Orientierungshilfe zur benötigten Arbeitsstruktur

In einfachen Schritten die passende Arbeitsstruktur für die Gefährdungsbeurteilung finden

Welche Arbeitsstruktur ist zielführend, um die Gefährdungsbeurteilung (GBU) mit möglichst praktikablen Prozessen auf den Weg zu bringen: der Steuerkreis, der Arbeitsschutzausschuss (ASA) oder das regelmäßige Monatsgespräch mit dem Arbeitgeber (AG)? Um den Interessenvertretungen (IV) bei dieser Fragestellung Orientierung zu geben, hat die TBS NRW die folgende Checkliste entwickelt. Je mehr Fragen pro Arbeitsstruktur mit „Ja" beantwortet werden, desto eher passt sie zum Gremium und zum Betrieb. Das in den Feldern eingegebene „X" stellt unsere Empfehlung dar, wenn die Frage mit „Ja" beantwortet wird. In der rechten Spalte ist diese Empfehlung noch einmal ausformuliert. Die Checkliste ist damit ein erster, wichtiger Schritt auf dem Weg zu einer gelebten Beteiligungskultur im Arbeitsschutz. Der zweite besteht darin, den Prozess der Gefährdungsbeurteilung mitbestimmt auszugestalten. Hier hat sich der Abschluss einer Betriebs- bzw. Dienstvereinbarung bewährt.

Frage	Antwort		Diese Arbeitsstruktur passt bei Antwort „Ja"			Empfehlung
	Ja	Nein	Steuerkreis	Arbeitsschutz-ausschuss	Monatsgespräch bzw. andere Arbeitsgruppen mit dem Arbeitgeber	
Gibt es ausreichend Mitglieder im Gremium der IV, sodass die Arbeit an der GBU personell gut bewerkstelligt werden kann?			X			Sind genügend personelle Ressourcen im Gremium vorhanden, kann ein Steuerkreis die Gefährdungsbeurteilung kontinuierlich begleiten. Das hat den Vorteil, dass die Planung und Umsetzung nicht an feste zeitliche Zyklen, wie die ASA-Termine oder Monatsgespräche, gebunden sind. Das kann den Prozess beschleunigen.
Ist die IV der Treiber von Arbeitsschutzthemen (proaktive Vorgehensweise, Nutzung des Initiativrechts)?			X			Damit der Prozess der GBU nicht unnötig in die Länge gezogen wird und eine effektive Begleitung mit schlanken, verbindlichen Abstimmungen und einer Verteilung von Aufgaben möglich ist, empfiehlt sich die Arbeitsstruktur eines Steuerkreises. Hilfreich ist sie auch dann, wenn der AG die GBU eigentlich gar nicht als wichtiges Thema ansieht und diese nicht unbedingt durchführen möchte.

AG: Arbeitgeber | **IV:** Interessenvertretung | **GBU:** Gefährdungsbeurteilung | **ASA:** Arbeitsschutzausschuss

Frage	Antwort		Diese Arbeitsstruktur passt bei Antwort „Ja“			Empfehlung
	Ja	Nein	Steuerkreis	Arbeitsschutz-ausschuss	Monatsgespräch bzw. andere Arbeitsgruppen mit dem Arbeitgeber	
Hat das Gremium sehr viele Aufgaben mit hoher Priorität und muss seine Beteiligung an Arbeits-schutzthemen gut planen?				X		Hat die IV sehr viele dringende Themen zu bearbeiten und kann nur an Pflichtterminen, wie dem ASA, teilnehmen, macht es keinen Sinn, sie zu überfrachten. Hier ist es sinnvoll, den ASA als feste Struktur für die GBU zu nutzen. **Achtung:** Der ASA ist laut Gesetz nur ein beratendes Gremium. Hier muss man darauf achten, dass die Mitbestimmung dennoch gewährleistet wird.
Ist die IV sehr klein und muss ihre Ressourcen für Arbeitsschutz-aktivitäten besonders gut planen?					X	Verfügt die IV über nur wenige Mitglieder und stellt die Bildung einer neuen Arbeits- bzw. Steuergruppe eher eine Belastung dar, ist es ratsam, eine bereits bestehende Struktur, die ohnehin als Pflichttermin gesetzt ist, für die GBU zu nutzen. Das können u. a. Gesprächstermine mit dem AG sein (Monatsgespräche). Wichtig ist, dass die GBU einen festen Platz im Rahmen dieser Regeltermine hat. **Praxistipp:** Eine verbindliche Festlegung der einzelnen Verfahren und Inhalte der GBU kann hilfreich sein. Es ist zu überlegen, dies in einer Betriebs- oder Dienstvereinbarung zu regeln. Das schafft Klarheit und vermeidet zeitaufwendige Diskussionen während der Regeltermine.
Haben das Gremium bzw. die beauftragten Mitglieder Erfahrungen bzw. Kenntnisse in puncto Gefährdungsbeurteilung? Sind sie geschult und wissen, worauf zu achten ist?			X			Wenn die IV bzw. die vom Gremium beauftragten Mitglieder bereits Kenntnisse in der GBU besitzen und das Verfahren gut begleiten können, kann ein Steuerkreis als Arbeitsstruktur gut genutzt werden.

