ver.di-Online-Handlungshilfe zur Gefährdungsbeurteilung

Arbeit menschengerecht gestalten - Arbeitsschutz als wesentliches Element

*Arbeitsschutz * Arbeitssicherheit * Gesundheitsschutz * Grundrechte * Arbeitsschutzgesetz * Rechtshierarchie im Arbeitsschutz * Durchführung von Maßnahmen * kontinuierlicher Verbesserungsprozess * Arbeitsgestaltung * menschengerechte Gestaltung der Arbeit * Pflichten und Rechte der Beschäftigten * Gefährdungs-/Überlastungsanzeige * Befähigung * Unterweisung * Beteiligung der Beschäftigten*

Arbeitsschutz, die untrennbare Kombination aus Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz umfasst deutlich mehr als die Verhütung von Arbeitsunfällen und das Tragen von Sicherheitsschuhen oder Einsatz ähnlicher Schutzausrüstungen.

Arbeits- und Gesundheitsschutz dient der Sicherung einiger der höchsten Rechtsgüter der Bundesrepublik Deutschland, basiert er doch auf unveräußerlichen Grundrechten wie der unantastbaren Menschenwürde (Art. 1, 1 GG), dem Recht auf freie Entfaltung der Persönlichkeit und dem Recht auf Leben und körperliche Unversehrtheit (Art. 2 GG).

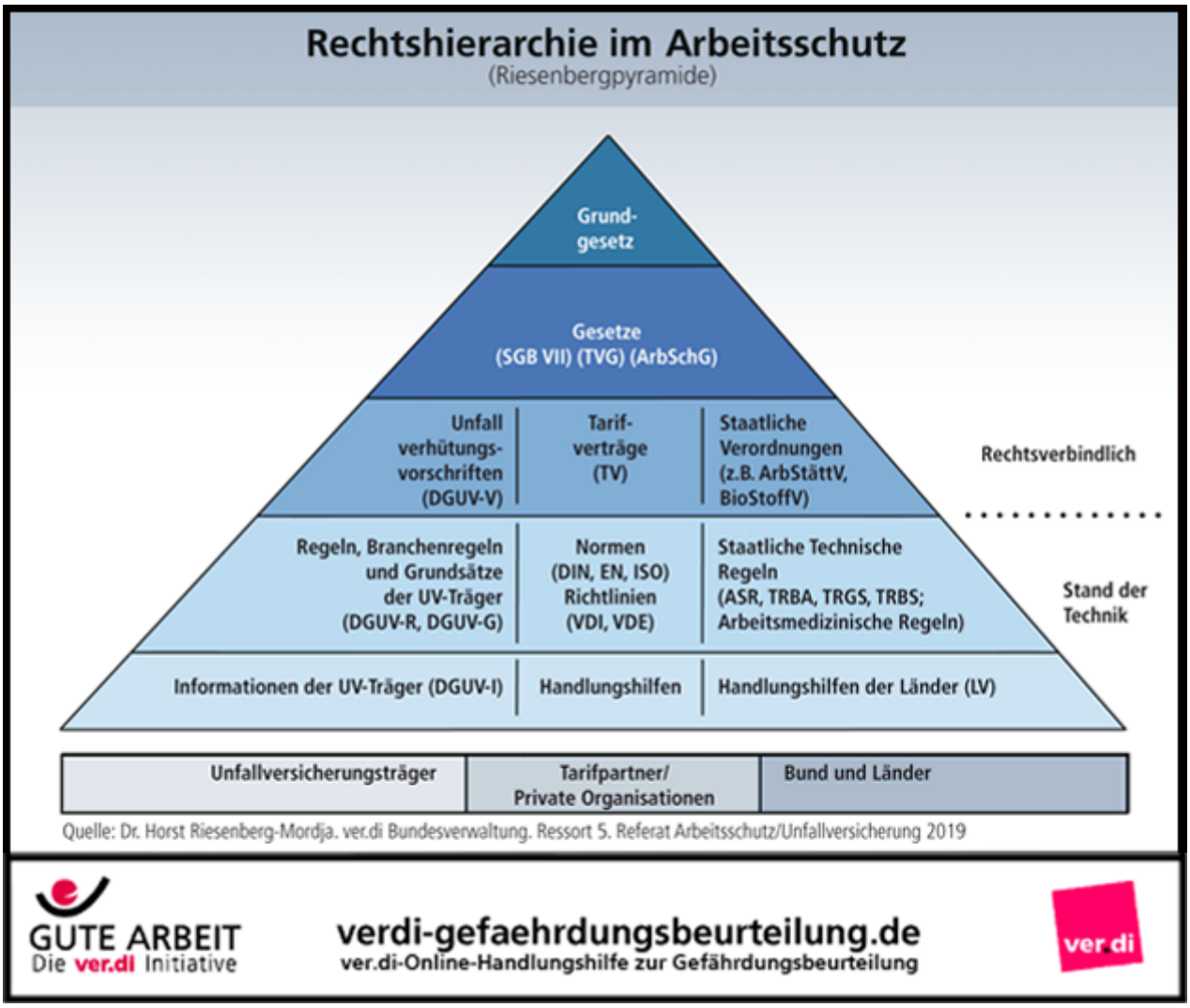
Weitere Rechtsbasis des Arbeitsschutzes ist die Fürsorgepflicht des Arbeitgebers (BGB v. a. § 618), die ihrerseits einen wesentlichen Bestandteil jeden Arbeitsverhältnisses ausmacht.

