

Kooperation im Arbeitsschutz

ARBEITSSCHUTZ Im Arbeitsschutz gibt es viele Akteure. Deren Kooperation, auch mit dem Betriebsrat, ist vorgeschrieben. Doch wer sind diese Akteure? Welche Aufgaben haben Sie? Und wie können Sie die Interessenvertreter unterstützen? Lesen Sie es hier!



WICHTIG

Unabhängig von den Aufgaben der internen und externen Arbeitsschutzakteure bleibt die Verantwortung für die Organisation, Umsetzung und Wirksamkeitskontrolle für den Arbeits- und Gesundheitsschutz immer auf Seiten des Arbeitgebers!



HINWEIS

Auch für Betriebsräte sind die gesetzlichen Unfallversicherungsträger ein geeigneter Ansprechpartner, wenn es darum geht, Informationen zu wichtigen Arbeitsschutzfragen im eigenen Betrieb zu erhalten. Diese Informationen helfen der betrieblichen Interessenvertretung dabei, zu beurteilen, ob die geltenden Arbeits- und Gesundheitsschutzbestimmungen entsprechend umgesetzt werden.

Neben dem Arbeitsschutzgesetz (ArbSchG) legt das Arbeitssicherheitsgesetz (ASiG) grundlegende Anforderungen an die betrieblichen Arbeitsschutzakteure fest.

Das ASiG beschreibt als Rahmenvorschrift des Arbeits- und Gesundheitsschutzes die Mitbestimmungsrechte für den Betriebsrat. Außerdem legt es eine Kooperation zwischen den Arbeitsschutzakteuren 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 DGUV Vorschrift 2. Diese Vorschrift dient zum einen dazu, die Anforderungen an die Fachkunde von Betriebsarzt (»arbeitsmedizinische Fachkunde«) und Fachkraft für Arbeitssicherheit (Sifa, »sicherheitstechnische Fachkunde«) genau zu definieren. Zum anderen werden die Aufgaben dieser Akteure verbindlich in Basis-Aufgaben (»Grundbetreuung«) und Aufgaben der »betriebsspezifischen Betreuung« untergliedert (s. Kasten »Hintergrund« S. 5).

Die Sifa und der Betriebsarzt

Die Sifa berät und unterstützt den Arbeitgeber im Arbeitsschutz, Unfallschutz und der menschengerechten Gestaltung der Arbeit (§ 6 ASiG). Der Betriebsarzt berät und unterstützt den Arbeitgeber bei allen Fragen des Arbeitsschutzes, der Unfallverhütung sowie beim Gesundheitsschutz (u. a. § 3 ASiG). Zentrale Aufgaben beider sind die Unterstützung des Arbeitgebers bei

- der Gestaltung der Arbeitsabläufe sowie der Arbeitsplätze
- der Beurteilung der Arbeitsbedingungen (Gefährdungsbeurteilung)
- der Durchführung erforderlicher Maßnahmen des Arbeits- und Gesundheitsschutzes.

Beide haben die Pflicht, mit dem Betriebsrat zusammenzuarbeiten und informieren diesen über wichtige Angelegenheiten des Arbeitsschutzes (insbesondere §§ 9 Abs. 1 und 2, 10 ASiG). Dies gilt insbesondere für die Gefährdungsbeurteilung.

Der Sicherheitsbeauftragte

Der Sicherheitsbeauftragte (SiBe) ist i. d. R. ein ausgewählter Mitarbeiter des Betriebs und unterstützt den Arbeitgeber ehrenamtlich bei der Durchführung der Maßnahmen zur Verhütung von Arbeitsunfällen, Berufskrankheiten und arbeitsbedingten Gesundheitsgefahren. In dieser Funktion hilft er dem Betriebsarzt und der Sifa bei der Erfüllung ihrer Aufgaben vor Ort (z. B. Meldung von Sicherheitsproblemen). Es finden regelmäßig Gespräche zwischen dem SiBe und dem Arbeitgeber statt (§ 22 Abs. 2 SGB VII). Zur Erfüllung ihrer Kontrollpflicht über die Einhaltung der geltenden Gesetze und Verordnungen (§ 89 Abs. 4 BetrVG) nehmen Vertreter des Betriebsrats an diesen Besprechungen teil.

Der Betriebsrat

Der Betriebsrat kontrolliert die Einhaltung des ArbSchG. Weiterhin setzt er sich für die Umsetzung der geltenden Arbeitsschutz- und Unfallverhütungsvorschriften im Betrieb ein. Er ist in allen Themen, die auf einer Rahmenvorschrift basieren, einzubeziehen (insbesondere §§ 80 BetrVG; 87 Abs. 1 Nr. 7; 89 Abs. 1 BetrVG).

