

# Von einem schlechten zu einem guten Arbeitsschutz

## Die Gefährdungsbeurteilung bei der AEG in Rothenburg

Viele gute Beispiele aus der betrieblichen Praxis verdeutlichen, dass der Paradigmenwechsel von einem schlechten zu einem guten Arbeitsschutz möglich ist. Dr. Max Geray stellt die AEG Hausgeräte GmbH in Rothenburg ob der Tauber vor, die diesen Wechsel erfolgreich geschafft hat.

**E**in Paradigmenwechsel von einem schlechten zu einem guten Arbeitsschutz wurde bei der AEG in Rothenburg durchgesetzt. Dabei war der Weg für die Betriebsparteien nicht leicht. Aber die Mitbestimmung mit dem Instrument „Einigungsstelle“ konnte helfen. Inzwischen zeigt sich immer mehr, dass sich der eingeschlagene Weg insbesondere für die Beschäftigten auszahlt.

### Betriebliche Ausgangslage

Seit Jahren waren Krankenrückkehrgespräche ein zentraler und täglich praktizierter Bestandteil der Personalpolitik bei der AEG Hausgeräte GmbH in Rothenburg ob der Tauber. Bei den Beschäftigten waren sie unbeliebt, führten zu Einschüchterung und verbreiteten Angst. – Letzteres vor allem auch deswegen, weil sie in etlichen Fällen dazu benutzt wurden, um krankheitsbedingte Kündigungen vorzubereiten und durchzusetzen. Nur: Den hohen Krankenstand von rund 10 % konnten sie nicht reduzieren, obwohl sicherlich manche Beschäftigte in nicht gesundem Zustand zur Arbeit erschienen.

Vor nunmehr mehr als vier Jahren entschlossen sich der Betriebsrat und die Schwerbehindertenvertretung zur

Durchsetzung einer anderen Vorgehensweise. Um sich über ihre einschlägigen Rechte und Handlungsmöglichkeiten zu informieren, organisierten sie zunächst ein Tagesseminar mit einem externen Experten. Dies führte zu folgenden Maßnahmen:

- > In einem Brief wandte sich der Betriebsrat an die Unternehmensleitung mit der Aufforderung, die Krankenrückkehrgespräche umgehend auszusetzen. Dies erfolgte unter anderem mit dem Hinweis, dass die Mitbestimmungsrechte des Betriebsrats im Zusammenhang mit der Führung von Krankenrückkehrgesprächen nicht beachtet worden waren.
- > Weiter forderte der Betriebsrat die Unternehmensleitung auf, die gesetzlich vorgeschriebene Gefährdungsbeurteilung durchzuführen und auf diese Weise die Arbeitsbedingungen zu verbessern. Wiederum erfolgte ein Hinweis, dass damit ein Beitrag zur Senkung des Krankenstandes verbunden sei.
- > Schließlich wurde der Unternehmensleitung angeboten, bei der Gefährdungsbeurteilung aktiv mitzuwirken.

### Operatives Vorgehen des Betriebsrats

Für den Fall, dass die Krankenrückkehrgespräche nicht ausgesetzt, sondern weiterhin stattfinden würden, entwickelte der Betriebsrat zusammen mit seinem externen Berater ein schrittweises Vorgehen. Darüber wurde die Unternehmensleitung in Kenntnis gesetzt. Dieses schrittweise Vorgehen sah wie folgt aus (siehe auch Abbildung 1 auf der Seite 27):

- > Meldet sich ein Arbeitnehmer beim

Betriebsrat, weil er zu einem Krankenrückkehrgespräch aufgefordert worden ist, so schlägt der Betriebsrat dem entsprechenden Vorgesetzten dafür einen Termin binnen 10 bis 14 Tagen vor.

