

Arbeitsschutz kurz erklärt

Er ist ein Schutz der Beschäftigten vor jeglichen arbeitsbedingten Gesundheits- sowie Sicherheitsgefährdungen. Arbeitsunfälle sollen verhindert und die Gesundheit der Mitarbeitenden bestmöglich geschützt werden.

Diese arbeitsbezogene Schutzfunktion erstreckt sich auf allgemeine sowie auf soziale Situationen wie Arbeitszeit, Jugend- oder Mutterschutz. Das deutsche Arbeitsschutzsystem wird zweigleisig überwacht – einerseits durch die Aufsichtsbehörde des jeweiligen Bundeslandes und andererseits von den Trägern der gesetzlichen Unfallversicherung wie Unfallkasse oder gewerbliche Berufsgenossenschaft. Jeder Arbeitgeber ist dazu verpflichtet, auf seine Kosten die Mitarbeitenden gegen Berufsunfälle zu versichern. Innerhalb des Unternehmens, beispielsweise eines KMU, wird der gesamte Arbeitsschutzbereich vom Arbeitgeber organisiert und umgesetzt. Eingebunden ist der Arbeitsschutzausschuss, kurz ASA.

Arbeitsschutzausschuss als Arbeitgeberpflicht

Rechtsgrundlage ist § 11 des Gesetzes über Betriebsärzte, Sicherheitsingenieure und andere Fachkräfte für Arbeitssicherheit, das ASiG. Jedes Unternehmen mit 20 und mehr Beschäftigten ist dazu verpflichtet, einen Arbeitsschutzausschuss zu bilden, bestehend aus

- dem Arbeitgeber
- zwei Angehörigen des Betriebsrates
- dem Betriebsarzt
- einer oder mehreren Fachkräften für Arbeitssicherheit
- dem Sicherheitsbeauftragten gemäß § 22 SGB VII

Einzuladende ständige Gäste sind die Schwerbehindertenvertretung gemäß § 178 SGB IX sowie Experten respektive Fachleute aus dem jeweiligen Betriebsbereich. Zu den Arbeitsgrundlagen gehören, zusätzlich zum Arbeitsschutzgesetz ArbSchG, die Verordnungen für Bildschirmarbeit und Lastenhandhabung, Baustellen-, Benutzungs- oder die Gefahrstoffverordnung. Das Arbeitsschutzrecht und somit auch indirekt die Ausschusstätigkeit haben unmittelbare Auswirkungen auf die Vertragsgestaltung mit den Beschäftigten. Deren Arbeitsschutz-Rechtsanspruch kann so weit gehen, dass sie bei einer schuldhaften Verletzung des Arbeitgebers die Arbeit verweigern oder Schadenersatzansprüche geltend machen können.

Arbeitsschutzausschuss

Mit dem Expandieren des Kleinunternehmens wachsen sowohl Aufgaben als auch

Verantwortlichkeiten des Unternehmers beziehungsweise der Geschäftsleitung. Ab 20 Mitarbeitenden aufwärts wird es ernst – der Arbeitgeber muss einen Arbeitsschutzausschuss ins Leben rufen. Diese Mitarbeiterzahl bezieht sich auf Vollzeitbeschäftigte. Für Teilzeitbeschäftigte mit einer Wochenarbeitszeit von 30 Stunden gilt der Faktor 0,75, und für diejenigen mit einer 20-stündigen Wochenarbeitszeit der Faktor 0,5.

Arbeitgeber und Beschäftigte haben gemeinsam dasselbe Ziel, durch eine kontinuierliche Arbeitsschutzverbesserung den ungestörten Betriebsablauf dauerhaft zu gewährleisten. Kern- und Schwerpunktthemen sind eine unternehmensbezogene Arbeitssicherheit sowie der Gesundheitsschutz. Ob Callcenter im Großraumbüro oder Zulieferbetrieb für Automobilhersteller – jedes Unternehmen hat seine eigenen Arbeits- und Gesundheitsrisiken.

