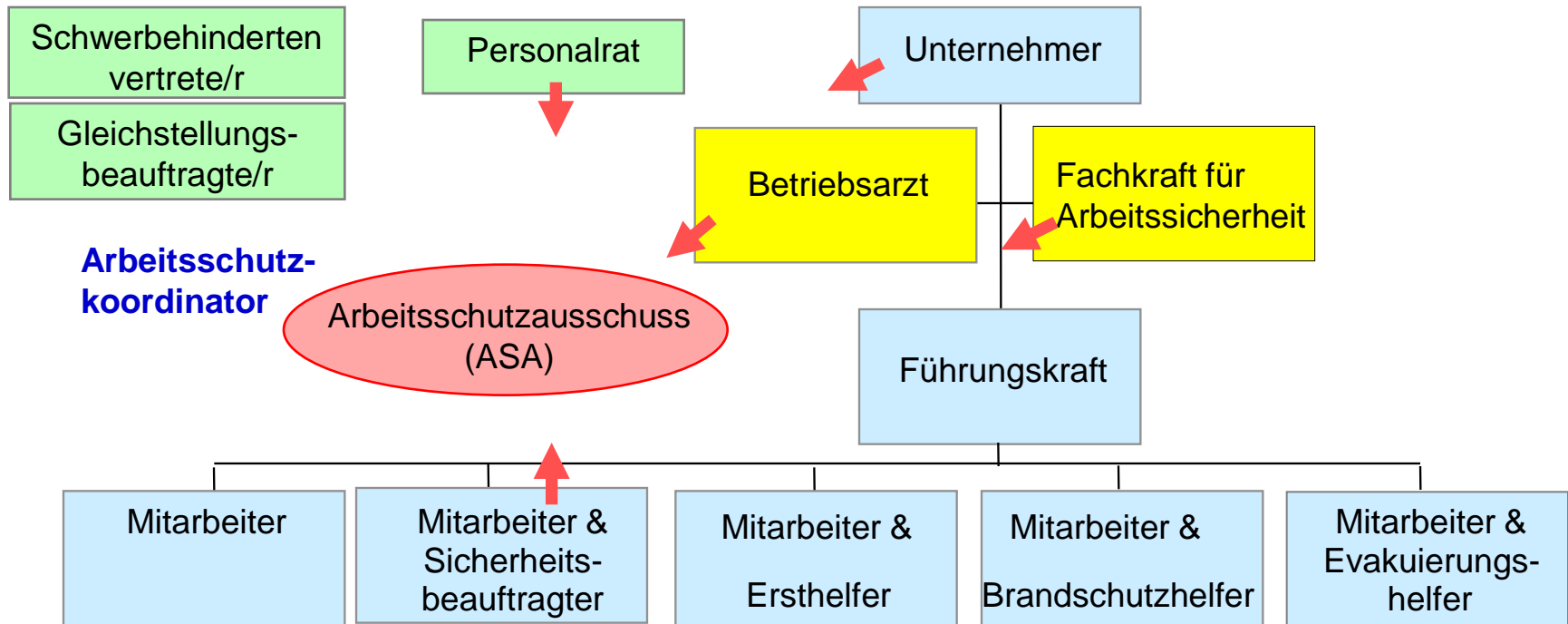


Organisation des betrieblichen Arbeitsschutzes