GUT ZU WISSEN

§ 9 ASiG – Kooperation zwischen Betriebsarzt, Sifa und Betriebsrat:

- Der Betriebsrat hat ein Recht auf fachliche Beratung durch Sifa und Betriebsarzt.
- Vorschläge von Sifa und Betriebsarzt müssen auch dem Betriebsrat mitgeteilt werden. Ebenso müssen abgelehnte Maßnahmenvorschläge gemäß § 8 Abs. 3 ASiG mit schriftlicher Begründung an den Betriebsrat gerichtet werden.
- Auswahl und Bestellung, Erweiterung und Einschränkung der Aufgaben von Sifa und Betriebsarzt sind mitbestimmungspflichtig.

Zusammenarbeit der betrieblichen Akteure

Es gibt zahlreiche Schnittmengen innerhalb der Aufgabenbereiche der Sifa und des Betriebsarztes. Unter anderem ist bei der Grundbetreuung die Fachkunde beider einzubeziehen. So müssen die Sifa und der Betriebsarzt Begehungen im Betrieb gemeinsam durchführen (Gefahrenermittlung) und an der Beurteilung der Gefährdungen beteiligt sein (Risikoerschätzung). Gleiches gilt für die Planung und Umsetzung von Arbeitsschutzmaßnahmen, weil hier ebenfalls sowohl die sicherheitstechnische als auch die arbeitsmedizinische Expertise einfließen muss.

Unterstützt werden beide Arbeitsschutzexperten vom örtlichen SiBe. Sie sind bei Veränderungen arbeitsschutzrelevanter Aspekte zeitnah zu informieren. Bei allen Aktivitäten müssen die betrieblichen Arbeitsschutzakteure die Beteiligung des Betriebsrats gemäß den gesetzlichen Vorgaben sicherstellen. Beispielsweise ist dieser bei Begehungen hinzuzuziehen sowie bei der Gefährdungsbeurteilung zu beteiligen.

Externe Stellen als Ressource nutzen

Die betrieblichen Arbeitsschutzakteure müssen nicht alles allein bewerkstelligen. Es gibt außerhalb des Betriebs Anlaufstellen zur Unterstützung. Die staatliche oder gewerbliche Aufsichtsbehörde für den Arbeitsschutz (Gewerbeaufsichtsämter) wacht darüber, dass Arbeitgeber die geltenden Gesetze und Arbeitsschutzvorschriften einhalten (z. B. ArbSchG, ArbZG, ArbStättV). Der Betriebsrat hat die Aufsichtsbehörden dabei zu unterstützen und deshalb das Recht, bei allen behördlichen Begehungen anwesend zu sein (§ 89 Abs. 1 BetrVG). Er kann sich überdies von den Aufsichtsbehörden Unterstützung einholen, sofern Probleme nicht innerbetrieblich geklärt werden können. So kann der Betriebsrat beim zuständigen Gewerbeaufsichtsamt z. B. Betriebskontrollen anregen, wenn der Arbeitgeber Verstöße gegen den Arbeitsschutz nicht abstellen will. Die Aufsichtsämter haben dann auch Sanktionsmöglichkeiten gegenüber den Arbeitgebern, z. B. Bußgelder.

Zusammenarbeit mit Unfallversicherung und Krankenkasse

Der zuständige Unfallversicherungsträger (Unfallkasse oder Berufsgenossenschaft) bietet neben Beratungsleistungen und Schulungsangeboten viele eigene Instrumente und

HINTERGRUND

Grundbetreuung umfasst die Unterstützung des Arbeitgebers bei im ArbSchG festgelegten Pflichten, die in einem Betrieb mit mehr als 10 Beschäftigten kontinuierlich anfallen, z. B.

- Unterstützung bei der Gefährdungsbeurteilung
- Untersuchungen nach Ereignissen (z. B. Unfälle)
- Allgemeine Beratung von Arbeitgebern, Führungskräften, Interessenvertretern

Die **betriebspezifische Betreuung** betrachtet die speziellen Erfordernisse des jeweiligen Betriebs und geht immer von spezifischen betrieblichen Situationen und Gefährdungen aus.