Aufgaben des Arbeitsschutzausschusses

Zusätzlich zu den individuellen, unternehmensbezogenen ASA-Themen sind dauerhafte Tagesordnungspunkte

- Auswertung von Ereignissen wie Betriebsbegehung, arbeitsbedingte Erkrankungen, Arbeitsunfälle
- Betriebsbegehungen regelmäßig, turnusmäßig, sporadisch oder aus aktuellem Anlass
- Erfahrungsaustausch mit Arbeitsschutzausschüssen anderer Unternehmen derselben Branche
- Ergebnisberatung sicherheitstechnischer Analysen zu Arbeitsmitteln, Arbeitsstoffen, Arbeitsverfahren
- Erörterung von Investitionen für die Bereiche Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz
- Maßnahmenberatung für Personengruppen wie Auszubildende, Schwangere, Schwerbehinderte
- Maßnahmenberatung für Ausbildung, Schulung, Sicherheitsunterweisung und Gefährdungsbeurteilung
- Vorschläge zum innerbetrieblichen Arbeitsschutz wie Erste Hilfe, persönliche Schutzausrüstung
- Überprüfung sowie Aktualisierung aller Dokumentationen zur Gefährdungsbeurteilung
- Verschiedenes als jeweils letzter Tagesordnungspunkt

Arbeitsschutzausschuss – Sitzungen – Häufigkeit und Ablauf

Der Arbeitgeber ist gut beraten, für Vorbereitung, Durchführung und Nachberei-

tung der Sitzungen eine ASA-Geschäftsordnung zu entwickeln und sie insofern vorzugeben. Deren Inhalt ist gleichzeitig auch der Leitfaden für den Sitzungsverlauf. Nach § 11 ASiG ist mindestens ein Meeting pro Vierteljahr durchzuführen, jährlich also wenigstens vier Sitzungen.

Zu den Pflichtinhalten der ASA-Geschäftsordnung gehören von A bis Z

- Aufgaben
- Beratung durch Experten und Sachverständige
- Beschlussfähigkeit
- Einladung
- Geltungsbereich
- Protokollführung
- Tagesordnung
- Vorsitz
- Zusammenkunft
- Zusammensetzung

Die Schwerbehindertenvertretung ist ohne Stimmrecht zur Sitzungsteilnahme berechtigt. Beispiele für Experten und Sachverständige sind Beauftragte für Brand- oder für Strahlenschutz.

Arbeitsschutzausschuss und der Betriebsrat

Sowohl bei Bildung als auch Konkretisierung des Ausschusses für den Arbeitsschutz hat der Betriebsrat gemäß § 87 Betriebsverfassungsgesetz BetrVG ein direktes Mitbestimmungsrecht. Den Arbeitgeber dazu zwingen kann der Betriebsrat allerdings nicht. Kommt der seiner Gründungspflicht nicht nach, hat der Betriebsrat gemäß § 89 BetrVG ein Beschwerderecht bei der zuständigen Aufsichtsbehörde. Nach geltender Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichtes BAG hat der Betriebsrat auch kein Initiativrecht zur Ausschussgründung.

Ansonsten ist die Arbeitsschutzthematik das Topanliegen eines jeden Betriebsrates – für jegliche Maßnahmen des Arbeitgebers zur Verhütung von Arbeitsunfall und Berufskrankheit sowie zum Gesundheitsschutz ganz allgemein bedarf es der ausdrücklichen Zustimmung durch den Betriebsrat. Dementsprechend stark ist seine Position im Ausschuss für Arbeitsschutz.

Arbeitsschutz zu Beginn der 2020er-Jahre

Für alle Unternehmen, vom kleinen KMU mit gerade mal 20 Beschäftigten bis zum börsennotierten Multikonzern gilt dieselbe Definition für den kombinierten Arbeits- und Gesundheitsschutz – es sind systematisch geplante Vorkehrungen, um die bestmöglich gefahrenfreie Ausübung der Berufstätigkeit zu ermöglichen.

Studien und Erhebungen belegen, dass in der KMU-Wirtschaft die Voraussetzungen und Bedingungen für einen nachhaltigen Arbeitsschutz durchweg schwierig bis problematisch sind.

