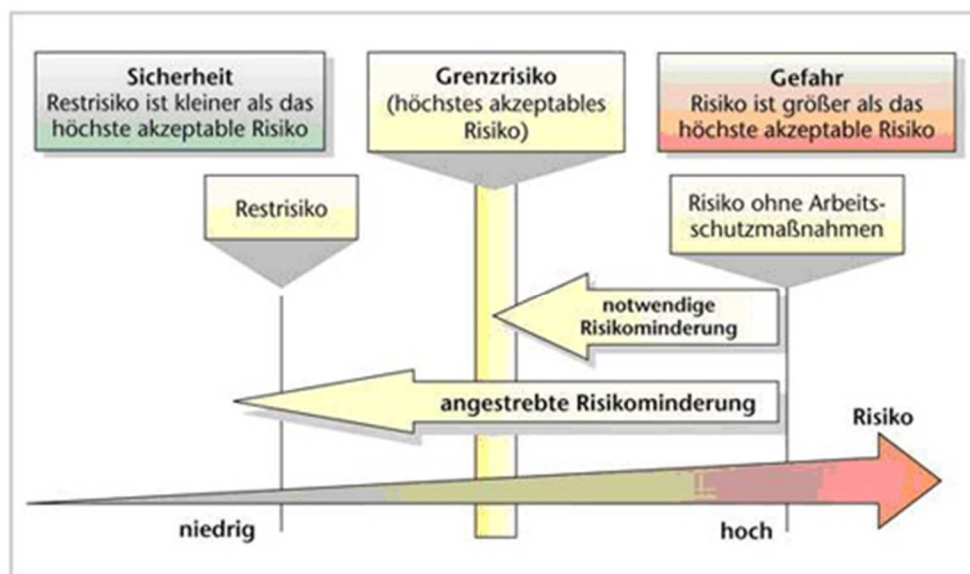
R			
Risikogruppe	Risiko	Maßnahmen	
→ 1	G roß	Maßnahmen mit erhöhter Schutzwirkung dringend notwendig	T
→ 2	M ittel	Maßnahmen mit normaler Schutzwirkung notwendig	O
→ 3	K lein	Maßnahmen organisatorisch und personenbezogen ausreichend	P

Die 7 Goldenen Regeln im Arbeits- und Gesundheitsschutz

Risikobewertung

Nachdem das Risiko hinsichtlich Schadensausmaß und Eintrittswahrscheinlichkeit eingeschätzt wurde, stellt sich die Frage, ob es akzeptabel ist. Eine Entscheidung, ob Maßnahmen zur Risikominderung erforderlich sind oder nicht, muss getroffen werden.

Solange das Risiko größer als das akzeptable Grenzkrisiko ist, muss eine Risikominderung durchgeführt werden. Sobald das Grenzkrisiko mit den Maßnahmen der Risikominderung unterschritten wird, ist man auf der sicheren Seite. Eine weitere Risikominderung ist nicht erforderlich und auch vielfach gar nicht durchführbar. Es wird also ein Restrisiko verbleiben, das aber als vertretbar angesehen werden kann.



Unterweisung

Der Arbeitgeber hat die Beschäftigten über Sicherheit und Gesundheitsschutz bei der Arbeit während ihrer Arbeitszeit ausreichend und angemessen zu unterweisen. Die Unterweisung umfasst Anweisungen und Erläuterungen, die eigens auf den Arbeitsplatz oder den Aufgabenbereich der Beschäftigten ausgerichtet sind.

Die Unterweisung muss bei der Einstellung, bei Veränderungen im Aufgabenbereich, der Einführung neuer Arbeitsmittel oder einer neuen Technologie vor Aufnahme der Tätigkeit der Beschäftigten erfolgen.

Die Unterweisung muss an die Gefährdungsentwicklung angepasst sein und erforderlichenfalls regelmäßig wiederholt werden.