- Unterstützung bei wiederkehrenden Unfall- oder Gesundheitsgefahren
- Betriebliche Veränderungen, z. B. Beschaffung von grundlegend neuen Maschinen
- Unterstützung bei betrieblichen Aktionen, z. B. Gesundheitstagen

Checklisten, die sie ihren Mitgliedsunternehmen kostenfrei zur Verfügung stellen. Darüber hinaus sollten der Betriebsarzt und die Sifa immer auf dem neusten Stand der Arbeitsmedizin und Arbeitswissenschaft sein. Hierfür ist der Blick auf die Arbeitshilfen der gesetzlichen Unfallversicherungsträger hilfreich.

Die gesetzlichen Krankenkassen sind verpflichtet, die betriebliche Gesundheitsförderung zu unterstützen (nach § 20 b und c SGB V). Sie können bei der Analyse der gesundheitlichen Situation im Betrieb unterstützen (mit Hilfe der Ergebnisse aus den Gefährdungsbeurteilungen, anonymisierten BEM-Fallakten, Krankenzahlen), daraus Vorschläge zur Verbesserung ableiten und bei der Umsetzung unterstützen. Sie bieten Beratung zur gesundheitsförderlichen Arbeitsgestaltung und zu gesundheitsförderlichem Arbeits- und Lebensstil. Darüber hinaus können Krankenkassen ab einer bestimmten Versichertenquote von Beschäftigten eines Unternehmens einen betriebspezifischen Gesundheitsbericht erstellen. Ab welcher Versichertenzahl dieser Bericht erstellt werden kann, ist bei der zuständigen Krankenkasse zu erfragen. ◀

Svenja Budde, Beraterin bei der Technologieberatungsstelle beim DGB NRW e. V., Gesundheitswissenschaftlerin.

Bei weiteren Fragen: svenja.budde@tbs-nrw.de



WICHTIG

Sollte ein betriebspezifischer Gesundheitsbericht erstellt werden, ist der Datenschutz einzuhalten. Bei diesem Aspekt sollte der Betriebsrat wachsam sein!



HINTERGRUND

Der Umfang der Grundbetreuung wird bei mehr als 10 Beschäftigten über die Zuweisung des Betriebs zu einer von drei Betreuungsgruppen – abhängig vom Betriebszweck – und nach der Beschäftigtenzahl, ermittelt. Die Einsatzzeiten der betriebspezifischen Betreuung müssen je nach Inhalt und Umfang vom Betrieb selbst ermittelt werden.



HINWEIS

Für Betriebe mit weniger als 10 Beschäftigten gibt es die Grundbetreuung (Erstellung und Aktualisierung der Gefährdungsbeurteilung) und eine anlassbezogene Betreuung.

Der ASA als Herzstück

ARBEITSSCHUTZ In der Praxis stellt sich häufig die Frage, wie die einzelnen Arbeitsschutzakteure eine routinierte und erfolgreiche Zusammenarbeit leisten können. Der Arbeitsschutzausschuss (ASA) ist der ideale Ort für die gemeinsame Beratung über Fragen rund um den betrieblichen Arbeits- und Gesundheitsschutz.



HINWEIS

Der Arbeitsschutzausschuss hat zwar nur eine beratende Funktion. Dennoch schafft er eine wichtige Basis für die Zusammenarbeit der einzelnen Akteure im Arbeitsschutz.

Das Arbeitssicherheitsgesetz (ASiG) schreibt im § 11 die Einrichtung des Arbeitsschutzausschusses (ASA) in Betrieben mit mehr als 20 Beschäftigten vor. Dieser muss vom Arbeitgeber selbst gegründet werden. Die Zusammensetzung der innerbetrieblichen Akteure ist ebenfalls gesetzlich vorgegeben (siehe Grafik), bei Bedarf können weitere interne und externe Akteure zu einzelnen Sitzungen geladen werden.

Praktisch und bedarfsorientiert nutzen

Eine Sitzung des ASA muss nicht immer nach demselben Muster ablaufen: Der Blick auf das betriebliche Unfallgeschehen, Stand der Schulungen der SiBen, Umsetzungsstand der aktuellen Gefährdungsbeurteilung sollten zwar Gegenstand einer jeden Sitzung sein, trotzdem gibt es Raum für weitere Inhalte. Zum Beispiel könnte eine Sitzung genutzt werden, um sich gemeinsam über neue arbeitswissenschaftliche und arbeitsmedizinische Erkenntnisse, Instru-

mente und Methoden zu informieren. Hierzu könnten die Sifa oder der Betriebsarzt die übrigen Mitglieder des ASA informieren. Es ist aber auch denkbar, zu »Spezialthemen« externe Fachexperten einzuladen.