- die Globalisierung macht den Unternehmen zunehmend mehr zu schaffen
- der Zwang zu europaweiten Ausschreibungen erfordert viel Know-how und eine oftmals nicht vorhandene Manpower
- Leistungsdruck und Kostenoptimierung stehen im Vordergrund von Denken und Handeln
- Umsatzsteigerung und Gewinnmaximierung sind die beherrschenden Themen im operativen Alltagsgeschäft
- über 90 Prozent der bundesweiten KMU sind Kleinunternehmen mit unter 50 Mitarbeitenden
- hier gibt es weder Geschäftsführung noch Geschäftsleitung, sondern einen Unternehmer für alles
- gedacht und gehandelt wird mangels Ressourcen von jetzt auf gleich respektive von heute auf morgen

In solchen Situationen ist der KMU-Chef „froh über jeden Tag, an dem der Laden läuft“. Für nachhaltiges Handeln ist weder Zeit noch der Kopf frei. Das gilt vielfach und auch zum Leidwesen der Beschäftigten für Arbeitsschutzthemen wie Arbeitsplatzsicherheit oder wie für die der aktuellen Situation angepasste Gefährdungsbeurteilung.

Gefährdungsbeurteilung & Risikofaktoren

Der Schutz von Leben und Gesundheit der Mitarbeitenden ist eine oberste Pflicht des Arbeitgebers – Stichwort: Gefährdungsbeurteilung. Alle Risikofaktoren müssen erfasst und lückenlos dokumentiert werden, bevor mit der Arbeit als solcher begonnen wird. Rechtsgrundlage dafür sind das ArbSchG aus Mitte der 1990er-Jahre sowie die laufende geltende Rechtsprechung aller Gerichtsstellen. Arbeitsbedingungen leben, sie unterliegen einem ständigen Wandel – und damit muss die Gefährdungsbeurteilung einhergehen. Wie man sagt, muss sie immer auf der Höhe der Zeit sein. Dieser fortlaufende Prozess muss regelmäßig überprüft werden. Die zuständige Berufsgenossenschaft, kurz BG überprüft im Rahmen von turnusmäßigen Betriebsbegehungen die Arbeitssicherheit mitsamt den Risikofaktoren, ebenso wie diejenigen Dokumentationen, die unternehmensintern von den zuständigen Gremien und Verantwortlichen geführt werden. Vor dem Hintergrund von Kostenkontrolle und Personalknappheit ist die unzureichende Arbeitsschutzkontrolle ein zunehmend ernstes Problem. Diese Situation betrifft nicht nur die Unternehmen wie

KMU, sondern auch viele Kontrollinstanzen.

Belastungen wegen zunehmendem Leistungsdruck

Neben, anders gesagt zusätzlich zu den physischen rücken arbeitsbedingte psychische Belastungen immer mehr in den Fokus der Gesundheit am Arbeitsplatz. Psychische Belastungen, nachweisbar fast ausnahmslos bedingt durch den permanenten Leistungsdruck, werden seit Mitte der 2010er-Jahre als Gefährdungs- und Gesundheitsbeurteilung erfasst.

Globaler Wettbewerb, moderne sowie immer wieder optimierte Abläufe in Produktion und Logistik sowie die wie ein Junktim dazugehörigen digitalen Technologien strapazieren die mentalen Ressourcen der Beschäftigten. Hinzukommen Lern- und Schulungsprozesse, Fort- und Weiterbildungen nach den Grundsätzen: Nichts ist so beständig wie der Wandel oder Das Bessere ist des Guten Feind.

Die Gefährdung am Arbeitsplatz zu beurteilen ist keine Analyse der mentalen Stärke des Einzelnen. Vielmehr soll ergründet werden, ob respektive dass der ständige Leistungsdruck gesundheitsgefährdende psychische Störungen hervorrufen kann. Zu den bekannten und typischen Krankheitsbildern gehören Burnout, Depressionen und Stress. Am Arbeitsplatz können Beschwerden in Form von muskulärer oder innerer Anspannung auftreten. Weitere Symptome sind Schlafstörungen oder Nervosität, Kopfschmerzen sowie Konzentrationschwierigkeiten.

