

GBU mitbestimmen, aber wie?

Mit möglichst passenden Strukturen den Arbeitsschutz als Interessenvertretung voranbringen



Inhalt

1	Einleitung	03
	1.1 Bedeutung des Arbeitsschutzes	03
	1.2 Herausforderungen in der Praxis	03
2	Die Gefährdungsbeurteilung (GBU) – ein Überblick	04
	2.1 Was ist eine GBU?	04
	2.2 Bedeutung der ganzheitlichen GBU (psychisch und physisch)	04
	2.3 Der Prozess der GBU	05
3	Die Rolle der Interessenvertretung im Arbeitsschutz	06
	3.1 Mitbestimmung im Arbeitsschutz: Rechtliche Grundlagen	06
	3.2 Mitbestimmungsrechte der Interessenvertretung in der GBU	07
	3.3 Prozessuale Mitbestimmung bei der GBU	07
4	Wichtige Begriffe des Arbeitsschutzes	08
	4.1 Das Arbeitsschutzgesetz (ArbSchG) – damit Arbeit der Gesundheit nicht schadet	08
	4.2 Der Arbeitsschutzausschuss (ASA) – Herzstück des betrieblichen Arbeits- und Gesundheitsschutzes	09
	4.3 Das Arbeitssicherheitsgesetz (ASiG)	09
5	Arbeitsstrukturen zur Begleitung der GBU	10
	5.1 Der Steuerkreis	11
	5.2 Der Arbeitsschutzausschuss	11
	5.3 Regeltermine mit dem Arbeitgeber	11
6	Tipps und Hinweise zur praktischen Umsetzung	12
	6.1 Betriebs- oder Dienstvereinbarung	12
	6.2 Praxiswissen	12
7	Fazit und Ausblick	
	7.1 Warum eine gute GBU ein Gewinn für alle ist	13
	7.2 Ausblick auf zukünftige Herausforderungen im Arbeitsschutz	13
	Quellen	13

1. Einleitung

1.1 Bedeutung des Arbeitsschutzes

Der Arbeitsschutz ist einer der wichtigsten Bausteine für ein sicheres und gesundes Arbeiten im Betrieb und heute wichtiger denn je. Nicht nur hohe Krankenquoten und kurzfristige Abwesenheiten belasten die Betriebe: Auch der zunehmende Fachkräftemangel, der demografische Wandel und die Anzahl an Frühverrentungen führen zu spürbaren Personalengpässen. Demografischer Wandel und Fachkräftemangel haben auf den ersten Blick wenig mit Arbeitsschutz zu tun. Aber wer den betrieblichen Arbeitsschutz gut organisiert und umsetzt, betreibt Zukunftssicherung. Gerade, wenn ein Mangel an Arbeits-/Fachkräften besteht und/oder viele Beschäftigte in den Ruhestand gehen, ist es besonders wichtig, die aktuell Beschäftigten so lange und gesund wie möglich zu halten. Dieses Vorgehen erhält die Arbeitskraft und kann überdies Frühberentungen verhindern. Außerdem kann ein gut organisierter Arbeitsschutz und Gesundheitsschutz zu Mitarbeiterbindung und -gewinnung beitragen. Umso mehr lohnt es sich für Unternehmen, in die Gesundheit ihrer bestehenden Belegschaft zu investieren – mit gezielten Maßnahmen für Sicherheit, Prävention und gute Arbeitsbedingungen.

Eine gut organisierte Arbeitsschutzstruktur sollte in jedem Betrieb an oberster Stelle stehen. Leider zeigt die Praxis, dass die Umsetzung, insbesondere die der GBU, oft unzureichend ist. Laut einer Studie von Sommer, S. et al. (2024) führen Betriebe mit einem hohen Arbeitsschutzstandard (einer „Arbeitsschutzorganisation hoher Güte“) deutlich häufiger (59 %) eine umfassende GBU durch als solche mit geringerer Güte (23 %). Dabei ist eine umfassende GBU der Grundstein für effektive Arbeits-, Gesundheitsschutz- sowie Präventionsmaßnahmen am Arbeitsplatz.

