



# Prävention ist sinnvoll

## Managementsysteme zum Arbeitsschutz

Über Managementkonzepte zum Arbeitsschutz sowie die vielfältigen Handlungsmöglichkeiten des Betriebsrats informiert Sascha Stockhausen.

Der betriebliche Arbeits- und Gesundheitsschutz hat in den letzten 50 Jahren einen umfassenden Wandel erfahren. Prägte ihn zunächst die Verhinderung von Unfällen sowie die Einhaltung von Bestimmungen und Verboten, kamen in den 80er Jahren präventive Komponenten hinzu, die eine Erkrankung bereits im Vorfeld zu verringern suchten. Ab Mitte der 90er Jahre etablierten sich Arbeitsschutzmanagementkonzepte, die die Arbeitssicherheit als einen immanenten Prozess in bereits bestehende Managementprozesse integrierten.

### Arbeitsschutzgesetz als Basis

Der Arbeitgeber ist durch das Arbeitsschutzgesetz gefordert, den Arbeits- und Gesundheitsschutz nicht als eine isolierte Tätigkeit anzusehen, sondern in den betrieblichen Planungs- und Fertigungsprozess zu integrieren. Er soll präventiv Maßnahmen zur Verhütung von Unfällen bei der Arbeit und arbeitsbedingten Gesundheitsgefahren

ergreifen. Damit er mögliche Gefahren rechtzeitig erkennen und beseitigen kann, ist er aufgefordert, eine Gefährdungsbeurteilung durchzuführen. Dabei muss er die bestehende Arbeitssituation beurteilen sowie Arbeitsschutzziele und -maßnahmen festlegen, umsetzen und auf ihre Wirksamkeit hin überprüfen.

Eine wesentliche Aufgabe des Arbeitsschutzmanagements ist es, den Arbeits- und Gesundheitsschutz in die betrieblichen Abläufe zu integrieren, um damit die Sicherheit und die Gesundheit der Beschäftigten bei der Arbeit zu gewährleisten und zu verbes-



**Sascha Stockhausen** ist Berater und Trainer für Betriebsräte zum Thema Arbeitsschutz und Betriebsorganisation

sern. Dabei geht es um eine effiziente Eingliederung des Arbeitsschutzes in die betrieblichen Ziele (z.B. Wertschöpfung, Qualitätssicherung, Kundenzufriedenheit). Drei Grundarten von Managementsystemen lassen sich derzeit unterscheiden:

> Einige formulieren die Vorgaben des Arbeitsschutzgesetzes in Handlungsanleitungen. Dies trifft beispielsweise auf das ASCA-Verfahren aus Hessen und das Eckpunktepapier des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales zu.

> Andere sind als Teil eines Gesamtmanagements entworfen. Ein bekannter Vertreter ist OHRIS aus Bayern. Bei dem SCC (Sicherheits-Certifikat Contractoren) handelt es sich um ein zertifizierbares Verfahren, das überwiegend in der chemischen Industrie eingesetzt wird.

> Befürworter integrierter Systeme sehen die Erfüllung des Unternehmensziels und die Sicherstellung der Gesundheit der Beschäftigten, Qualitätssicherung, Kundenzufriedenheit usw. als

## Eckpunkte für die Systemprüfung

### ■ Arbeitsschutzpolitik und -strategie

- > Hat die Geschäftsleitung eine auf die betriebliche Organisation zugeschnittene Politik und Strategie für Sicherheit und Gesundheitsschutz als Teil der Gesamtpolitik entwickelt, innerbetrieblich abgestimmt und bekannt gemacht?
- > Berücksichtigen die Ziele und Grundsätze den Präventionsgedanken des Arbeitsschutzgesetzes?

### ■ Verantwortung, Aufgaben und Befugnisse

- > Sind Verantwortlichkeiten, Aufgaben und Befugnissen bezüglich Sicherheit und Gesundheitsschutz festgelegt?

### ■ Aufbau des Systems

- > Sind Funktionsträger, einschließlich eines Beauftragten für das Managementsystem, für leitende, überwachende und beratende Aufgaben berufen worden?
- > Werden die Beschäftigten in der Entwicklung des Systems und in der Umsetzung der Arbeitsschutzziele ausreichend beteiligt?
- > Ist es mit bereits vorhandenen anderen Managementsystemen verknüpft?
- > Existiert ein Handbuch, in dem Verfahrens- und Arbeitsanweisungen festgelegt sind?

### ■ Interner und externer Informationsfluss sowie Zusammenarbeit

- > Sind zwischen den internen Personengruppen, Fachabteilungen, Arbeitskreisen und Ausschüssen Festlegungen zum Informationsfluss und zur Zusammenarbeit im Rahmen des Systems vorgesehen?