Bei einer Arbeitnehmerüberlassung trifft die Pflicht zur Unterweisung den Entleiher. Er hat die Unterweisung unter Berücksichtigung der Qualifikation und der Erfahrung der Personen, die ihm zur Arbeitsleistung überlassen werden, vorzunehmen. Die sonstigen Arbeitsschutzpflichten des Verleihers bleiben unberührt.

Relevante Gesetze: ArbSchG § 12, BetrVG § 81

Die **7 Goldenen** Regeln im Arbeits- und Gesundheitsschutz

5. Regel Kenntnisse über „Menschliche Faktoren“ (Human Factors)

Der Begriff „Menschlicher Faktor“, auch Menschliche Einflussgröße, engl. Human Factor ist ein Sammelbegriff für psychische, kognitive und soziale Einflussfaktoren auf den Beschäftigten bei seiner Tätigkeit. Häufig wird vom „Faktor Mensch“ im Bereich Arbeits- und Gesundheitsschutz bei Sicherheitsfragen sowie bei psychische Fehlbelastungen gesprochen. Dabei wird von vielen Autoren der Plural, als „Menschliche Faktoren“ bzw. „Human Factors“ verwendet, um die Mehrdimensionalität und Komplexität der psychologischen und sozialen Einflussfaktoren zu betonen.

Aber welche Bedeutung hat nun Human Factors für Ihre Betriebsratsarbeit?

Als Betriebsrat sehen Sie sich vielfältigen Aufgaben gegenüberstellt. Dies können Aufgaben aus den sozialen, personellen und wirtschaftlichen Bereichen sein. Diese multiplexen Aufgaben bedeuten in der heutigen Zeit, eine gewaltige Herausforderung an Ihre tägliche Betriebsratsarbeit. Um diesen Herausforderungen gewachsen zu sein, sollten Sie sich für eine Schulung im Bereich „Human Factors“ entscheiden.

Die Bedeutung von „**Human Factors**“ Schulung für Sicherheit und Durchsetzungsfähigkeit in komplexen Aufgabenfeldern ist mittlerweile unbestritten. Das menschliche Denken und Handeln, die Grenzen menschlicher Leistungsfähigkeit und der Umgang mit den daraus resultierenden **Ereignissen sind Schlüsselfaktoren** für die Zuverlässigkeit Ihrer täglichen Betriebsratsarbeit.

Als Betriebsrat die richtigen Ressourcen nutzen

Genau hier hat sich „Human Factors“ in der Betriebsratsarbeit als eine Strategie zum Umgang mit menschlichem Fehlverhalten etabliert und unterstützt den effektiven Gebrauch aller verfügbaren Ressourcen.

Beeindruckend ist, dass „Human Factors“ damit auch Antworten auf viele Fragen aus dem Management und dem Geschäftsleben bietet. Als ganzheitliche Strategie verbessert „Human Factors“ nachhaltig die Fähigkeiten Ihrer Betriebsratsarbeit, die Quellen von Fehlern in sich selbst, aber auch in allen Ebenen der Zusammenarbeit innerhalb der „Betrieblichen Organisation“.

So verbessert es dauerhaft und beständig die Zusammenarbeit im Team.

Optimieren Sie Ihren Umgang mit dem unbeabsichtigten menschlichen Fehlverhalten, mit Wahrnehmungsfehlern und den daraus resultierenden Kommunikationsfallen, die auch in ganz alltäglichen Arbeitsbereichen ihre gefährliche Wirkung entfalten und die Motivationsverlust, innere Migration oder sogar Burnout bedeuten können. Gestalten Sie Ihr individuelle Schulung, und machen Sie sich für die Zukunft stark um eine effektive Betriebsratsarbeit zu leisten.

Die 7 Goldenen Regeln im Arbeits- und Gesundheitsschutz

Schwerpunktt Themen „Human Factors“ (Menschlichen Faktoren)

Wenn Sie sich dem Thema „Human Factors“ öffnen verbessern Sie nachhaltig Ihre kreative Strategien, mit denen Sie Ihre Ziele erreichen. Dabei gewinnen Sie in Ihrem komplexen Arbeitsumfeld an Handlungssicherheit.