AG: Arbeitgeber | **IV:** Interessenvertretung | **GBU:** Gefährdungsbeurteilung | **ASA:** Arbeitsschutzausschuss

Frage	Antwort		Diese Arbeitsstruktur passt bei Antwort „Ja“			Empfehlung
	Ja	Nein	Steuerkreis	Arbeitsschutz-ausschuss	Monatsgespräch bzw. andere Arbeitsgruppen mit dem Arbeitgeber	
Sammelt das Gremium in der praktischen Begleitung des Arbeitsschutzes nur schrittweise Erfahrungen in Bezug auf die GBU?				X		Sammelt das Gremium nur schrittweise Erfahrungen zur GBU – etwa durch die Teilnahme an Arbeitsgruppen oder Begehungen – und fehlt es zugleich an Zeit oder tieferem Fachwissen, sollte auf eine weitere Belastung der beauftragten Mitglieder verzichtet werden. In diesem Fall ist es ratsam, eine bereits bestehende Struktur zu nutzen, etwa den ASA. Falls dieser nicht existiert, können auch Monatsgespräche eine geeignete Alternative sein. Da in solchen Formaten kurzfristige Abstimmungen im laufenden Prozess meist weniger möglich sind, sollten Inhalte und Abläufe im Vorfeld möglichst klar und verbindlich geregelt werden.
Hat das Gremium noch gar keine Erfahrung in der GBU?					X	Bestehen noch keine Erfahrungen in puncto GBU und hat die IV nicht viel Zeit, sich in das Thema intensiv einzuarbeiten, bietet sich eine bestehende Struktur der Zusammenarbeit bzw. des Austauschs an, wie etwa Monatsgespräche. Es ist eine verbindliche Regelung der Verfahrensschritte dringend geboten, weil hier in der Regel keine weiteren Arbeitsschutzexpert*innen (Fachkraft für Arbeitssicherheit, Betriebsarzt oder -ärztin) teilnehmen.
Gibt es einen ASA, der mindestens einmal im Quartal tagt?				X		Wenn es einen ASA im Betrieb gibt, der die Voraussetzungen nach § 11 ASiG erfüllt und die vorherigen Fragen nicht zutreffen, kann diese Struktur für die Planung und Umsetzung der GBU genutzt werden.
Kann die IV Arbeitsschutz-themen und das Thema „GBU“ regelmäßig im ASA platzieren?				X		Kann das Gremium regelmäßig Arbeitsschutzthemen im ASA platzieren und hat sich der ASA bereits als bearbeitendes Organ bewährt, empfiehlt es sich, diese Struktur auch weiterhin zu nutzen. Denkbar ist zudem, aus dem ASA heraus Arbeitsgruppen zu bilden, die spezielle Themen der GBU auch zwischen den festen Sitzungsterminen bearbeiten.

AG: Arbeitgeber | **IV:** Interessenvertretung | **GBU:** Gefährdungsbeurteilung | **ASA:** Arbeitsschutzausschuss