Dieser schon lange bestehende

RECHTSANSPRUCH, DASS ARBEIT NICHT KRANK MACHEN DARF!

wird in einer Vielzahl von Gesetzen und Verordnungen sowie technischen und berufsgenossenschaftlichen Regeln konkretisiert.

© 2013 - 2024 ver.di-Online-Handlungshilfe zur Gefährdungsbeurteilung (29.03.2024)



Rechtshierarchie im Arbeitsschutz

Die Rechtsgrundlagen des Arbeits- und Gesundheitsschutzes in Deutschland leiten sich aus drei „Rechtssäulen“ ab, die in der Rechtspyramide (s. Riesenberg-Pyramide) abgebildet sind.

1) Der staatliche Arbeitsschutz mit dem Arbeitsschutzgesetz (ArbSchG) als wichtigstes Gesetz, sowie weiteren Gesetzen wie bspw. Arbeitssicherheitsgesetz (ASiG), Arbeitszeitgesetz (ArbZG), Mutterschutzgesetz (MuSchG) oder Jugendarbeitsschutzgesetz (JArbSchG).

2) Das sog. Autonome Recht der Unfallversicherung, welches im Sozialgesetzbuch VII (SGB VII) begründet ist.

3) Das Tarifrecht, welches sich aus dem Tarifvertragsgesetz (TVG) ableitet.

Das aus dem ArbSchG abgeleitete staatliche Recht sind die Rechtsverordnungen des Arbeitsschutzes, wie die Arbeitsstätten-VO, Betriebssicherheits-VO, Gefahrstoff-VO, Biostoff-VO, Bildschirmarbeits-VO oder Lastenhandhabungs-VO. Die Verordnungen werden auf parlamentarischem Wege bundeseinheitlich verabschiedet. Sie sind rechtsverbindlich für alle Betriebe und Dienststellen in Deutschland. Sie sind jedoch relativ allgemein gehalten, sodass sie vielfach durch sog. Technische Regeln für die betriebliche Praxis konkretisiert werden.

Es gibt Technische Regeln für Arbeitsstätten (ASR), Arbeitsmittel (TRBS), Gefahrstoffe (TRGS) und biologische Arbeitsstoffe (TRBA). Die Technischen Regeln werden in beratenden Ausschüssen beim BMAS, in denen ver.di jeweils vertreten ist, erarbeitet und vom BMAS erlassen. Sie beschreiben den Stand der Technik und somit das Schutzniveau, welches alle deutschen Betriebe und Dienststellen einzuhalten haben. Sie sind somit für die Mitbestimmung

© 2013 - 2024 ver.di-Online-Handlungshilfe zur Gefährdungsbeurteilung (29.03.2024)

sehr wertvoll.