1.2 Herausforderungen in der Praxis

In vielen Betrieben werden Gefährdungsbeurteilungen entweder nicht oder nur unvollständig durchgeführt. Oft fehlt es an der abschließenden Wirksamkeitskontrolle der ergriffenen Arbeitsschutzmaßnahmen (BAuA 2023). Es bleibt also viel Raum für Verbesserungen. Hier kommt die Interessenvertretung (BR, PR, MAV) ins Spiel. Mit ihren Mitbestimmungsrechten kann sie einen erheblichen Beitrag dazu leisten, dass Gefährdungsbeurteilungen umfassend und nachhaltig durchgeführt werden.

Wann hat eine Arbeitsschutzorganisation eine hohe Güte?

Zu einer Arbeitsschutzorganisation hoher Güte gehören z. B. das Vorhandensein eines Arbeitsschutzausschusses, Schulungen von Führungskräften, die Einbindung der Fachkraft für Arbeitssicherheit, des Betriebsarztes bzw. -ärztes sowie die Kooperation mit der Interessenvertretung (Sommer, S. et al. (2024)).





2. Die Gefährdungsbeurteilung (GBU) – ein Überblick

2.1 Was ist eine GBU?

Die Organisation und Umsetzung des Arbeitsschutzes sind breit gefächert und komplex. Hier hilft es schon, sich zu Beginn auf die dringendsten Themen zu fokussieren. Zu diesen Themen gehört die GBU.

Die GBU ist ein zentrales Element des Arbeitsschutzes, bei der Risiken und Gefährdungen am Arbeitsplatz systematisch identifiziert und bewertet werden. Erst danach können geeignete Maßnahmen zur Verhütung von Unfällen und gesundheitlichen Gefährdungen abgeleitet, umgesetzt und deren Wirksamkeit kontrolliert werden.

Die GBU ist damit ein Grundpfeiler des Arbeitsschutzes. Denn nur, wenn bekannt ist, welche Gefährdungen an den Arbeitsplätzen existieren, können Arbeitsschutzmaßnahmen gezielt geplant, umgesetzt und am Ende auf ihre Wirksamkeit kontrolliert werden (vgl. Abb. 1).

Die GBU umfassend durchzuführen und kontinuierlich fortzuschreiben, ist ein wichtiger Beitrag zu einem sicheren und gesunden Arbeiten der Beschäftigten.

2.2 Bedeutung der ganzheitlichen GBU (psychisch und physisch)

Eine umfassende GBU deckt sowohl psychische als auch physische Belastungen ab. Die Kombination dieser beiden Komponenten ist entscheidend, um einen ganzheitlichen Arbeits- und Gesundheitsschutz sicherzustellen. Nur so können alle relevanten Gefährdungen und Belastungen erkannt und bearbeitet werden.

Mit der ganzheitlichen GBU der psychischen und physischen Belastungen (vgl. Abb. 1) liegt eines der umfangreichsten Mitbestimmungsthemen für die Interessenvertretungen (BR, PR, MAV) vor. Dies ist ursächlich begründet durch den § 5 Arbeitsschutzgesetz (ArbSchG). Es handelt sich hierbei um einen Rahmen-Paragraphen, der besagt, dass der Arbeitgeber eine GBU durchführen muss. Allerdings regelt er nicht konsequent, wie er dieses zu tun hat. Es liegt folglich ein Spielraum für die Ausgestaltung vor. Genau hier setzt die Mitbestimmung an.

2.3 Der Prozess der GBU

Die kontinuierliche Aktualisierung dieses Prozesses ist essenziell, um auf neue Gefährdungen reagieren zu können. Der Prozess einer ganzheitlichen GBU gliedert sich in folgende Schritte:



Abb. 1: Prozess der ganzheitlichen GBU. Die unterschiedlichen Schritte einer GBU werden durch verschiedene Paragraphen des Arbeitsschutzgesetzes geregelt. In der Praxis spricht man jedoch von einer GBU.



3. Die Rolle der Interessenvertretung im Arbeitsschutz

3.1 Mitbestimmung im Arbeitsschutz: Rechtliche Grundlagen

Obwohl der Arbeitgeber für die Durchführung der GBU verantwortlich ist, haben die Interessenvertretungen (BR, PR, MAV) umfassende Mitbestimmungsrechte. Die rechtlichen Grundlagen der Mitbestimmung sind in verschiedenen Gesetzen verankert, wie z. B.:

- Betriebsverfassungsgesetz (BetrVG),
- Landespersonalvertretungsgesetze (LPVG),
- Mitarbeitervertretungsgesetze (MVG-EKD und Rahmen-MAVO),
- Bundespersonalvertretungsgesetz (BPersVG).