- > Während dieser Zeit begutachtet der Betriebsrat den Arbeitsplatz des betreffenden Arbeitnehmers und legt ihm nahe, während des Krankenrückkehrgesprächs den Betriebsrat reden zu lassen und sich selbst zurückzuhalten.
- > An dem jeweiligen Krankenrückkehrgespräch nehmen zwei Betriebsratsmitglieder teil.
- > Zu Beginn des Krankenrückkehrgesprächs fragt der Betriebsrat zuerst nach der dokumentierten Gefährdungsbeurteilung für den Arbeitsplatz des betreffenden Arbeitnehmers und unter anderem auch nach der Erfassung der psychischen Belastungen.

Dieses operative Vorgehen hatte zur Folge, dass das erste Krankenrückkehrgespräch bereits mit der Stellung der Frage nach der dokumentierten Gefährdungsbeurteilung beendet war. Denn der Vorgesetzte wusste nicht, was eine Gefährdungsbeurteilung ist. Die Information über den Verlauf dieses Gesprächs verbreitete sich im Betrieb ziemlich schnell.

### Anrufung der Einigungsstelle

Da die Unternehmensleitung die Krankenrückkehrgespräche weiterführen wollte, rief sie die Einigungsstelle an. Daraufhin beantragte der Betriebsrat seinerseits die Einsetzung einer Einigungsstelle, um klären zu können, welche Vorgehensweise bei der Gefährdungsbeurteilung notwendig sei.



Dr. Max Geray  
leitet das Büro für  
Arbeitsschutz und  
Betriebsökologie  
in Hamburg  
[www.buero-fuer-arbeitsschutz.de](http://www.buero-fuer-arbeitsschutz.de)



Gleichzeitig legte er ein Konzept für eine ganzheitliche Vorgehensweise vor. Das Arbeitsgericht Nürnberg legte beide Einigungsstellen zur Klärung der Sachverhalte zusammen.

Die Verhandlungen in der Einigungsstelle waren über einen langen Zeitraum aus unterschiedlichen Gründen zäh und ergebnislos. Dem Management wurde es nach mehreren Verhandlungsrunden durch den Vorsitzenden der Einigungsstelle untersagt, die Krankenrückkehrgespräche weiterzuführen.

Neue Bewegung kam in das mühsame Einigungsstellenverfahren, nachdem der Arbeitspsychologe Prof. Peter Richter (TU Dresden) das SGA-Verfahren

(vgl. Abbildung 2 auf der Seite 28; SGA = Screening Gesundes Arbeiten) als eine geeignete Vorgehensweise bei der Gefährdungsbeurteilung in der Einigungsstelle vorgestellt hatte, was zu einer langsamen Annäherung der Betriebsparteien führte. Eine Gefährdungsbeurteilung in einem Pilotbereich lieferte zudem erste Ergebnisse.

Es folgten die ersten Aufträge für die Durchführung einer Gefährdungsbeurteilung. Parallel dazu wurde das Einigungsstellenverfahren ausgesetzt, um eine konfliktfreie Zusammenarbeit zwischen dem Betriebsrat, der Unternehmensleitung und dem Team um Prof. Richter bei der Beurteilung der Arbeits-

bedingungen zu gewährleisten. Die Unternehmensführung hatte inzwischen auch mehrere Krankenkassen hinzugezogen, was sowohl vom Betriebsrat als auch von Prof. Richter unterstützt wurde.

Die Verhandlungen über eine Betriebsvereinbarung zur Umsetzung des Arbeitsschutzgesetzes wurden seit dieser Zeit außerhalb des Einigungsstellenverfahrens und ohne Hinzuziehung der externen Beisitzer fortgeführt. Ein Entwurf des Betriebsrats diente dabei als Vorlage.

Diese Verhandlungen führten zu einem Ergebnis, ohne dass die Einigungsstelle nochmals zusammentreten musste bzw. ohne dass eine der beiden Seiten das für notwendig erachtete.