- > Sind mit außerbetrieblichen Stellen (z.B. Zulieferer, Fremdfirmen, Behörden) ebenfalls Kommunikations- und Verfahrensweisen festgelegt?

### ■ Verpflichtungen

- > Sind Verfahrensweisen zur regelmäßigen Ermittlung der relevanten öffentlichen Verpflichtungen getroffen worden?

### ■ Einbindung von Sicherheit und Gesundheitsschutz in betriebliche Prozesse

- > Sind die betrieblichen Prozesse so eingesetzt, dass sie zu einer konsequenten Prävention führen?
- > Sind die speziell zur Förderung von Sicherheit und Gesundheitsschutz initiierten Prozesse geregelt und dokumentiert, etwa für die Ermittlung und Bewertung von Gefahren und Gefährdungen, Sicherheitsbegehungen und -unterweisungen?

### ■ Dokumentation

- > Sind alle Vorgaben, Prozesse, relevanten Dokumente und Aufzeichnungen dokumentiert und jederzeit abruf- und aktualisierbar?

### ■ Ergebnisermittlung, -bewertung und Verbesserung des Systems

- > Besteht die Möglichkeit zur regelmäßigen Ermittlung und Bewertung des Prozesses?
- > Beinhaltet die Bewertung Aussagen zum kontinuierlichen Verbesserungsprozess und wird dieser mit den Betroffenen beraten?

eine gemeinschaftliche Aufgabe an, die nicht mit nebeneinander stehenden Managementsystemen zu erreichen sei.

## Handlungsauftrag des Betriebsrats

Bei der betriebsrätlichen Tätigkeit sollte der betriebliche Arbeits- und Gesundheitsschutz eine Schlüsselrolle einnehmen. Denn es geht um die Erhaltung der Gesundheit der Beschäftigten. Der Gesetzgeber verpflichtet den Betriebsrat zum Handeln (vgl. § 89 BetrVG) und gibt ihm dafür starke Instrumente in die Hand. So überwacht er den Arbeitgeber bei der Umsetzung von Arbeitsschutzvorschriften (vgl. § 80 Abs. 1 Nr. 1 BetrVG), bestimmt bei nicht abgeschlossenen Regelungen des betrieblichen Arbeits- und Gesundheitsschutzes (vgl. § 87 Abs. 1 Nr. 7 BetrVG) bzw. bei nicht menschengerechter Gestaltung der Arbeitssituation mit (vgl. § 91 BetrVG) und besitzt ein umfassendes Informationsrecht bei der Planung von Baumaßnahmen, technischen Anlagen, Ar-

beitsverfahren und -abläufen sowie der Arbeitsplätze (vgl. § 90 BetrVG).

Arbeitsschutzmanagementsysteme bauen auf den gesetzlichen Vorgaben auf und entwickeln auf deren Basis weitergehende Verfahren und Ziele. Bei der Einführung eines solchen Systems bedeutet dies zunächst, die personelle Situation des Unternehmens mit den gesetzlichen Vorgaben abzugleichen und im erforderlichen Maße auf deren Einhaltung hinzuwirken. Hier ermöglichen es die Beteiligungs- und Mitbestimmungsrechte dem Betriebsrat, massiven Einfluss auf die Personalauswahl und Aufgabeninhalte zu nehmen.

Arbeitsschutzmanagementsysteme setzen die Ziele und Vorgaben des Arbeitsschutzgesetzes durch organisatorische Maßnahmen konkret und effizient um. Je nach System werden die Maßnahmen mit Unternehmenszielen verknüpft und in die bestehende Managementstruktur eingebunden. Die Mitbestimmung des Betriebsrats greift in diesem Fall ebenfalls, da bei nüchterner Betrachtung lediglich die Vorga-

ben des Arbeitsschutzgesetzes von der Arbeitgeberseite umgesetzt werden.

Mit Hilfe des Eckpunktepapiers kann geprüft werden, ob die Mindestvoraussetzungen eines geplanten oder bestehenden Systems vorhanden sind. Seine Kernelemente umfassen acht Einzelpunkte, an denen sich der Betriebsrat orientieren kann (vgl. „Eckpunkte für die Systemprüfung“).

## Ausblick

Betriebsräte, die auf eine Umsetzung des Arbeitsschutzgesetzes hinwirken möchten, können ihr Initiativrecht wahrnehmen und bei Bedarf ein Einigungsstellenverfahren anstreben (vgl. § 87 Abs. 2 BetrVG). Grundlage der Verhandlungen kann das vorgestellte Eckpunktepapier sein. Um die Festlegung eigener Kriterien wird der Betriebsrat dabei nicht umhinkommen, weil der Gesetzgeber lediglich allgemeine Zielvorgaben beschreibt und es den Betriebsparteien überlässt, wie diese zu erreichen sind. ■