Interessenvertretung	Rechtsnorm
Betriebsrat	BetrVG § 87 Abs. 1 Nr. 7 „Regelungen über die Verhütung von Arbeitsunfällen und Berufskrankheiten sowie über den Gesundheitsschutz im Rahmen der gesetzlichen Vorschriften oder der Unfallverhütungsvorschriften“
Personalrat (am Beispiel NRW)	LPVG NRW § 72 Abs. 4 Nr. 7 „Der PR hat, soweit eine gesetzliche oder tarifliche Regelung nicht besteht, mitzubestimmen über Maßnahmen zur Verhütung von Dienst- und Arbeitsunfällen und sonstigen Gesundheitsschädigungen einschließlich Maßnahmen vorbereitender und präventiver Art“
Mitarbeitervertretung (evangelisch)	MVG-EKD § 40 b „Die MAV hat in folgenden Fällen ein Mitbestimmungsrecht: Maßnahmen zur Verhütung von Unfällen und gesundheitlichen Gefahren“
Mitarbeitervertretung (katholisch)	Rahmen-MAVO § 36 Abs. 1 Nr. 10 „Die Entscheidung bei folgenden Angelegenheiten der Dienststelle bedarf der Zustimmung der MAV, soweit nicht eine kirchliche Arbeitsvertragsordnung oder sonstige Rechtsnorm Anwendung findet: Maßnahmen zur Verhütung von Dienst- und Arbeitsunfällen und sonstigen Gesundheitsschädigungen“
Personalrat (BPersVG)	BPersVG § 80 Abs. 1 Nr. 16 „Der PR bestimmt mit, soweit eine gesetzliche oder tarifliche Regelung nicht besteht, über Maßnahmen zur Verhütung von Dienst- und Arbeitsunfällen und Berufskrankheiten sowie zum Gesundheitsschutz im Rahmen der gesetzlichen Vorschriften oder der Unfallverhütungsvorschriften“

Tab. 1: Übersicht der Mitbestimmungsrechte nach Rechtsnorm

3.2 Mitbestimmungsrechte der Interessenvertretung in der GBU

Die Interessenvertretung hat das Recht, bei allen wichtigen Schritten der GBU mitzubestimmen. Das bedeutet, dass sie von der Planung über die Durchführung bis zur Kontrolle und Anpassung der Maßnahmen beteiligt ist. Je nach Rechtsnorm ist die Interessenvertretung entweder in jedem Schritt der GBU mitbestimmungspflichtig zu beteiligen – so etwa der Betriebsrat gemäß BetrVG. Manche Interessenvertretungen sind erst ab dem Schritt der Arbeitsschutzmaßnahmen einzubeziehen (vgl. Tab. 1).

Wenn die Interessenvertretung bei jedem Schritt mitbestimmen muss, sind folgende Punkte wichtig:

- Vorbereitung der GBU: Welche Arbeitsstruktur wird benötigt?
- Welche Verfahren und Methoden sollen verwendet werden?
- Festlegung von Kriterien zur Bewertung von Risiken, wenn diese nicht schon durch Grenzwerte oder wissenschaftliche Erkenntnisse festgelegt sind (s. Tab. 2, vgl. BAuA 2024).

Auch bei der nachgelagerten Ableitung und Umsetzung von Arbeitsschutzmaßnahmen (gem. § 3 Abs. 1 in Verbindung mit § 4 ArbSchG) bis hin zur Fortschreibung der GBU liegen Mitbestimmungs- und Überwachungsrechte für die Interessenvertretung vor, die betrieblich geregelt sein müssen, damit sie praxistauglich umgesetzt werden können.

3.3 Prozessuale Mitbestimmung bei der GBU

Die folgende Tabelle zeigt, bei welchen Schritten der GBU die Interessenvertretung welche Inhalte mitbestimmen kann und sollte.