Dazu den schlüssigen bis nachweisbaren Kausalzusammenhang herzustellen ist eine schwierige und anspruchsvolle, allerdings durchaus auch lösbare Aufgabe.

Arbeitsschutz neu denken für das Jahrzehnt der Digitalisierung

Arbeitsschutzverbesserungen gehen in den meisten Fällen mit einem Lernprozess einher. Sowohl aus Zeit- als auch aus Organisationsgründen sollte der KMU-Arbeitgeber alle sich bietenden Möglichkeiten der heute modernen Kommunikation nutzen – Stichwort: E-Learning anstelle Präsenz, Klein- und Kleinstgruppe anstelle einer Betriebsversammlung.

Das duale Ausbildungssystem von Theorie und Praxis lässt sich problemlos auch auf Arbeitsschutzthemen übertragen. Die Theorie wird online vermittelt, während die Praxis direkt am Arbeitsplatz gelehrt und gelernt wird.

Für Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen sollten Angebote sowohl firmenintern als auch extern wahrgenommen werden – von Berufsgenossenschaft über IHK und Innungen bis zum gesetzlichen Unfallver-

sicherer. Neue Arbeitsplätze und Arbeitsbedingungen erfordern ganz zwangsläufig auch die damit korrespondierenden Standards über Sicherheit und Gesundheit am Arbeitsplatz. Ein Gespräch vis-à-vis zwischen Vertretern beider Seiten ist allemal zielführender und persönlicher als Gruppenmeetings. Das Thema Arbeitsschutz und Gesundheitsschutz ist für den Bildschirmarbeitsplatz mit seiner Ergonomie ebenso wichtig wie für den Schweißler mit Arbeitskleidung und Arbeitsausrüstung. Die gesetzlichen Vorgaben sind in Bezug auf Arbeitsschutzunterweisungen nicht starr geregelt, sondern flexibel handhabbar. Diese Möglichkeit sollte sich der Arbeitgeber im positiven Sinne zunutze machen. Er kann, soll und muss den Arbeitsschutz neu denken und das Ergebnis der Belegschaft nicht nur präsentieren, sondern mit ihr diskutieren.

Resümee

Für Unternehmen wie die KMU sind Wohlergehen und Gesundheit der Beschäftigten so wichtig, dass sie den Arbeitsschutz neu denken müssen. Der Unternehmer kann noch so viel Aufträge generieren – ohne seine gesunde sowie motivierte Belegschaft kann er sie nicht abwickeln. Er braucht buchstäblich jede Hand, um Umsatz und Gewinn zu machen. Umgekehrt werden so, und zwar nur so, der Arbeitsplatz sowie die regelmäßige Entgeltzahlung gewährleistet.

In diesem Kontext kann sich eine Arbeitsschutz-Vernachlässigung mittel- bis langfristig geradezu katastrophal auswirken. Diese Situation wieder zu begründen oder sie auszubügeln ist oftmals nicht mehr möglich – und wenn, dann erfahrungsgemäß unter enormen finanziellen beziehungsweise personellen Anstrengungen. Arbeits-, Gefährdungs- und Gesundheitsschutz sind lebende Themen. Die heutige Situation ist deutlich anders als zum letzten Millennium. Demzufolge kann schon zum Ende dieses Jahrzehnts eine dann wiederum völlig andere als die heutige Situation erwartet werden – Stichwort: neue Denkmuster, mit der Zeit gehen, die digitale Entwicklung mitmachen, neue Technologien annehmen und die Belegschaft mitnehmen.

Zum Autor: Alexander Glöckler ist Geschäftsführender Gesellschafter im Familienunternehmen.

Sein Kernbereich ist die Unternehmensberatung, hier unterstützt Alexander Glöckler Unternehmen der unterschiedlichsten Betriebsgrößen in den Fachdisziplinen Arbeitsschutzmanagement und Qualitätsmanagement

Kontakt: a.gloeckler@cnc-fertigung.de
www.gloeckler-firmengruppe.de