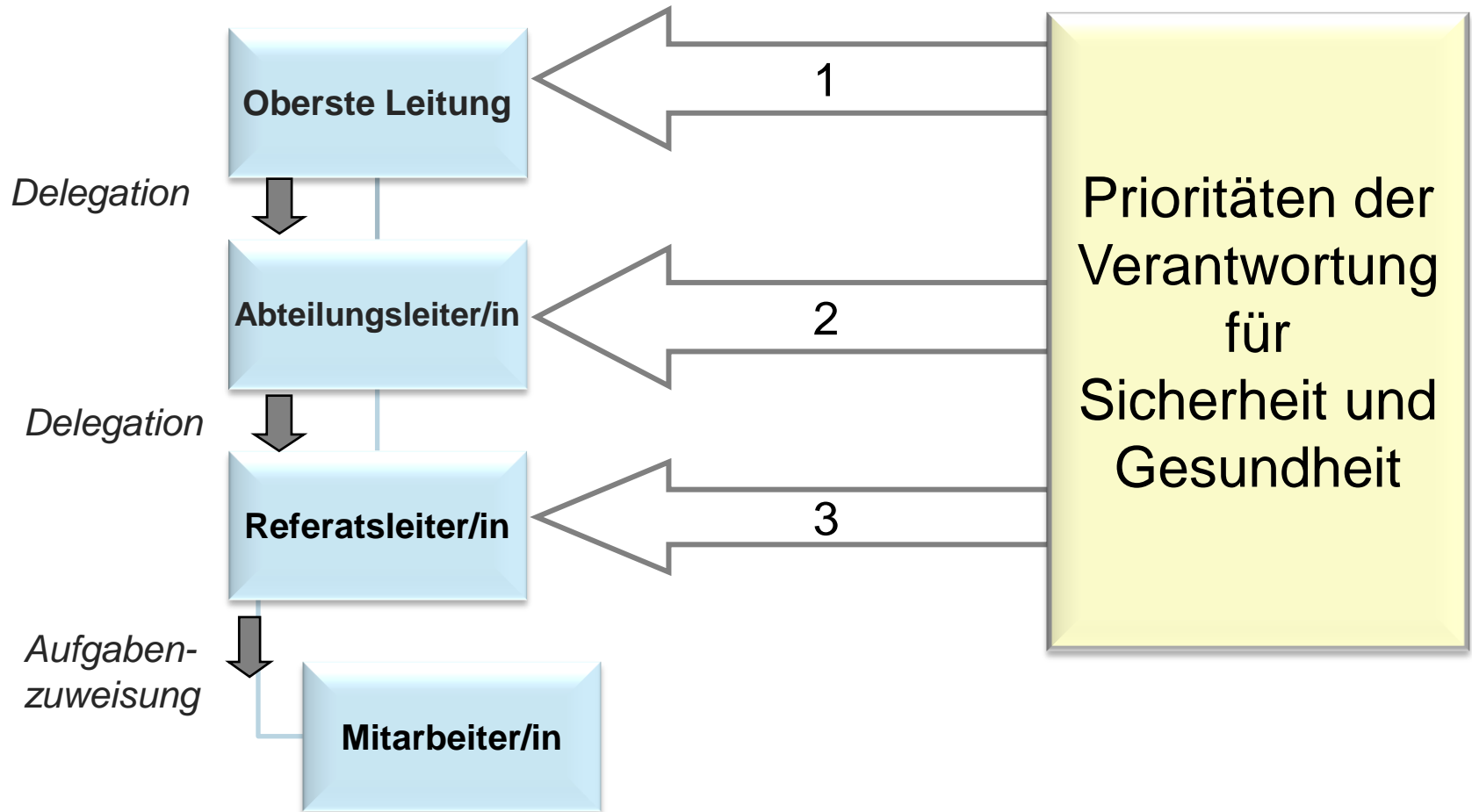
**Arbeitsschutzausschuss, Betriebsarzt,
Fachkraft für Arbeitssicherheit und Co. –**