Das aus dem SGB VII abgeleitete Unfallversicherungsrecht sind die Unfallverhütungsvorschriften (UVV), bspw. die DGUV-Vorschrift 2 zur Bestellung der Sicherheitsfachkräfte und Betriebsärzte. Die UVVen werden im Spitzenverband der Unfallversicherung (DGUV) erarbeitet, von der Selbstverwaltung der einzelnen Berufsgenossenschaften und Unfallkassen beschlossen und müssen anschließend vom BMAS oder den Sozialministerien der Länder genehmigt werden. Die UVVen sind ebenfalls rechtsverpflichtend. Deren praxisbezogenen Konkretisierung erfolgt ebenfalls durch Regeln (DGUV-Regeln, BG-Regeln, GUV-Regeln), die vorgeschriebenes Genehmigungsverfahren durchlaufen und somit ebenfalls für die betriebliche Praxis das erforderliche Arbeitsschutzniveau beschreiben. Sie sind somit ebenfalls für die Mitbestimmung sehr wichtig.

Informationen sind Handlungshilfen mit weiteren Hinweisen für die betriebliche Praxis, aber mit geringerer Verbindlichkeit.

Auch Tarifverträge besitzen Regelungsinhalte zum Arbeits- und Gesundheitsschutz, oder können dies konkretisieren. Das betrifft insbesondere Regelungen zu Umfang und Verteilung der Arbeitszeit, aber auch zu allen Verpflichtungen, die über die gesetzlichen Vorschriften hinaus gehen. Die Tarifparteien verhandeln die Verträge und sie werden beim BMAS registriert. Sie sind rechtsverpflichtend für alle Betriebe und Dienststellen im Geltungsbereich des abgeschlossenen Tarifvertrages.

Autor: Dr. Horst Riesenberg-Mordeja

Rechtliche Basis und Klammer für die Fülle von Einzelregelungen ist das Arbeitsschutzgesetz (ArbSchG) von 1996. Zuletzt geändert wurde es am 25. Oktober 2013 (Inkrafttreten) durch Art. 8 des BUK-Neuorganisationsgesetzes.

Bereits der Gesetzestitel „Gesetz über die Durchführung von Maßnahmen des Arbeitsschutzes zur Verbesserung der Sicherheit und des Gesundheitsschutzes der Beschäftigten bei der Arbeit“ macht klar: Beim Arbeitsschutz geht es um aktives Tun – die Durchführung von Maßnahmen - mit dem Ziel der kontinuierlichen Verbesserung. Arbeitsschutz ist ein aktiv zu gestaltender kontinuierlicher Prozess.

Arbeitsschutz als kontinuierlicher Verbesserungsprozess

Arbeitsschutzgesetz
§ 1: Zielsetzung und Anwendungsbereich
Dieses Gesetz dient dazu, Sicherheit und Gesundheitsschutz der Beschäftigten bei der Arbeit durch Maßnahmen des Arbeitsschutzes zu sichern und **zu verbessern**.
§ 3 Grundpflichten des Arbeitgebers
[...] Er hat die Maßnahmen auf ihre Wirksamkeit zu überprüfen und gegebenenfalls sich verändernde Gegebenheiten anzupassen. Dabei hat er eine Verbesserung von Sicherheit und Gesundheitsschutz der Beschäftigten anzustreben.