Der Auseinandersetzung mit den Grenzen des menschlichen Leistungsvermögens folgt ein neuer, offener Umgang mit Fehlern und Risiken. Ihre verantwortungsbewussten Kollegen werden dann automatisch Ihre Betriebsratsarbeit besser unterstützen und Ihre Geschäftsführung wird als Unternehmensziel „Sicherheit“ als Unternehmensziel neu für sich definieren.

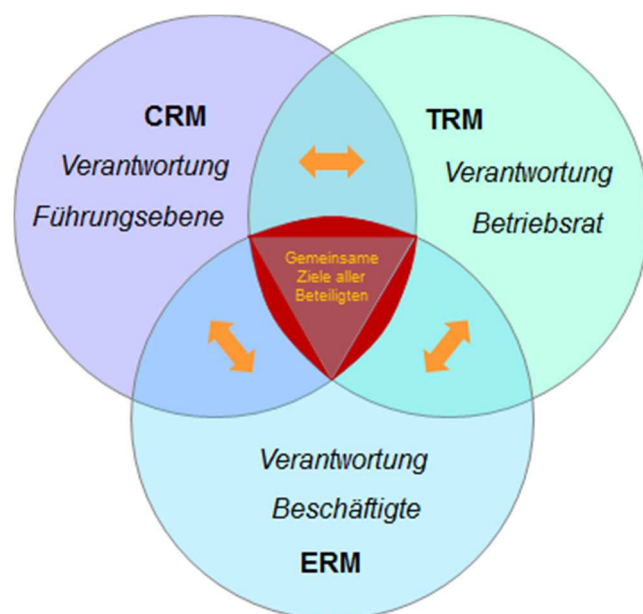
Inhalte von „Human Factors“

- Menschliches Fehlverhalten u. Zuverlässigkeit
- Fehler-Kette
- Stress, Stressverarbeitung u. Bewältigung
- Ermüdung u. Aufmerksamkeit
- Informationsaufnahme und -verarbeitung
- Situationsbewusstsein, Entscheidungsfindung
- Kommunikation innerhalb u. außerhalb einer Führungsrolle
- Führungsrolle im Team und Teamverhalten
- Sicherheitskultur im Unternehmen
- etc.

Das Begreifen des entsprechenden „menschlichen Leistungsvermögens“, bedeutet die gezielte Veränderung und Verbesserung sicherheitsrelevanten Führungsverhaltens. Dies betrifft nicht nur Ihre Betriebsratsarbeit sondern auch andere Tätigkeitsbereiche wie der Führungsebene in Ihrem Unternehmen. Diese „Fähigkeiten“ finden wir in „Human Factors“ unter den Begriffen CRM³, TRM⁴ und ERM⁵.

Ziel ist es, die optimale Nutzung aller menschlichen Ressourcen im Unternehmen zu erreichen, die Kommunikation untereinander zu verbessern und Abläufe sowie Verfahren zu standardisieren.

Der Hauptfokus aller Schulungsinhalte liegt auf dem Verbessern der Sicherheit im täglichen Arbeitsablauf.



³ Crew Resource Management hat zum Ziel, eine Verbesserung der Zusammenarbeit zwischen dem Betriebsrat und der Führungsebene.

⁴ Team Resource Management hat zum Ziel, eine Verbesserung der Zusammenarbeit zwischen den Betriebsratsmitgliedern.

⁵ Employer Resource Management hat zum Ziel, eine Verbesserung der Sicherheit u. Zusammenarbeit zwischen den Beschäftigten.

Die **7 Goldenen** Regeln im Arbeits- und Gesundheitsschutz

6. Regel Kenntnisse über „psychische Fehlbelastungen“ und ihre Auswirkungen

Lassen Sie mich mit einer Frage beginnen: Macht Arbeit krank?