**Zusammenwirken und Probleme am
Beispiel der Gefährdungsbeurteilung**

Stephanie Caspar, Unfallkasse Hessen



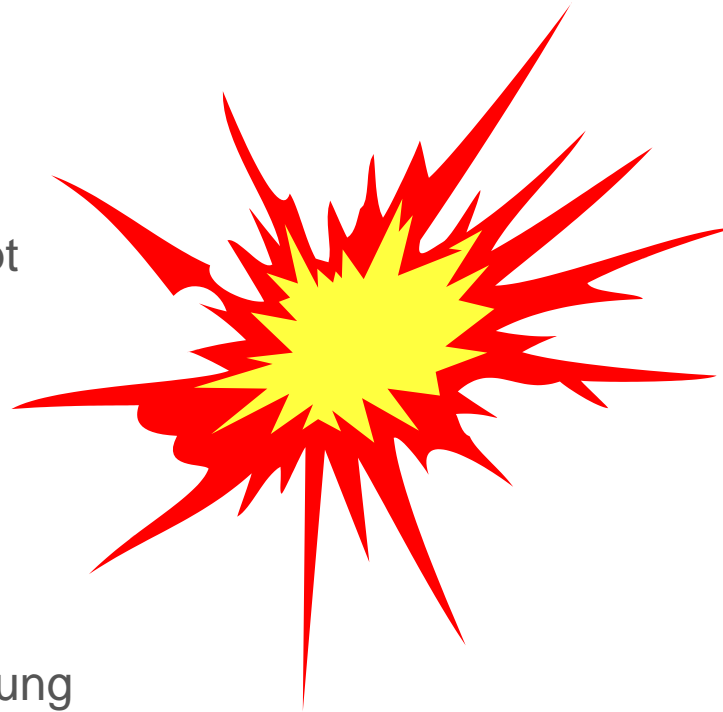
Sicherheit und Gesundheit



Gefährdungsbeurteilung: Häufige Hindernisse, Fehler und Hindernisse in der Praxis

Es gibt kein gemeinsam abgestimmtes Konzept für die Durchführung, die zu verwendenden Methoden etc.

Die Erstellung der Gefährdungsbeurteilung wird an die Fachkraft für Arbeitssicherheit delegiert



Es gibt keine offizielle Beauftragung der Unternehmensleitung an die Führungskräfte

Der Arbeitsschutzausschuss wird nicht als Steuergremium genutzt

Der Personalrat wird zu wenig einbezogen

Gefährdungsbeurteilung: Häufige Hindernisse, Fehler und Hindernisse in der Praxis

Mitarbeiter - die Experten für die konkreten Arbeitsbedingungen - werden nicht einbezogen

Betriebsarzt sieht seine Mitwirkungspflicht nicht

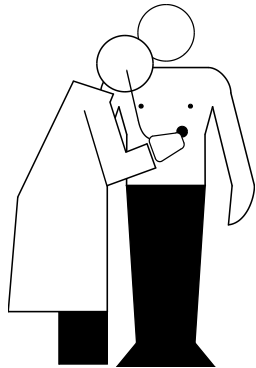


Gefährdungsbeurteilung wird nach Checklisten abgearbeitet - kein Praxisbezug- und verstaubt dann im Schrank

Führungskräfte lehnen ihre Pflicht zur Erstellung ab, fühlen sich überfordert.

Die Beurteilung ist oft nicht vollständig insb. die psychischen Belastungen werden ausgeklammert

Betreuung durch Arbeitsschutzexperten



Betriebsärzte	Fachkräfte für Arbeitssicherheit
§ 3 ASiG	§ 6 ASiG
<ul style="list-style-type: none"> • Beratung des Arbeitgebers und der für Arbeitsschutz verantwortlichen Personen • Mitwirkung an der Gefährdungsbeurteilung • Begehung der Arbeitsplätze • Belehrung & Beratung von Beschäftigten 	
<ul style="list-style-type: none"> • arbeitsmedizinische Untersuchung, Beurteilung & Beratung • Ursachenanalyse arbeitsbedingter Erkrankungen • Mitwirkung an der Organisation der Ersten Hilfe 	<ul style="list-style-type: none"> • Überprüfung von Betriebsanlagen und technischen Arbeitsmitteln • Ursachenanalyse nach Arbeitsunfällen • Mitwirkung an der Schulung der Sicherheitsbeauftragten