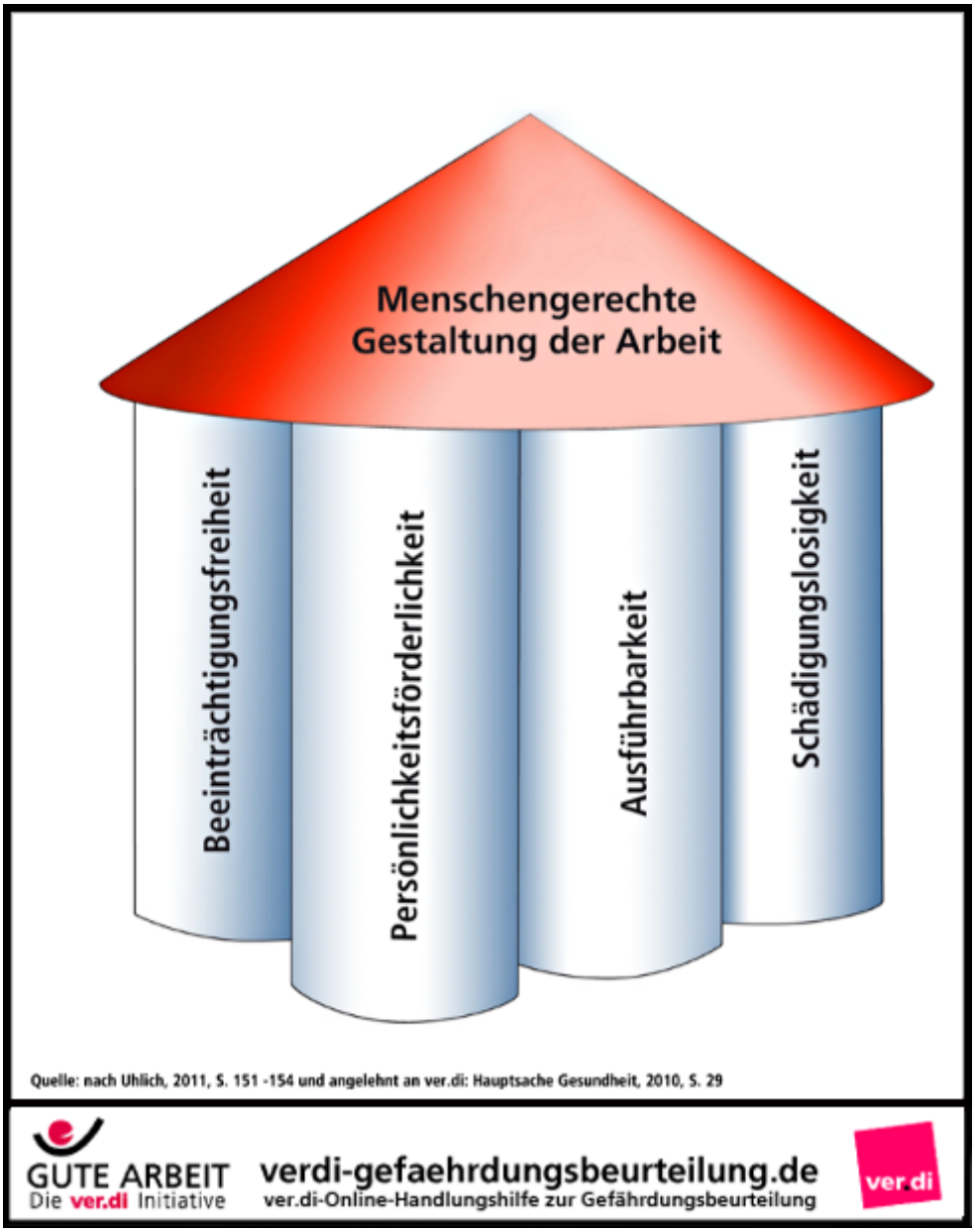
Worum es beim Arbeitsschutz geht, lässt sich direkt den Begriffsbestimmungen des ArbSchG entnehmen (§ 2, Abs. 1). **Maßnahmen des Arbeitsschutzes** sind demnach Maßnahmen zur:

- Verhütung von Unfällen bei der Arbeit
- Verhütung von arbeitsbedingten Gesundheitsgefahren (bevor überhaupt Schäden entstehen)
- menschengerechten Gestaltung der Arbeit

Maßnahmen des Arbeitsschutzes sind nicht "aufgesetzt", sondern untrennbarer Bestandteil des betrieblichen Alltags: Sie beeinflussen direkt die **Arbeitsgestaltung** (siehe dazu u. a. ArbSchG, § 4, 1: "Die Arbeit ist so zu gestalten, dass...").