### Anwendung des SGA-Verfahrens

Nachdem sich die betrieblichen Akteure darin einig geworden waren, für die Gefährdungsbeurteilung das SGA-Verfahren anzuwenden, wurde dieses Verfahren an einigen Arbeitsplätzen getestet. Im Rahmen einer Pilotuntersuchung wurden ganz unterschiedliche Arbeitsplätze aus dem Bereich der Fertigung ausgewählt und durch Arbeitspsychologen der Technischen Universität (TU) Dresden gemeinsam mit dem Betriebsrat untersucht. Die Untersuchung fand schichtübergreifend an zwei Tagen statt, wobei die Begleitung durch den Betriebsrat wegen seiner Sachkenntnisse im Unternehmen eine große Hilfe war. Anschließend wurden die Ergebnisse ausgewertet und präsentiert. Letzteres bildete die Basis für geplante weiterführende Maßnahmen sowie für detaillierte Fragestellungen und Feinanalysen.

### Abb. 1: Frage- und Forderungsliste des Betriebsrats beim Krankenrückkehrgespräch

- **Gespräche nur nach vorheriger Terminvereinbarung und unter Teilnahme von zwei Betriebsratsmitgliedern. Der betroffene Mitarbeiter schweigt und lässt den Betriebsrat für sich sprechen.**
- **Fragen an die Geschäftsführung/Personalabteilung:**
  - Wo ist die Gefährdungsbeurteilung für den Mitarbeiter?
  - Wo ist die schriftliche Dokumentation für den Mitarbeiter?
  - Wo sind die schriftlich festgelegten Schutzmaßnahmen für den Mitarbeiter?
  - Wie wurden die ganzheitlichen Unterweisungen durchgeführt und welche Dokumentation gibt es darüber?
  - Wie werden die psychischen Belastungen in die Gefährdungsanalyse eingebunden?
- **Forderungen an die Geschäftsführung/Personalabteilung:**
  - Vorlage der schriftlichen Dokumentation für exakt den Arbeitsplatz des Mitarbeiters.
  - Vorlage der Wirksamkeitskontrolle.

### Abschluss und Umsetzung der Betriebsvereinbarung

Parallel dazu verhandelte der Betriebsrat weiter über den Abschluss einer Betriebsvereinbarung. Nach der Vorgesichte der Einigungsstelle, so berichtet das Betriebsratsmitglied Michael Trzybinski in einem Gespräch, ging plötzlich alles ganz glatt. Die Betriebsvereinbarung wurde im Dezember 2008 unterzeichnet und ist seither in Kraft. Dort heißt es: „Ziel dieser Betriebsvereinbarung ist, die Verhandlungen über die Regelung der Gefährdungsbeurteilung abzuschließen und den Betriebsparteien den möglichst zügigen Beginn der Durchführung von Gefährdungsbeurteilungen im Betrieb zu ermöglichen.“

Die Betriebsparteien einigten sich darauf, das SGA-Verfahren anzuwenden. Der späteste Beginn der Gefährdungsbeurteilung wurde auf September 2009 festgesetzt. Es wurde vereinbart, eine Reihenfolge der zu untersuchenden Betriebsbereiche festzulegen und danach vorzugehen. Die Beschäftigten waren vorab zu informieren. Für das eigentliche Verfahren wurde eine gemeinsame Kommission gebildet, für die die Arbeitgeberseite und der Betriebsrat jeweils maximal drei Personen benennen sollten. Die Kommission sollte eng mit dem Analyseteam von Prof. Richter zusammenarbeiten. Als Aufgaben der Kommission wurden insbesondere festgehalten:

- > Festlegung von Zeitplan und Reihenfolge der Bereiche, in denen die Gefährdungsbeurteilung durchgeführt werden soll;
- > Begleitung der Durchführung der Gefährdungsbeurteilungen;
- > Bewertung der Ergebnisse der Gefährdungsbeurteilung;
- > Festlegung von ergänzenden Feinanalysen, soweit erforderlich;

## Abb. 2: Das SGA-Verfahren im Überblick

Das SGA-Verfahren wurde an der Technischen Universität Dresden entwickelt. Es bietet die Möglichkeit, körperliche und psychische Belastungen in ihrem Zusammenwirken zu erfassen und zu beurteilen und auf dieser Basis Maßnahmen zur Minimierung dieser Belastungen zu entwickeln. In dem Verfahren werden subjektive Einschätzungen der Beschäftigten zu ihren Arbeitsbedingungen und objektive Beobachtungen durch externe Fachleute miteinander kombiniert. Das Verfahren wurde in einer ganzen Reihe von Betrieben angewandt und hat sich bewährt.