Der Betriebsrat hat immer die Möglichkeit, aus seiner Sicht wichtige Themen des Arbeits- und Gesundheitsschutzes (rechtzeitig) auf die Tagesordnung setzen zu lassen. Die Begründung hierfür liegt in seinen Kontrollpflichten zur Einhaltung der Gesetze sowie in den notwendigen Informationen, die er für die Erfüllung seiner Aufgaben benötigt.

Turnus der Sitzungen nach Bedarf

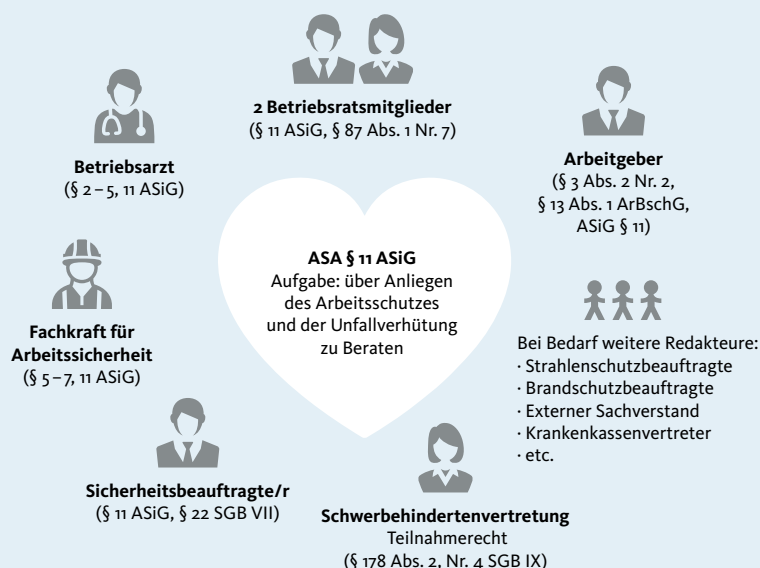
Die Mindestanzahl an Sitzungen ist auf vier im Jahr festgeschrieben. Ein höhere Sitzungszahl bietet sich an, wenn z.B. aktuelle Herausforderungen durch ein erhöhtes Unfallgeschehen, der Bau eines neuen Betriebsgebäudes oder die Etablierung des Prozesses der psychischen Gefährdungsbeurteilung anstehen. Eine regelmäßige Beratung in diesem Gremium hat den Vorteil, dass bereits alle relevanten Arbeitsschutzakteure, der Arbeitgeber und der Betriebsrat an »einem Tisch« sitzen. So können Abstimmungsprozesse vereinfacht und beschleunigt werden.

Kooperation mit externen Akteuren

In den ASA können bei bestimmten Anlässen auch externe Akteure eingeladen werden. Möchte er sich z.B. im Vorfeld einer Gefährdungsbeurteilung einen Überblick über die Lage der gesundheitlichen Situation der Beschäftigten machen, kann ein Vertreter einer Krankenkasse eingeladen werden, einen betriebsspezifischen Gesundheitsbericht zu erstellen und diesen im ASA vorzustellen. Auch bei spezifischen Fragestellungen oder Themen können Vertreter der Unfallversicherung in eine Sitzung des ASA eingeladen werden. <

Svenja Budde, Beraterin bei der Technologieberatungsstelle beim DGB NRW e.V., Gesundheitswissenschaftlerin.

Zusammensetzung des ASA nach §11 ASiG



Eigene Darstellung der TBS NRW e.V. nach ArbSchG, ASiG, SGB II und SGB IX.

ARBEITSHILFE



Ihre Online-Datenbank

Diese und auch alle anderen Arbeitshilfen aus dem Informationsdienst finden Sie in Ihrer exklusiven Online-Datenbank von »Arbeitsschutz und Mitbestimmung« unter www.aum-web.de. Dort finden Sie außerdem ein Archiv aller Ausgaben, Rechtsprechung und Gesetze zum Arbeitsschutzrecht sowie den Kommentar von Prof. Ralf Pieper zum Arbeitsschutzrecht.