Schritt	Inhalte
Vorbereitungsphase	u. a. Festlegung von Grundsätzen zur Gleichartigkeit von Arbeitsplätzen, bei den Verfahrensweisen zur Wahrnehmung der Mitbestimmung, bei der GBU sowie bei den Grundsätzen der Dokumentation des gesamten Prozesses der GBU
Ermittlung und Analyse der Gefährdungen und Belastungen	Untersuchung und Feststellung von Gefährdungen und Belastungen, Festlegung von Verfahren und Methoden
Beurteilung der ermittelten Gefährdungen und Belastungen	Festlegung von Beurteilungsgrundsätzen im Hinblick auf die Risikobewertung sowie der Dringlichkeit des Handlungsbedarfs
Maßnahmenfestlegung	Auswahl und Festlegung der Maßnahmen sowie der inhaltlichen Ausrichtung
Maßnahmendurchführung	Verankerung von Verantwortlichkeiten im Rahmen der betrieblichen Arbeitsschutzorganisation
Wirksamkeitskontrolle	Verfahren (z. B. Methode) und Intervalle
Fortschreibung	Verfahren (z. B. Methode) und Intervalle

Tab. 2: Übersicht der einzelnen Schritte der GBU und der dazugehörigen Mitbestimmungsrechte

4. Wichtige Begriffe des Arbeitsschutzes

In diesem Kapitel werden wichtige Begriffe des Arbeitsschutzes erläutert. Die „GBU“ wurde bereits weiter oben behandelt. Ergänzend werden nun weitere grundlegende Vorschriften und Begriffe erklärt, die für die Wahrnehmung der Mitbestimmungs-, Informations- und Beratungsrechte im Arbeitsschutz relevant sind – so auch für die GBU.

4.1 Das Arbeitsschutzgesetz (ArbSchG) – damit Arbeit der Gesundheit nicht schadet

Das Arbeitsschutzgesetz ist die zentrale gesetzliche Grundlage für den Arbeitsschutz in Deutschland. Es legt fest, dass der Arbeitgeber für den Arbeitsschutz, also für die Sicherheit und Gesundheit der Beschäftigten, zuständig ist. Das bedeutet, dass er z. B. für die Organisation des Arbeitsschutzes verantwortlich ist. Hierzu gehören die Aufbauorganisation (Strukturen und Ressourcen), wie etwa die Bildung eines Arbeitsschutzausschusses, sowie die Ablauforganisation, wie z. B. die Umsetzung der GBU. So muss der Arbeitgeber z. B. nach § 5 eine ganzheitliche GBU durchführen, indem er sämtliche Gefährdungen am Arbeitsplatz untersucht und erforderliche Arbeitsschutzmaßnahmen auswählt und umsetzt. Bei den Paragraphen des Arbeitsschutzgesetzes handelt es sich um Rahmen-Paragraphen, das bedeutet, dass hier Mitbestimmungsrechte vorliegen.



Abb. 2: Der Arbeitsschutzausschuss



4.2 Der Arbeitsschutzausschuss (ASA) – Herzstück des betrieblichen Arbeits- und Gesundheitsschutzes

Der ASA ist ein zentrales Element der Aufbauorganisation des Arbeitsschutzes und das Herzstück des Arbeits- und Gesundheitsschutzes im Betrieb. Das Arbeitssicherheitsgesetz (§ 11 ASiG) schreibt vor, dass der Arbeitgeber in Betrieben mit mehr als 20 Beschäftigten einen ASA einrichten muss. Die Zusammensetzung des Ausschusses ist gesetzlich festgelegt (siehe Abb.2). Bei Bedarf können auch weitere Personen zu den Sitzungen eingeladen werden. Der ASA muss mindestens einmal im Quartal tagen.

Besonders wichtig:

- Die Vorgaben in § 11 ASiG sind Mindeststandards, die erfüllt werden müssen. Eine detailliertere und verbessernde Ausgestaltung ist erlaubt. So ist es möglich, dass der ASA häufiger tagt oder die Umsetzung des Arbeitsschutzes oder der GBU praktisch begleitet.
- Der ASA ist gesetzlich nur ein beratendes Gremium. Soll er als Struktur für die GBU genutzt werden, müssen sich die Interessenvertretung und der Arbeitgeber darüber verständigen.
- Der ASA muss vor Ort und nicht überregional für mehrere Standorte oder Betriebe eines Unternehmens zuständig sein. Arbeitsschutz ist immer örtlich zu behandeln!
- Auch wenn in § 11 ASiG ausschließlich der Betriebsrat genannt wird, gelten Zusammensetzung und Beteiligung auch für den PR und die MAV.