Das SGA-Verfahren erlaubt mit Ja/Nein-Skalen eine Risikoanalyse von Belastungen am Arbeitsplatz und kann nach einer entsprechenden Schulung, die ein bis zwei Tage dauert, von den für den Arbeits- und Gesundheitsschutz verantwortlichen Beschäftigten eingesetzt werden. Das Verfahren besteht aus vier Skalen (Arbeitskontrakt, physische Belastungen, psychische Belastungen, Arbeitsumgebungsbedingungen).

- > Klärung von Dokumentationsfragen;
- > Erstellen von Vorschlägen über die zu treffenden Maßnahmen;
- > Überprüfung der Wirksamkeit der Maßnahmen.

In der Betriebsvereinbarung wurde die Beteiligung der Beschäftigten in allen Schritten festgeschrieben. Auch die Maßnahmen der Dokumentation der Analyseergebnisse wurden dort festgehalten. Vor allem wurde vereinbart, dass der festgestellte Handlungsbedarf

dokumentiert wird.

### Durchführung der Gefährdungsbeurteilung

Gleichzeitig wurde in 2009 im Anschluss an die Auswertung der ersten Pilotphase mit der Gefährdungsbeurteilung begonnen. Dazu, so berichtet Michael Trzybinski, erfolgte zunächst eine dreitägige Qualifizierung, um das SGA-Verfahren im Betrieb selbst anwenden zu können.

## Dokumentiert

### Betriebsvereinbarung der AEG Hausgeräte GmbH in Rothenburg zur Regelung der Gefährdungsbeurteilung vom 02.03.2009

Zur Festlegung der Regelung der gesetzlichen Verpflichtungen des Arbeitgebers aus § 5 ArbSchG und § 3 Bildschirmarbeitsverordnung wird zwischen der Geschäftsleitung der Electrolux, AEG Hausgeräte GmbH sowie dem Gemeinschaftsbetriebsrat am Standort Rothenburg, Bodelschwingstraße 1, in 91541 Rothenburg folgende Betriebsvereinbarung getroffen:

#### 1. Zielsetzung

Ziel dieser Betriebsvereinbarung ist, die Verhandlungen über die Regelung der Gefährdungsbeurteilung abzuschließen und den Betriebsparteien den möglichst zügigen Beginn der Durchführung von Gefährdungsbeurteilungen im Betrieb zu ermöglichen.

#### 2. Räumlicher und persönlicher Geltungsbereich

Der Geltungsbereich dieser Betriebsvereinbarung umfasst alle Büro- und Produktionsarbeitsplätze des Electrolux Standortes AEG Hausgeräte GmbH, Bodelschwingstraße 1 in 91541 Rothenburg.

Sie gilt für alle Beschäftigten im Sinne des Betriebsverfassungsgesetzes.

#### 3. Verfahren

Die Betriebsparteien verständigen sich zur Durchführung der Gefährdungsbeurteilung auf das Verfahren SGA (Anlage A1).

Dieses Verfahren wird unter der Leitung von Prof. Richter, Universität Dresden, eingeführt.

Der Beginn der Durchführung der ersten Gefährdungsbeurteilung erfolgt spätestens im September 2009.

#### 4. Festlegung der Bereiche und Reihenfolge

Die Betriebsparteien werden in der Anlage A 2 sämtliche Betriebsbereiche auflisten, die der Gefährdungsbeurteilung unterliegen sollen und zwar in der Reihenfolge der geplanten Durchführung.