Frage	Antwort		Diese Arbeitsstruktur passt bei Antwort „Ja“			Empfehlung
	Ja	Nein	Steuerkreis	Arbeitsschutz-ausschuss	Monatsgespräch bzw. andere Arbeitsgruppen mit dem Arbeitgeber	
Werden Arbeitsschutzthemen überwiegend in Regelterminen bearbeitet, z. B. in den Monats-gesprächen mit dem AG?					X	Wenn kein ASA oder keine weitere Arbeitsstruktur (Steuerkreis) ein-gerichtet werden kann, ist die GBU an anderer Stelle zu bearbeiten. Hier können Regeltermine genutzt werden. Wichtig ist dabei, darauf zu achten, dass die GBU auch den nötigen zeitlichen und inhaltlichen Raum erhält, der benötigt wird. **Praxistipps:** Zu Beginn ist es ratsam zu regeln, wie die einzelnen Prozessschritte mit welchen Methoden und Verfahren umgesetzt werden sollen und wie die IV zu beteiligen ist. Die verbindliche Regelung einer Betriebs- oder Dienstvereinbarung schafft Transparenz und Klarheit für alle Beteiligten. Wurde die IV so gut wie noch nie in die GBU eingebunden, ist zu überlegen, das Verfahren sehr detailliert zu regeln.
Gibt es im Unternehmen das Einvernehmen darüber, Arbeits-schutzthemen – wie Fragen der GBU – auch mal auf dem kurzen Dienstweg abzustimmen?			X			Der Steuerkreis bietet sich in den folgenden beiden Fällen an: » wenn nicht alle Akteur*innen des Arbeitsschutzes – etwa Fachkraft für Arbeitssicherheit, Betriebsarzt oder -ärztin oder das gesamte Gremium der IV – kontinuierlich in die GBU einge-bunden sein müssen und » wenn AG und IV kurzfristig Entscheidungen treffen möchten.
Ist das Gremium der IV so klein, dass bei einer paritätisch besetzten Arbeitsgruppe fast das gesamte Gremium anwesend ist?					X	Wenn im Steuerkreis ohnehin nahezu alle Mitglieder der IV vertreten sind und nur begrenzte personelle Ressourcen zur Begleitung der GBU zur Verfügung stehen, empfiehlt sich ein Regeltermin wie das Monatsgespräch.

AG: Arbeitgeber | **IV:** Interessenvertretung | **GBU:** Gefährdungsbeurteilung | **ASA:** Arbeitsschutzausschuss

Empfehlungen

Auch wenn die Beteiligung und Mitbestimmung gut funktioniert, lohnt es sich immer, eine Betriebs- bzw. Dienstvereinbarung abzuschließen. So können Verfahren und Zuständigkeiten für alle Beteiligten transparent und verbindlich geregelt werden. Sie dient als „Sicherheitsnetz", sollten Akteur*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 (s. Checkliste) die IV die GBU in der Praxis begleiten möchte. Diese Struktur ist, sofern noch keine Vereinbarungen vorliegen, mit dem AG zu vereinbaren. Es ist empfehlenswert, die Struktur selbst wie auch ihre Arbeitsweise über den Abschluss einer Betriebs- bzw. Dienstvereinbarung verbindlich zu regeln.

Erste Schritte zur Umsetzung der Mitbestimmung und Beteiligung an der GBU

Nachdem die IV nun besser einschätzen kann, welche Arbeitsstruktur für die GBU erforderlich ist und welche Schritte sowie Inhalte zu berücksichtigen und mitzubestimmen sind (vgl. Abb. 1 und Tab. 2), gilt es, einen arbeitsfähigen Rhythmus zu finden. Hier gibt es verschiedene Möglichkeiten, die auch miteinander kombiniert werden können:

- Den AG schriftlich und mit Fristsetzung auffordern, die GBU unter Beteiligung der IV zu planen und umzusetzen – einschließlich aller Verfahrensschritte. Dabei ist es hilfreich, die anvisierte Arbeitsstruktur sowie die Ansprechpersonen der IV zu benennen.
- Den Entwurf einer Betriebs- bzw. Dienstvereinbarung erstellen und dem AG mit einer Einladung zur Verhandlung inklusive Fristsetzung für die Rückmeldung übermitteln.
- Alternativ den AG schriftlich und mit Fristsetzung zu Verhandlungen über eine entsprechende Betriebs- bzw. Dienstvereinbarung auffordern.

Die Handlungsfelder rund um die GBU sind sehr vielschichtig. Deshalb kann es sinnvoll sein, externen Sachverstand hinzuzuziehen. Hierfür steht die TBS NRW gerne zur Verfügung.

Literatur

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

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

GDA: Leitlinie Gefährdungsbeurteilung und Dokumentation.
www.gda-portal.de/DE/Aufsichtshandeln/Gefaehrdungsbeurteilung
(Abruf: 31.07.2024)

Quellen

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

BAuA (2023): Arbeitswelt im Wandel. Zahlen – Daten – Fakten. Ausgabe 2023

Sommer, S. et al. (2024): Der Zusammenhang zwischen betrieblicher Arbeitsschutzorganisation und Gefährdungsbeurteilung. Ergebnisse auf Basis der ESENER-Befragung. In: Zentralblatt für Arbeitsmedizin, Arbeitsschutz und Ergonomie, 2024. Seiten: 1–9

Das TBS-Leistungsangebot

Beratung & Verhandlung

- Gestaltung und Prüfung von Betriebsvereinbarungen
- Unterstützung bei Verhandlungen mit dem AG
- 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

AG: Arbeitgeber | **IV:** Interessenvertretung | **GBU:** Gefährdungsbeurteilung | **ASA:** Arbeitsschutzausschuss