4.3 Das Arbeitssicherheitsgesetz (ASiG)

Neben dem ArbSchG legt das ASiG grundlegende Anforderungen an die betrieblichen Arbeitsschutzakteur*innen fest. Das ASiG beschreibt als Rahmenvorschrift des Arbeits- und Gesundheitsschutzes die Mitbestimmungsrechte für den Betriebsrat. Außerdem legt es eine Kooperation zwischen den Arbeitsschutzakteur*innen und dem Betriebsrat als zwingend fest. Welche Potentiale für einen lebendigen Arbeits- und Gesundheitsschutz im ASiG verborgen sind, wird aber nicht auf den ersten Blick deutlich. Dies konkretisiert die Deutsche Gesetzliche Unfallversicherung (DGUV) Vorschrift 2. Diese Vorschrift dient zum einen dazu, die Anforderungen an die Fachkunde von Betriebsarzt/-ärztin (»arbeitsmedizinische Fachkunde«) und Fachkraft für Arbeitssicherheit (Sifa, »sicherheitstechnische Fachkunde«) genau zu definieren. Zum anderen werden die Aufgaben dieser Akteur*innen verbindlich in Basisaufgaben (»Grundbetreuung«) und Aufgaben der »betriebsspezifischen Betreuung« untergliedert.

5. Arbeitsstrukturen zur Begleitung der GBU

Wichtige Grundbegriffe sind jetzt geklärt, Mitbestimmungsrechte der Interessenvertretung und Pflichten des Arbeitgebers sind bekannt. Doch wie fängt die Interessenvertretung am besten mit der GBU an? Welche Arbeitsstruktur – Steuerkreis, ASA oder regelmäßige Gesprächstermine mit dem Arbeitgeber – passt zu welchem Gremium?

Hier hat es sich bewährt, zunächst festzulegen, welche Struktur für die Begleitung und Wahrnehmung der Mitbestimmungsrechte benötigt wird. Wichtig ist, dass ein Gremium sich an dieser Stelle realistisch mit dem Thema auseinandersetzt. Es sind u. a. die folgenden Fragen zu berücksichtigen:

- Welche zeitlichen und personellen Ressourcen kann der BR, PR oder die MAV einbringen?
- Welche weiteren internen und externen Akteur*innen werden wann und wie benötigt?
- Welche Arbeitsstrukturen sind für die Bearbeitung notwendig, z. B. ein paritätisch besetzter Steuerkreis?
- Welche anderen Arbeitsstrukturen des Arbeitsschutzes sind bereits vorhanden, die für die GBU genutzt werden können, wie z. B. ein ASA?

Nicht immer ist hierbei die ganz große Klaviatur, wie ein eigener paritätisch besetzter Steuerkreis, erforderlich. Für manche, insbesondere kleinere Gremien, bietet es sich an, vorhandene und bewährte Arbeitsstrukturen zu nutzen – so etwa den ASA. Sofern ein Betrieb über keinen ASA oder Steuerkreis verfügt, ist es ratsam zu überlegen, welche vorhandenen Strukturen für die Planung und Umsetzung der GBU stattdessen genutzt werden können. Hier bieten sich Regeltermine mit dem Arbeitgeber an, wie z. B. Monatsgespräche.





5.1 Der Steuerkreis

Für die Organisation und Umsetzung der GBU wird häufig ein Steuerkreis gebildet. Dieser ist paritätisch besetzt und besteht aus der Interessenvertretung und der Arbeitgebervertretung. Manchmal nehmen am Steuerkreis andere betriebliche Akteur*innen in beratender Funktion teil – etwa die Schwerbehindertenvertretung, die Fachkraft für Arbeitssicherheit, der Betriebsarzt bzw. -ärztin sowie externe Sachverständige. Diese Arbeitsstruktur ermöglicht eine bedarfsorientierte und zeitlich flexible Abstimmung in allen Phasen der GBU. Erfahrungen aus der Praxis haben gezeigt, dass diese Arbeitsstruktur für ein Gremium ab fünf Mitgliedern sinnvoll ist. Diese Struktur ist

außerdem sinnvoll, wenn die GBU noch gar nicht mitbestimmt durchlaufen wurde. Meist werden – gerade am Anfang – mehr zeitliche und personelle Ressourcen benötigt. Es hat sich in der Praxis bewährt, die Verfahrensweisen der GBU zumindest im Rahmen einer Betriebs- bzw. Dienstvereinbarung festzulegen.