Aufgaben der Grundbetreuung (Anhang 3)

1. **Unterstützung bei der Gefährdungsbeurteilung**
2. Unterstützung bei grundlegenden Maßnahmen der Arbeitsgestaltung – **Verhältnisprävention**
3. Unterstützung bei grundlegenden Maßnahmen der Arbeitsgestaltung – **Verhaltensprävention**
4. Unterstützung bei der Schaffung einer geeigneten Organisation und Integration in die Führungstätigkeit
5. Untersuchungen nach Ereignissen (Unfällen, Krankheiten)
6. Allgemeine Beratung von Arbeitgebern, Führungskräften, betrieblichen Interessenvertretungen sowie Beschäftigten
7. Erstellung von Dokumentationen, Erfüllung von Meldepflichten.

*Verantwortliche
des Betriebes*

**Arbeitgeber /
Vertreter**

Ggf. Vertreter
aus Bereichen

Experten

Betriebsarzt

Fachkraft für
Arbeitssicherheit

Ggf. weitere
Experten



Beschäftigte

**2 Vertreter des
Personalrats**

Sicherheits-
beauftragte

4x/Jahr

Zentrales Beratungsgremium für Sicherheit und Gesundheit im Betrieb

Mögliche Aufgaben

- Mitwirkung bei Bestimmung von Prioritäten und Jahreszielen
- Konzeption zur Gefährdungsbeurteilung
- Entwicklung abteilungsübergreifender Arbeitsschutzmaßnahmen
- Beratung von Vorschlägen zu Sicherheit und Gesundheit
- Sicherheit und Gesundheit im Betrieb weiterentwickeln
- Konzeption allgemeiner Programme zu S und G (Aktionstage, Betriebliche Gesundheitsförderung)



Mitbestimmung praktizieren bei der Organisation des Arbeitsschutzes!



Im Gegensatz zum Betriebsverfassungsgesetz ist allerdings nach dem Bundespersonalvertretungsgesetz die Durchführung einer Gefährdungsbeurteilung nicht mitbestimmungspflichtig.

Allerdings kann das „Pferd von hinten aufgezügelt werden.“ Geht es um eine aufgrund der Gefährdungsbeurteilung zu treffende Maßnahme (technisch, organisatorisch, personell) kann der Personalrat mitsprechen z.B. durch Zustimmungsverweigerung (gegen beabsichtigte Maßnahme) oder durch einen Initiativantrag (neue Maßnahme soll ergriffen werden).