Checkliste – Zusammenarbeit der Arbeitsschutzakteure

Folgende Checkliste soll klären, an welchen Stellen der Betriebsrat (BR) eingebunden werden sollte:

Aspekte der Zusammenarbeit	Ja	Nein	Mögliches Vorgehen bei Handlungsbedarf
Der BR hat ausreichende Informationen über betriebliche Arbeits- und Gesundheitsschutzbelange sowie -maßnahmen (§§ 80 Abs. 1, 2; 87 Abs. 1 Nr. 7; 89 Abs. 1 BetrVG)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Vorschlag: Erst einmal an der Basis anfangen und z. B. die aktuelle Gefährdungsbeurteilung sichten. Wurde der BR eingebunden?
Es findet eine Zusammenarbeit zwischen Betriebsarzt und Sifa statt, z. B. gemeinsame Begehungen (§ 10 ASiG)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Tipp: Die Frage nach der Zusammenarbeit im nächsten ASA stellen.
Sifa, Betriebsarzt und BR arbeiten im Arbeits- und Gesundheitsschutz zusammen. Sifa und Betriebsarzt: <ul style="list-style-type: none"> · beraten den BR · nehmen die Fragen des BR zum Arbeits- und Gesundheitsschutz auf und besprechen diese z. B. im ASA (§§ 9; 11 ASiG) 	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Vorschlag: Die Arbeitsschutzakteure in eine BR-Sitzung einladen und sich gemeinsam auf die Zusammenarbeit verständigen.
Der BR nimmt an Betriebsbegehungen im Zusammenhang mit Arbeits- oder Unfallschutz teil (§ 89 Abs. 2 BetrVG)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Vorschlag: <ul style="list-style-type: none"> · Den Arbeitgeber nach den geplanten Begehungen fragen und die Notwendigkeit der Beteiligung des BR kenntlich machen. · Begehungen im ASA thematisieren.
Alle vorgeschlagenen Maßnahmen des Arbeitsschutzes gehen an den Arbeitgeber und gleichzeitig an den BR zur Information (§ 9 ASiG; § 80 Abs. 1 Nr. 1; Abs. 2; § 87 Abs. 1 Nr. 7 BetrVG)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Vorschlag: <ul style="list-style-type: none"> · Thema im ASA ansprechen und Verfahrensweise festlegen. · Beim Arbeitgeber die notwendigen Informationen einholen.
Über alle abgelehnten Arbeitsschutzmaßnahmen wird der BR informiert (§ 9 ASiG; § 80 Abs. 1 Nr. 1; Abs. 2; § 87 Abs. 1 Nr. 7 BetrVG)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Vorschlag: <ul style="list-style-type: none"> · Thema im ASA ansprechen und Verfahrensweise festlegen. · Beim Arbeitgeber die notwendigen Informationen einholen.
Der BR nimmt an den Besprechungen zwischen SiBe und Arbeitgeber teil	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Tipp: Über die Terminierung im ASA sprechen und die Beteiligung des BR festlegen.
Der Arbeitsschutzausschuss ist mit den gesetzlich vorgesehenen Akteuren in vorgegebener Anzahl besetzt (§ 11 ASiG)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Empfehlung: Die Teilnehmerliste nach gesetzlicher Vorgabe prüfen und dem Arbeitgeber Ergänzung bzw. Streichung vorschlagen.
Im Arbeitsschutzausschuss werden wichtige und bedarfsorientierte Themen des Arbeitsschutzes und der Unfallverhütung beraten (§ 11 ASiG; §§ 80; 87 Abs. 1 Nr. 7; §)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Vorschlag: Der BR sondiert Themen und macht von seinem Unterrichts-, Beratungs- und Mitbestimmungsrecht gebrauch, indem er Punkte auf die Tagesordnung des ASA setzen lässt.
Der BR hat bei der Bestellung von Sifa und Betriebsarzt mitbestimmt (ASiG § 9; DGUV V2; § 87 Abs. 1 Nr. 7)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Hinweis: Dieser Punkt ist mitbestimmungspflichtig. Sonst ist die Bestellung ungültig.
Dem BR sind die Einsatzzeiten für die betriebliche Grundbetreuung und betriebs-spezifische Betreuung bekannt und er hat diesen zugestimmt (§ 9 ASiG; DGUV V2; §§ 80; 87 Abs. 1 Nr. 7 BetrVG)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Empfehlung: <ul style="list-style-type: none"> · Beim Arbeitgeber eine Aufschlüsselung dieser Inhalte einholen und eine entsprechende Analyse vornehmen. · Im nächsten ASA die Einsatzzeiten und die Aufgabenverteilung besprechen und prüfen, ob er mit diesen einverstanden ist (ggf. externen Sachverstand einholen).

Bearbeitet von Svenja Budde, Beraterin bei der Technologieberatungsstelle beim DGB NRW e. V.

Ihre Arbeitshilfe online unter: www.aum-web.de