Wichtig: Ein Steuerkreis kann nicht erzwungen werden und somit auch nicht über eine Einigungsstelle erwirkt werden, wenn der Arbeitgeber dieses nicht möchte. Häufig wird von beiden Betriebsparteien diese Struktur akzeptiert, weil so ein bedarfsoorientierteres und flexibleres Vorgehen ermöglicht wird, als wenn auf den vierteljährlichen ASA vertagt wird.

5.2 Der Arbeitsschutzausschuss

Der ASA bietet sich als Arbeitsstruktur an, weil er ohnehin in den meisten Betrieben eingerichtet sein muss. Ein weiterer Vorteil ist, dass dieser viermal im Jahr tagt. Damit sind alle wichtigen Akteur*innen vor Ort und haben hierfür ein entsprechendes Zeitfenster eingeplant. Allerdings hat der ASA den Nachteil, dass er zeitlich nicht flexibel ist. Denn in der Regel sind die Termine lange im Voraus festgelegt. Das erschwert flexible Zusammenkünfte für Abstimmungen. Weiterhin ist der ASA per Gesetz ein beratendes Gremium. Er kann allerdings in den Prozess einer GBU eingebunden werden, wenn dies zwischen Arbeitgeber und Interessenvertretung entsprechend vereinbart wird. Wird dieses Gremium als Arbeitsstruktur für die Umsetzung der GBU gewählt, ist festzulegen,

an welcher Stelle – im ASA oder anderswo – Entscheidungen getroffen werden und wie die Zusammenarbeit in Bezug auf die GBU geregelt wird. Das kann z. B. so gestaltet werden, dass sich in den ASA-Sitzungen zu jedem Schritt beraten wird und die Interessenvertretung die Entscheidungsfindung/Mitbestimmung in das gesamte Gremium hineinträgt. Gleiches gilt für den Arbeitgeber. Es ist aber auch möglich, Aufgaben und Entscheidungen in einer Geschäftsordnung zum ASA festzulegen oder aber diese in kleine Arbeitsgruppen des ASA zu verlagern, in denen die Entscheidungsbefugnis entsprechend geregelt ist. Die beiden letzteren Optionen sollten immer über eine Betriebs- bzw. Dienstvereinbarung abgesichert werden.

5.3 Regeltermine mit dem Arbeitgeber

Existiert kein ASA im Betrieb, und ist das Gremium zu klein für die Bildung eines paritätisch besetzten Steuerkreises, weil es z. B. nur drei Mitglieder hat? Dann kann es sinnvoll sein, die Begleitung und Gestaltung der GBU an regelmäßig stattfindende Termine mit dem Arbeitgeber zu koppeln. Das können z. B. Monatsgespräche sein. Der Vorteil ist: Es handelt sich um regelmäßige Termine und beide Betriebsparteien

sind vor Ort. Diese Arbeitsstruktur ist aber, ähnlich wie der ASA, zeitlich weniger flexibel. Zudem sind diese Termine so zu strukturieren, dass die GBU als fester Tagesordnungspunkt auch tatsächlich bearbeitet werden kann. Auch dieses Verfahren sowie weitere Inhalte der GBU sind zur Sicherheit über eine Betriebs- bzw. Dienstvereinbarung festzulegen.

6. Tipps und Hinweise zur praktischen Umsetzung

6.1 Betriebs- oder Dienstvereinbarung

Eine Betriebs- oder Dienstvereinbarung zur GBU kann helfen, klare Strukturen und Verantwortlichkeiten festzulegen. Sie sollte regeln, wer für die Durchführung der GBU zuständig ist, welche Schritte beachtet werden müssen und wie die Mitbestimmung konkret umgesetzt wird.