Grundlage für die **menschengerechte Gestaltung von Arbeit** ist, dass die Arbeit an den Menschen anpasst werden muss. Dazu gehört die Erfüllung von vier Kriterien:

- Schädigungsfreiheit
- Beeinträchtigungslosigkeit
- Zumutbarkeit
- Persönlichkeitsförderlichkeit



© 2013 - 2024 ver.di-Online-Handlungshilfe zur Gefährdungsbeurteilung (29.03.2024)

Kriterien für menschengerechte Arbeitsgestaltung

Schädigungsfreiheit: Physische und psychische Beeinträchtigungen der Beschäftigten sind in den normalen Erholzeiten abbaubar, es kommt nicht zu gesundheitlichen Schädigungen – Gegenbeispiel: Magen- und Darmerkrankungen nach langjähriger Wechselschicht mit Nachtarbeit

Beeinträchtigungslosigkeit: Das psychosoziale Wohlbefinden der Beschäftigten erfährt keine oder nur vorübergehende Einschränkungen (wie bei gelegentlichen Überstunden) – Gegenbeispiel: soziale Verarmung durch langjährige Schichtarbeit

Zumutbarkeit: Die Beschäftigten können ihre Qualifikationen und Bedürfnisse in Einklang mit gesellschaftlichen und/ oder gruppenspezifischen Normen und Werten einbringen – Gegenbeispiel: Längerandauernde Hilfstätigkeit trotz höherer Qualifikation (mit der möglichen Folge der inneren Kündigung)

Persönlichkeitsförderlichkeit: Durch Einbringen und Ausbauen der eigenen Potenziale und Kompetenzen und die Möglichkeit der individuellen und/oder kollektiven Einflussnahme auf die Arbeitsbedingungen leistet die Arbeit einen wesentlichen Beitrag zur Persönlichkeitsentwicklung der Beschäftigten.

(Nach E. Ulich: Arbeitspsychologie (2011) S. 151 – 154.)

Neben den genannten arbeitspsychologischen Kriterien für eine menschengerechte Gestaltung der Arbeit liegen mit den

- Sieben Humankriterien (Benutzerorientierung, Vielseitigkeit, Ganzheitlichkeit, Bedeutsamkeit, Handlungsspielraum, Rückmeldung und Entwicklungsmöglichkeiten) in der DIN EN ISO 9241-2 „Gestaltung von Bildschirmarbeit – Teil 2: Anforderungen an die Arbeitsaufgaben“

sowie den

- Gestaltungsgrundsätzen in der DIN EN ISO 10075-2 „Ergonomische Grundlagen bezüglich psychischer Arbeitsbelastung“
- Grundsätzen der Ergonomie für die Gestaltung von Arbeitssystemen - DIN EN ISO 6385

weitere arbeitswissenschaftlich gesicherte Erkenntnisse (vgl. ArbSchG, § 4, 3) zur menschengerechten Gestaltung der Arbeit vor.

Weiterführende Informationen unter www.ergo-online.de, außerdem über Eingabe von "Humankriterien" im Suchfeld)

Um diese Kriterien erfüllen zu können, verlangen Arbeitsschutz-Maßnahmen zur menschengerechten Gestaltung der Arbeit die aktive Beteiligung der Beschäftigten, anders lassen sich die genannten Kriterien gar nicht umsetzen.

© 2013 - 2024 ver.di-Online-Handlungshilfe zur Gefährdungsbeurteilung (29.03.2024)

Es ist eindeutig die Pflicht des Arbeitgebers, geeignete Maßnahmen zur Verhütung von Unfällen bei der Arbeit und Verhütung von arbeitsbedingten Gesundheitsgefahren sowie Maßnahmen der menschengerechten Gestaltung der Arbeit durchzuführen (ArbSchG § 2, 1). Das bedeutet jedoch nicht, dass das Gelingen beim Arbeitgeber allein liegt: **Arbeitsschutz funktioniert nur, wenn alle betrieblichen Akteure dabei mitmachen!**

So nennt das Arbeitsschutzgesetz nicht allein

- die grundlegende Verpflichtung des Arbeitgebers (§§ 3 und 4) und der von ihm eingesetzten verantwortlichen Personen (§ 13)
- die Einbindung in die betrieblichen Führungsstrukturen im Rahmen der Arbeitsschutzorganisation (§ 3)

sondern auch die

Pflichten und Rechte der Beschäftigten (§§ 15 – 17).