Wenn dies stimmt, dann müsste doch vom Gesetzgeber die Arbeit verboten werden. Denn in **Artikel 2 des Grundgesetzes** steht: „*Jeder hat das Recht auf Leben und körperliche Unversehrtheit*“.

Im Umkehrschluss bedeutet dies, wenn der Arbeitgeber, der Betriebsrat und die Beschäftigten gemeinsam die arbeitsschutzrechtlichen Regelungen einhalten, dann dürfte auch keine Person in der Arbeitswelt erkranken oder einen möglichen Schaden erleiden.

Aber warum geschieht so etwas nicht? Sie alle kennen die Schlagworte Burnout, Stress, Monotonie, psychische Sättigung, psychische Ermüdung, Ängste, Depressionen bis hin zu Missbrauch von Suchtmitteln.

Die Antworten sind vielfältig. Dem Unternehmen geht es um Profit, da stehen die Gewinne am Jahresende mehr im Fokus als manchmal der Gesundheitsschutz aller und damit meine ich nicht nur die Beschäftigten nach dem Arbeitsschutzgesetz, sondern auch die Gesundheit der Menschen aus den Führungsebenen.

Hier können wir einen Ansatz über „Human Factors“ wieder finden. Sicherheitskultur im Unternehmen gepaart mit „Leadership & Managerial Skills“ (Führung und Managementfähigkeiten), Situational Awareness (Situatives Bewusstsein), Cooperation und Decision Making (Zusammenarbeit und Entscheidungsfindung), um eine Verbesserung im Gesundheitsschutz zu erreichen.

Ein weiterer Ansatz, ist das Entwickeln von Verständnis über den Begriff „psychische Fehlbelastungen“. Denn wenn wir im Arbeits- und Gesundheitsschutz über psychische Fehlbelastungen sprechen, muss es zum Ziel sein diese im Vorfeld zu verhindern. Aber um dies zu können, müssen wir uns mit psychischen Fehlbelastungen in der Arbeitswelt als Betriebsrat auseinandersetzen. Dieses Wissen können Sie aber wiederum nur mit einer weiteren Schulung auf dem Gebiet „psychische Fehlbelastungen durch die Arbeitswelt“ erreichen.

Der Gesetzgeber kommt uns da sehr entgegen, in dem er im Oktober 2013 im Arbeitsschutzgesetz den **§ 5 „Beurteilung der Arbeitsbedingungen“**, Absatz 3 „Eine Gefährdung kann sich insbesondere ergeben durch“ unter 6. „psychische Belastungen bei der Arbeit“ aufgenommen hat.

Was aber bis jetzt noch fehlt, sind sogenannte Regeln und Verordnungen, welche der Gesetzgeber noch erlassen muss. Ansonsten werden die Arbeitgeber wenig Zeit darauf verwenden, psychische Fehlbelastungen bewusst zu vermeiden.

Eine Möglichkeit wäre, dass man sich jetzt schon Gedanken darüber macht, wie kann ich psychische Fehlbelastungen vermeiden. Dazu braucht man aber ein gesamtheitliches Verständnis über die Arbeitsabläufe in einem Unternehmen, sowie über Psychologie und Pädagogik.

Die **7 Goldenen** Regeln im Arbeits- und Gesundheitsschutz

Die Frage die sich daran anschließt: Wer ist in der Lage dies zu leisten? Allein an dieser Frage erkennt man, dass das Team im Arbeits- und Gesundheitsschutz in Zukunft um weitere „Befähigte Personen“ an wachsen muss.

Was können Sie als Betriebsrat jetzt schon veranlassen?

Sie als Betriebsrat können veranlassen, dass „dauerhaft positive Gesundheitsressourcen“ bei der Erstellung und Erneuerung ihrer Gefährdungsanalysen mit aufgenommen werden.

Was sind „positive Gesundheitsressourcen“? Sie sind der mögliche Schlüssel zur Prävention! Ich werde Ihnen die wichtigsten positive Gesundheitsressourcen vorstellen. Wie gesagt, dies steckt noch in den Kinderschuhen, ist aber unter den Psychologen sowie unter den Pädagogen ein erster Ansatzpunkt.