Manchmal und besonders in den Fällen, bei denen die Interessenvertretung noch gar keine Informationen

zur GBU, der Beurteilung einzelner Gefährdungsfaktoren oder Untersuchungsmethoden zur Verfügung gestellt bekommen hat, sind diese Mitbestimmungsaspekte detailliert zu vereinbaren. Letzteres bietet sich insbesondere an, wenn kein Steuerkreis und keine Arbeitsstruktur über den ASA existieren.

In der Praxis haben sich zwei Arten von Betriebs- oder Dienstvereinbarungen bewährt:

- **Zum gesamten Verfahren der GBU:** Verfahrens-, Betriebs- oder Dienstvereinbarungen stecken den Rahmen, grundlegende Verfahrensweisen und Prozessschritte ab. Sie eignen sich besonders gut, wenn die Interessenvertretung bereits tiefer ins Thema eingestiegen ist und den Prozess sicher im Detail begleiten kann.
- **Zu einzelnen bzw. den dringendsten Gefährdungsfaktoren:** Diese Art von Betriebs- oder Dienstvereinbarungen eignen sich besonders gut, wenn ein Gefährdungsfaktor besonders dringend beurteilt werden muss, z. B. hohe Temperaturen am Arbeitsplatz oder Belastungen durch soziale Faktoren (Patient*innen, Kund*innen, soziales Miteinander etc). Sie bietet sich auch dann an, wenn die Interessenvertretung noch gar nicht viel Erfahrung mit einer GBU hat. Anhand einer konkreten Betriebs- oder Dienstvereinbarung zur GBU für einen Gefährdungsfaktor lässt sich das Verfahren erproben – und später entweder in eine Verfahrensvereinbarung überführen. Denkbar ist auch, weitere einzelne Vereinbarungen zu weiteren Gefährdungsfaktoren zu verhandeln.

Auch wenn Beteiligung und Mitbestimmung gut funktionieren, lohnt es sich dennoch, eine Betriebs- bzw. Dienstvereinbarung abzuschließen. So können Verfahren und Zuständigkeiten für alle Beteiligten transparent und verbindlich geregelt werden. Die Vereinbarung dient als „Sicherheitsnetz“, sollten Akteure*innen im Betrieb wechseln oder das Verfahren und die Abstimmung ins Stocken geraten.

Unabhängig davon ist mit oder ohne Betriebs-/Dienstvereinbarung festzulegen, mit welcher Arbeitsstruktur die Interessenvertretung die GBU in der Praxis begleiten möchte. Diese Struktur ist, sofern noch keine Vereinbarungen vorliegen, mit dem Arbeitgeber zu vereinbaren. Zur Festlegung der Struktur sowie der Regelung ihrer Arbeitsweise bietet sich ein Abschluss einer Betriebs-/Dienstvereinbarung an.

6.2 Praxiswissen

Nützliches Hintergrundwissen: Streng genommen wird die GBU nach dem Gesetz in zwei Teile unterteilt: Nach § 5 ArbSchG endet der erste Teil mit den Prozessschritten der Risikobeurteilung und Priorisierung von Gefährdungen. Nach § 3 Abs. 1 ArbSchG in Ver-

bindung mit § 4 ArbSchG beginnt der zweite Teil mit der Maßnahmenfestlegung einschließlich der Wirksamkeitskontrolle. In der Arbeitsschutz-Praxis ist es jedoch üblich, von einer GBU zu sprechen. Denn das eine geht nicht ohne das andere (vgl. Abb.1).



7. Fazit und Ausblick

7.1 Warum eine gute GBU ein Gewinn für alle ist

Eine ordnungsgemäß durchgeführte GBU sorgt nicht nur für die Gesundheit und Sicherheit der Beschäftigten, sondern stärkt auch das Vertrauen zwischen Arbeitgeber und Interessenvertretung. Langfristig trägt sie zur Reduktion von Krankheitsausfällen und zur Steigerung der Produktivität bei.