Danach müssen Beschäftigte u. a.:

- für ihre eigene Sicherheit und Gesundheit bei der Arbeit ebenso Sorge tragen wie für die Sicherheit und Gesundheit der von ihrer Arbeit Betroffenen (wie z. B. Klienten, Patienten, Kunden)
- Arbeitsmittel und Schutzvorrichtungen bestimmungsgemäß verwenden
- erhebliche Gefahren für Sicherheit und Gesundheit melden [etwa als Gefährdungsanzeige]
- den Arbeitgeber darin unterstützen, Sicherheit und Gesundheitsschutz bei der Arbeit zu gewährleisten (im Fachkontext wird diesbezüglich sogar von "Mitwirkungspflicht" gesprochen)

Last, but not least haben Beschäftigte das Recht, Vorschläge zu allen Fragen der Sicherheit und des Gesundheitsschutzes bei der Arbeit zu machen (ArbSchG, § 17, 1).

Gefährdungsanzeige

Das Arbeitsschutzgesetz kennt weder den Begriff der Gefährdungsanzeige (wohl aber den der Gefährdung), noch den der Überlastungsanzeige. Grundlage dafür sind neben Verpflichtungen aus dem BGB wesentlich die Pflichten der Beschäftigten nach ArbSchG, §§ 15 und 16. Weil die (potenzielle) Gefährdung dokumentiert und gemeldet wird, empfiehlt es sich sich, den Begriff „Gefährdungsanzeige“ zu verwenden.

Weiterführende Praxis-Informationen in der ver.di Broschüre: "Überlastung richtig anzeigen – Handlungshilfe für betriebliche Interessenvertretungen" **-** ver.di Bundesverwaltung, Fachbereich 03: 2011.

Die Gefährdungsanzeige dient der Abwehr von Schäden: Für die Beschäftigten selbst, ihre KollegInnen und Kollegen sowie die von ihrer Arbeit Betroffenen. „Betroffen“ sind nicht allein KundInnen, KlientInnen und PatientInnen, sondern auch weitere Personenkreise, beispielsweise andere Verkehrsteilnehmer. Die Gefährdungsanzeige sichert gegen Schadensersatz-Ansprüche ab und dient dem Funktionieren des Arbeits- und Gesundheitsschutzes. Sie kann eine erneute, „außerplanmäßige“ Gefährdungsbeurteilung anstoßen.

Der Artikel der Fachzeitschrift „Gute Arbeit 5/2015“ des Bund-Verlages „Gefährdungsanzeige: Aus Verantwortung handeln“ erläutert in konzentrierter Form das Wichtigste zur Vorgehensweise und

nennt die zentralen Rechtsgrundlagen.

Ein Flyer der ver.di-Fachgruppe Sozial-, Kinder- und Jugendpflege liefert das Wichtigste zur Überlastungsanzeige in kurz prägnanter und praktisch einsetzbarer Form. Das Formular sowie die Prioritäten-Checkliste richten sich an die Leitungen von Tageseinrichtungen für Kinder - sind jedoch mit wenigen Anpassungen für jeden Arbeitsbereich nutzbar: Flyer Gefährdungsanzeige

Damit die Beschäftigten diese umfangreichen Pflichten erfüllen können, ist wiederum der Arbeitgeber in der Pflicht:

„Zur Planung und Durchführung der Maßnahmen [... des Arbeitsschutzes] hat der Arbeitgeber [...] Vorkehrungen zu treffen, dass [...] die Beschäftigten ihren Mitwirkungspflichten nachkommen können“ (ArbSchG § 3, 2)