Die drei wichtigsten Gesundheitsressourcen im Überblick

- Arbeitsbedingte
- Soziale
- Individuelle/persönliche

Arbeitsbedingte Aspekte gehen aus verschiedenen Merkmalen einer Tätigkeit hervor und sind vielgestaltig.

Zum Beispiel:

- Arbeitstätigkeit → *Sinnerfüllung, Freiheitsgrade, etc.*
- Arbeitsbedingungen → *Bedingungen, Arbeitsmittel, etc.*
- Arbeitsplatz → *Ergonomie, Licht, etc.*
- Arbeitsumwelt → *Klima, Lärm, etc.*
- Organisation → *Prozessabläufe, Aufbauorganisation, etc.*

Soziale Aspekte erwachsen aus meinen unterstützenden Netzwerken.

Zum Beispiel:

- Soziale Unterstützung → *Führung, Teamarbeit, etc.*
- Partner im Netzwerk → *Kollegen, Vorgesetzte, etc.*
- Gütekriterien im Netzwerk → *Synergiepotenzial, Zusammensetzung, etc.*
- Gütekriterien des Netzes → *Stabilität, Leitlinien, etc.*

Individuelle/persönliche Aspekte erwachsen aus meinen unterstützenden Netzwerken.

Zum Beispiel:

- Positives Denken → *innere Überzeugung, Widerstandsfähigkeit, etc.*
- Aktives Handeln → *Motivation, Lösungsorientierung, etc.*
- Akzeptanz → *Realitätssinn, Gelassenheit, etc.*
- Selbststeuerung → *gesunde Lebensweise, Disziplin, etc.*

Wie gehe ich jetzt als Betriebsrat vor? Mein Tipp für Sie lautet:

1. **Identifizieren Sie** als Betriebsrat, welche Gesundheitsressourcen eine negative Wirkung auf die Beschäftigten in Ihrem Unternehmen ausüben.
2. **Ermitteln Sie** die dafür auslösenden Faktoren wie psychische Risiken
3. **Ordnen Sie** die jeweiligen psychischen Risiken den entsprechenden Gesundheitsressourcen zu.
4. **Erarbeiten Sie passende Lösungen**, um den oder die Betroffenen wieder in ein positives Arbeitsverhältnis zu rücken.

Die **7 Goldenen** Regeln im Arbeits- und Gesundheitsschutz

7. Regel Kenntnisse über die Durchsetzung von BR-Maßnahmen



BR-Arbeit durchsetzungsfähig

Was bedeutet, in Angelegenheiten mitzubestimmen?

Der Betriebsrat hat in zahlreichen Angelegenheiten nach BetrVG ein Mitbestimmungsrecht. Mitbestimmung heißt, dass der Arbeitgeber nicht ohne Zustimmung des Betriebsrates handeln und bei Fragen, die alle oder einen großen Teil der Arbeitnehmer betreffen, alleine entscheiden kann.

Der Betriebsrat hat bei seiner Entscheidung in vertrauensvoller Zusammenarbeit mit dem Arbeitgeber die Belange des Betriebes und der betroffenen Arbeitnehmer angemessen zu berücksichtigen und danach seine Entscheidung zu treffen.

In Angelegenheiten, die der Mitbestimmung unterliegen kann keine Seite wirksam ohne die andere handeln (sog. „Konsensprinzip“). Falls eine Einigung nicht zustande kommt, kann jede Seite die Einigungsstelle anrufen, deren Spruch die Einigung zwischen Arbeitgeber und Betriebsrat ersetzt.

Dieses obligatorische Mitbestimmungsrecht schließt ein durchsetzbares Initiativrecht des Betriebsrats ein, weil die Mitbestimmung schon begrifflich beiden Teilen gleiche Rechte einräumt (BAG v. 14.11.1974 - 1 ABR 65/73).