Die jeweiligen Zeitpunkte der Durchführung sind mit Herrn Prof. Richter abzustimmen.

#### 5. Vorbereitung der Gefährdungsbeurteilung

Zur Vorbereitung der Gefährdungsbeurteilung werden die Beschäftigten der betroffenen Bereiche während der Arbeitszeit über die Durchführung der Gefährdungsbeurteilung informiert. Weiter werden Ziele der Analyse, Durchführung und Umgang mit den Ergebnissen dargestellt, einschließlich der Erfüllung etwaiger datenschutzrechtlicher Anforderungen.

Die Vorbereitung der Bereiche/Abteilungen hat spätestens 14 Tage vor Durchführung der Gefährdungsbeurteilung zu erfolgen – sie darf nicht länger als drei Monate zurückliegen.

#### 6. Gemeinsame Kommission

Betriebsrat und Arbeitgeberseite werden jeweils bis maximal drei Personen benennen, deren Aufgabe es sein soll, die Durchführung der Gefährdungsbeurteilungen im Betrieb sachkundig zu begleiten und den Verfahrensablauf sicherzustellen. Zu den Aufgaben der gemeinsamen Kommission gehört insbesondere:

Alle Betriebsratsmitglieder und Vorgesetzten sowie Vertreter des Bundesverbandes der Betriebskrankenkassen und der AOK nahmen an dieser Schulung teil. Sodann wurden in den gewerblichen Abteilungen des Betriebs unterschiedliche Bereiche für die weitere Untersuchung festgelegt.

Michael Trzybinski erläutert die weitere Vorgehensweise: „Insgesamt haben wir dann 35 ganz normale Arbeitsplätze umfassend untersucht. Da waren wir immer zu dritt vor Ort, haben jeden dieser Arbeitsplätze genau unter die Lupe genommen und die dort Beschäftigten befragt. Die Ergebnisse werden derzeit von den Dresdner Arbeitspsychologen ausgewertet.“ Danach, so Michael Trzybinski, komme der eigentlich schwierige Teil: Es müssten geeignete Maßnahmen vereinbart und dann auch umgesetzt werden. Manche, so stehe zu erwarten, seien mit einem geringeren Organisations- und Kostenaufwand umzusetzen als andere, die wahrscheinlich aufwendiger sein dürften. Das werde sich zeigen.

### Erste Ergebnisse

Obwohl die gründliche Auswertung erst noch gemacht werden muss, lässt sich bereits heute einiges zu den ersten Ergebnissen sagen. Michael Trzybinski berichtet: „Wir haben mit den Kolleginnen und Kollegen direkt gesprochen und konnten an Ort und Stelle sehen, welche Probleme sie besonders belasten. Die Befunde wurden in eine Ampelskala übertragen. Wenn die Ergebnisse im gelben oder gar roten Bereich waren, dann war klar, dass hier etwas geschehen muss. So zeigte sich zum Beispiel, dass viele Kollegen gezieltere, konkretere Arbeitsanweisungen benötigen. Das verschaffte ihnen Arbeitserleichterung. In einigen Fällen konnte durch einfache ergonomische Veränderungen, etwa mehr Beinfreiheit, körperliche Entlastung erreicht werden.“ Und was die psychischen Belastungen betrifft, ergänzt er, sei auch ohne detaillierte Analyse zu erkennen gewesen, dass mangelnde Anerkennung für viele Beschäftigte ein zentrales Problem war

– ein Problem, das durch eine entsprechende Sensibilisierung der Vorgesetzten zu einem guten Teil lösbar ist.