Die Pflichten der Beschäftigten bzw. die Pflichterfüllung macht das Arbeitsschutzgesetz davon abhängig, welche Handlungsmöglichkeiten den Beschäftigten zustehen (vgl. ArbSchG, § 15, 1); sie sollen sich gemäß der **Unterweisung** (gemeint ist die Arbeitsschutzunterweisung nach ArbSchG, § 12) und Weisung des Arbeitgebers verhalten. Dies leuchtet sofort ein: Die Pflicht, z. B. Schutzvorrichtungen bestimmungsgemäß zu verwenden, setzt voraus, den bestimmungsgemäßen Gebrauch in einer oder mehreren Unterweisungen gelernt zu haben.

Bei den in ArbSchG, § 3, genannten Vorkehrungen durch den Arbeitgeber ist auch daran zu denken, dass bei Arbeitsgestaltung und Arbeitsplanung entsprechend Zeit einkalkuliert ist, damit die Beschäftigten Schutzeinrichtungen während des Arbeitsprozesses einsetzen können.

Damit die Beschäftigten ihren Mitwirkungspflichten im Arbeitschutz nachkommen können, ist der Arbeitgeber zu Weiterem verpflichtet: Der Arbeitgeber muss bei der Übertragung von Aufgaben berücksichtigen, "ob die Beschäftigten befähigt sind, die für die Sicherheit und den Gesundheitsschutz bei der Aufgabenerfüllung zu beachtenden Bestimmungen und Maßnahmen einzuhalten" (ArbSchG §7).

"**Befähigung**" zielt auf prinzipielle Fertigkeiten wie etwa Sehvermögen oder Sprachkenntnisse. Schutz- und Warnhinweise nützen wenig, wenn sie nicht erkannt oder verstanden werden können. Abhilfe schaffen beispielsweise andere Darstellungsformen, Sehhilfen, Anweisungen und Unterweisungen in sog. Leichter Sprache oder der jeweiligen Sprache der Beschäftigten.

In dieser Art ist es auch zu verstehen, wenn Arbeitsschutz-Unterweisungen "ausreichend und angemessen" sein müssen (ArbSchG § 12, 1) - sie müssen sprachlich und in einer solchen Form sein, dass sie für die Beschäftigten verständlich und nachvollziehbar sind. Nur dann können sie ihre Pflichten erfüllen, was gleichbedeutend damit ist: Nur so kann der Arbeitsschutz funktionieren.

OHNE BETEILIGUNG DER BESCHÄFTIGTEN KANN DER ARBEITSSCHUTZ NICHT FUNKTIONIEREN!

Beteiligung der Beschäftigten beim Arbeitsschutz
Die Beteiligung der Beschäftigten im Arbeits- und Gesundheitsschutz ist ein Arbeitsschutz-Standard, der spätestens seit Geltung des Arbeitsschutzgesetzes, also seit 1996 gilt. Siehe dazu unter "Akteure und Strategie" den Abschnitt "Beschäftigte".

Richtig umgesetzt führt Arbeitsschutz zu einer kontinuierlichen Verbesserung der Arbeitsbedingungen, wird durch geeignete Arbeitsgestaltung aus Arbeit menschengerechte GUTE

ARBEIT.

Für die Beschäftigten ist dieser grundlegende Rechtsanspruch angesichts mehrerer Rentenreformen und der zunehmenden Aushöhlung des Sozialstaates zur bitteren Notwendigkeit geworden: Ohne einen langfristigen Erhalt der eigenen Arbeitsfähigkeit steht für viele die ausreichende Existenzsicherung auf dem Spiel.

Voraussetzung dafür, dass geeignete wirksame Maßnahmen für den Schutz der Gesundheit und Arbeitsfähigkeit der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer durchgeführt werden können, ist die Gefährdungsbeurteilung (s. § 5 Abs. 3 ArbSchG).

Autorin: Anna Wirth

© 2013 - 2024 ver.di-Online-Handlungshilfe zur Gefährdungsbeurteilung (29.03.2024)