7.2 Ausblick auf zukünftige Herausforderungen im Arbeitsschutz

Mit der zunehmenden Digitalisierung und den damit verbundenen neuen Arbeitsformen (z. B. Home-Office, hybride Arbeitsmodelle) entstehen neue Herausforderungen im Bereich des Arbeitsschutzes. Auch hier wird die GBU ein zentrales Werkzeug sein, um den Schutz der Beschäftigten zu gewährleisten. Die Interessenvertretung spielt dabei eine unverzichtbare Rolle, um den Arbeits- und Gesundheitsschutz weiter voranzubringen.

Quellen

BAuA (2024): Handbuch Gefährdungsbeurteilung – Grundlagen und Prozessschritte
www.baua.de/DE/Themen/Arbeitsgestaltung/Gefahrungsbeurteilung/Handbuch-Gefahrungsbeurteilung/Grundlagenwissen (Abruf: 30.07.2024)

BAuA (2023): Arbeitswelt im Wandel: Zahlen – Daten – Fakten
www.baua.de/DE/Angebote/Publikationen/Praxis/A109 Ausgabe 2023

Sommer, S. et al. (2024): Der Zusammenhang zwischen betrieblicher Arbeitsschutzorganisation und Gefährdungsbeurteilung | Ergebnisse auf Basis der ESENER-Befragung
www.springermedizin.de/arbeitssmedizin/der-zusammenhang-zwischen-betrieblicher-arbeits-schutzorganisation/26994726
Zentralblatt für Arbeitsmedizin, Arbeitsschutz und Ergonomie 2024 | Seiten: 1–9

Literaturtipp

BAuA (2024): Handbuch GBU. Grundlagen und Prozessschritte der GBU
www.baua.de/DE/Themen/Arbeitsgestaltung/Gefahrungsbeurteilung/Handbuch-Gefahrungsbeurteilung/Grundlagenwissen (Abruf: 30.07.2024)

BAuA (2024): Handbuch GBU. Gefährdungsfaktoren
www.baua.de/DE/Themen/Arbeitsgestaltung/Gefahrungsbeurteilung/Handbuch-Gefahrungsbeurteilung/Expertenwissen (Abruf: 31.07.2024)

GDA (2017): Leitlinie GBU und Dokumentation
www.gda-portal.de/DE/Aufsichtshandeln/Gefahrungsbeurteilung (Abruf: 31.07.2024)



Das TBS-Leistungsangebot

Beratung & Verhandlung

- Gestaltung und Prüfung von Betriebsvereinbarungen
- Unterstützung bei Verhandlungen mit dem Arbeitgeber
- Beratung bei Betriebsänderungen
- Beratung zum Aufbau von Datenschutzkonzepten im BR-Büro
- Sachverständige in der Einigungsstelle

Seminare

- „von profis für profis“-Seminarprogramm
- Inhouse-Seminare

Gremienentwicklung

- Moderation von Klausurtagungen
- Coaching – Hilfe zur Selbsthilfe
- Individuelle Strategieworkshops
- Zukunftsworkshops

Infomaterialien

- Broschüren
- Checklisten
- Wissen Kompakt
- Videos
- Newsletter
- LinkedIn

Unser Tipp

Startet mit einer kostenfreien Erstberatung: www.tbs-nrw.de/kontakt

Bleib auf dem Laufenden!

Unser Newsletter versorgt dich mit aktuellen Infos zu neuen Seminaren und Veranstaltungen, kostenfreien Checklisten sowie spannenden Themen rund um Mitbestimmung.

Jetzt TBS-Newsletter abonnieren und keine Neuigkeit verpassen: www.tbs-nrw.de/newsletter



Impressum

Autorin

Svenja Budde | TBS NRW

Grafik und Layout

Vera Kurilo | TBS NRW

Bildnachweis

© Adobe Stock: Hip.hub, amnaj, H_Ko, NanSan, John Wildgoose/KOTO, Kings Access, qunica.com, Rapeepat

Herausgeber

Technologieberatungsstelle beim DGB NRW e. V.
Westenhellweg 92 – 94 | 44137 Dortmund
0231 249 69 80 | www.tbs-nrw.de

Die TBS ist eine vom Ministerium für Arbeit, Gesundheit und Soziales des Landes Nordrhein-Westfalen geförderte Einrichtung.

Ministerium für Arbeit,
Gesundheit und Soziales
des Landes Nordrhein-Westfalen



Dortmund, Dezember 2025