Mitbestimmungsrechte

- **BetrVG § 77 Abschluss von Betriebsvereinbarungen** zu gemeinsamen Beschlüssen.
- **BetrVG § 87 (1) 7** Mitbestimmung bei **Regelungen zur Unfallverhütung** und des Gesundheitsschutzes im Rahmen der Auslegung gesetzlicher Bestimmungen und Vorschriften.
- **BetrVG § 97 (1) 2** Mitbestimmung bei **Regelungen zur Arbeitszeit/Pausen**.
- **BetrVG § 91** Korrigierende Mitbestimmung zur Abwendung, Milderung, Ausgleich von Nachteilen **bei Änderung von Arbeitsplätzen, Arbeitsabläufen, Arbeitsumgebung** bei Verstoß gegen gesicherten arbeitswissenschaftlichen Erkenntnisse und besonderer Belastung.
- **BetrVG § 99** Mitbestimmung **personell Einzelmaßnahmen** bei Ernennung Fachkraft für Arbeitssicherheit, Betriebsarzt, Sicherheitsbeauftragte als Arbeitnehmer/-innen.
- **BetrVG § 98** Mitbestimmung bei Durchführung betrieblicher **Bildung/Unterweisung**.
- **BetrVG §111/112** Betriebsänderung/Sozialplan bei **umfangreichen betrieblichen Veränderungen**, Interessenausgleich ist möglich.

Die **7 Goldenen** Regeln im Arbeits- und Gesundheitsschutz

Beratungsrechte - Zusammenarbeit

- **BetrVG § 89 (4)**, ASiG § 11 **Teilnahmerecht des Betriebsrates am Arbeitsschutzausschuss** und/oder Besprechungen mit den Sicherheitsbeauftragten
- **BetrVG § 89 (1)** **Verpflichtung zur Unterstützung** der Behörden und Berufsgenossenschaften
- **ASiG § 9 (1)** **Verpflichtung** der Betriebsärzte und der Fachkräfte für Arbeitssicherheit **zur Zusammenarbeit**, Information und Beratung
- **BetrVG § 88** **Freiwillige Betriebsvereinbarungen** zur Regelung **zusätzlicher Maßnahmen** zur Verhütung von Arbeitsunfällen und Gesundheitsschädigungen

Informationsrechte

- **BetrVG § 80 (1) 1** **Allgemeines Informationsrecht** zur Durchführung der Aufgaben des Betriebsrates
- **BetrVG § 90 (2)** **Informations- und Beratungsrecht** bei Neu- und Umbauten, geplanten neuen technischen Anlagen, Arbeitsverfahren und Arbeitsplätzen
- **BetrVG § 89 (2)** **Information und Beratung des Betriebsrates durch** den Arbeitgeber und die zuständigen Behörden und Berufsgenossenschaften
- **BetrVG § 89 (5,6)** **Aushändigung von Niederschriften** über Untersuchungen, Besichtigungen und Besprechungen, Unfallanzeige

Die 7 Goldenen Regeln im Arbeits- und Gesundheitsschutz

Dank an alle Betriebsräte

Ich möchte mich bei allen Interessenten und Lesern meines Blogs bedanken. Die kontinuierlich steigenden Besucherzahlen zeigen mir, dass dem ein oder anderen meine Seite Betriebsrat-Seminare24.de gefällt. **Vielen Dank** fürs Lesen, die Kommentare und Anmerkungen zu den einzelnen Artikeln!

Bildliche Zusammenfassung aller 7 Goldenen Regeln



Es ist die Begeisterung zum Arbeits- und Gesundheitsschutz, verbunden mit dem Wissen Betriebsräte zu helfen, um sie in ihrer Macht zu Stärken.

basigs.

Bildung in
Arbeitssicherheit
& Gesundheitsschutz

Tel. 05055-1480
Fax. 05055-1590

E-Mail: Info@basigs.de
Website: www.basigs.de