### Fragebogen zu psychischen Belastungen

Parallel zu den intensiven Befragungen an 35 Arbeitsplätzen verteilte das Analyseteam an alle 1.200 Beschäftigten einen Fragebogen zur Erfassung der psychischen Belastungen. Die Beantwortung war freiwillig und anonym. Der Rücklauf lag bei 50 % – „nicht berauschend, aber doch okay“, meint Michael Trzybinski; und ergänzt: „Wir haben die Belegschaft vorab intensiv über die Aktion informiert, haben dazu zum Beispiel auch die gewerkschaftlichen Vertrauensleute eingebunden. Aber es zeigte sich, dass es zu dem Thema große Hemmnisse und Verunsicherung gibt. Da bleibt also noch eine Menge zu tun. Jedenfalls sind die ausgefüllten Fragebögen jetzt ebenfalls beim Analyseteam der TU Dresden zur Auswertung.“ ■

- > Festlegung von Zeitplan und Reihenfolge der Bereiche, in denen die Gefährdungsbeurteilung durchgeführt werden soll (Anlage 2);
- > Begleitung der Durchführung der Gefährdungsbeurteilungen;
- > Bewertung der Ergebnisse der Gefährdungsbeurteilung;
- > Festlegung von ergänzenden Feinanalysen, soweit erforderlich;
- > Klärung von Dokumentationsfragen;
- > Erstellen von Vorschlägen über die zu treffenden Maßnahmen;
- > Überprüfung der Wirksamkeit der Maßnahmen.

Die gemeinsame Kommission arbeitet eng mit dem Analyseteam von Herrn Prof. Richter zusammen.

### 7. Beteiligung der Beschäftigten

Die Beschäftigten werden in den Bereichen, in denen eine Gefährdungsbeurteilung durchgeführt ist, über das Ergebnis der Gefährdungsbeurteilung informiert. Der festgestellte Handlungsbedarf ist zu benennen. Soweit sich die Erforderlichkeit zu treffender Maßnahmen herausgestellt hat, sind diese zu bezeichnen.

Die Rechte der Beschäftigten aus §§15 bis 17 ArbSchG – insbesondere das Recht eigene Vorschläge zu unterbreiten – werden hierdurch nicht berührt.

Der Betriebsrat erhält die Auswertung der Gefährdungsbeurteilung, einschließlich des ermittelten Handlungsbedarfs. Soweit bereits Vorschläge für erforderliche Maßnahmen durch die Untersucher oder die gemeinsame Kommission unterbreitet worden sind, sind diese dem Betriebsrat mitzuteilen.

Sofern es sich hierbei um Regelungen über den Gesundheitsschutz gemäß § 87 Abs. 1 Nr. 7 BetrVG handelt, ist sicherzustellen, dass das Mitbestimmungsverfahren eingehalten wird.

### 8. Dokumentation

Aufgrund der Gefährdungsbeurteilung werden lediglich die Untersuchungsergebnisse dokumentiert und der festgestellte Handlungsbedarf beschrieben.

Weiterhin sind erforderliche Maßnahmen zu bezeichnen, sowie der Umgang mit diesen bzw. deren Erledigung. In jedem Fall ist sicherzustellen, dass keinerlei personenbezogene oder -beziehbare Daten im Rahmen der Gefährdungsbeurteilung dokumentiert werden.

### 9. Grundsätze

Durch eine Beurteilung der Arbeitsbedingungen sollen arbeitsbedingte Gefährdungen der Gesundheit ermittelt werden. Die Betriebsparteien haben sich auf die Anwendung des SGA-Verfahrens (Anlage 1, Screening Gesundes Arbeiten) geeinigt. Das Verfahren kann betrieblichen Anforderungen und Gegebenheiten angepasst werden.

Insoweit als hier ein zusätzlicher Regelungsbedarf im Rahmen dieser Betriebsvereinbarung besteht, sind sich die Betriebsparteien darüber einig, dass dieser auch ohne Kündigung der Betriebsvereinbarung verhandelt und umgesetzt werden kann.

### 10. Schlussbestimmungen

Diese Betriebsvereinbarung tritt mit Unterzeichnung in Kraft und ist mit gesetzlicher Frist kündbar. ■