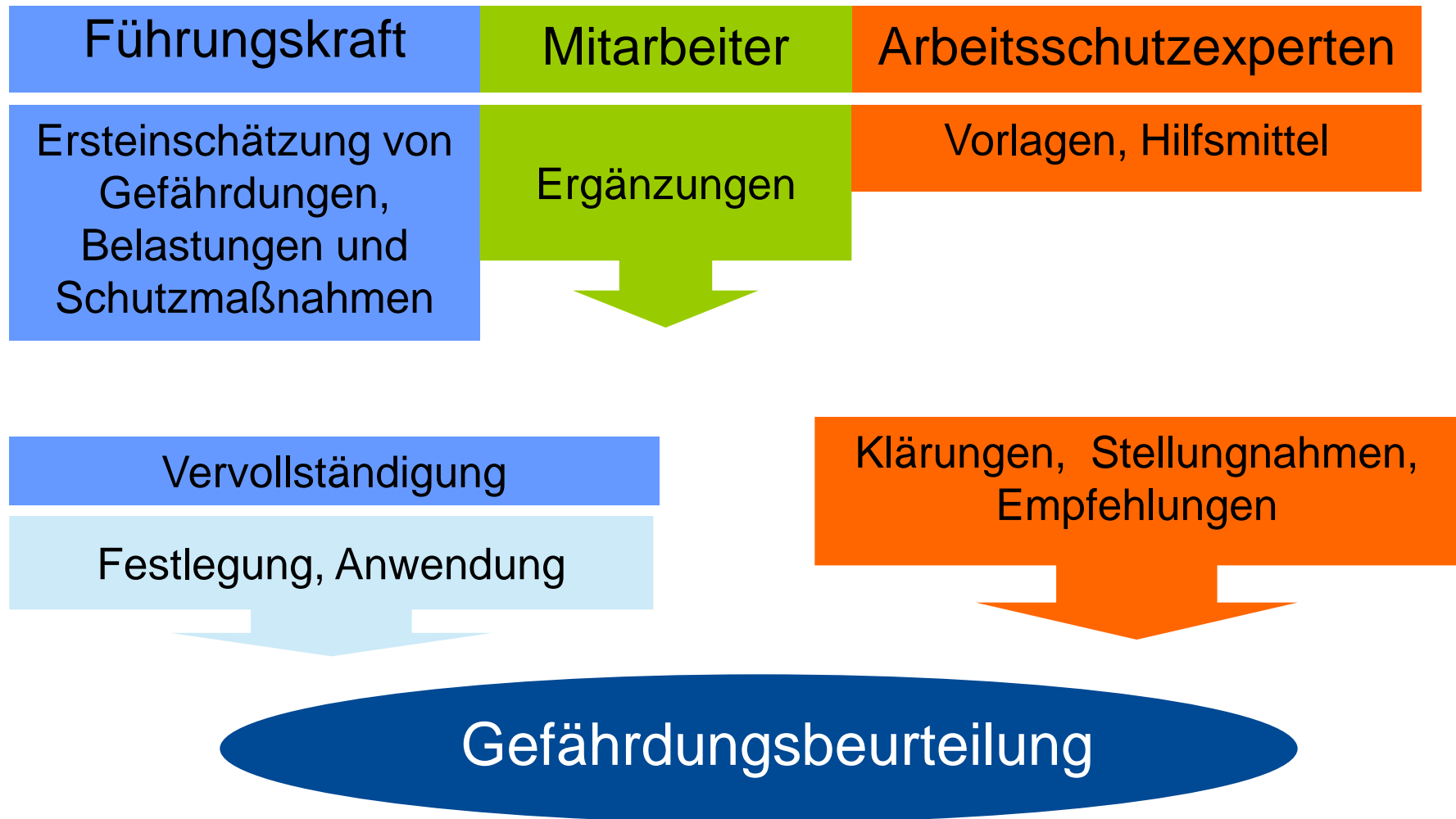
Die Pflicht, eine Beurteilung der Arbeitsbedingungen vorzunehmen, richtet sich an den Arbeitgeber. Der Arbeitgeber macht idealerweise Sicherheit und Gesundheit zum Thema im Betrieb (z.B. durch Leitlinien)

Im Arbeitsschutzausschuss (oder einem Untergremium) wird ein Konzept für die Durchführung der Gefährdungsbeurteilung erarbeitet. Es wird festgelegt: welche Methoden, welche Vorgehensweise, ist eine Qualifikation z.B. der Führungskräfte notwendig; welche Hilfen werden zur Verfügung gestellt?

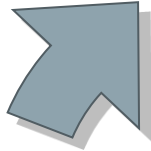
Der Arbeitgeber delegiert die Pflicht zur Erstellung der Gefährdungsbeurteilung auf die Führungskräfte und stellt notwendige Ressourcen der Unterstützung zur Verfügung (z.B. durch die Fachkraft für Arbeitssicherheit)

Empfehlenswert ist die Erprobung in einem Pilotbereich (=Lernprozess für alle)

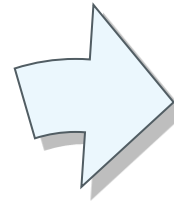
Die Einbeziehung der Beschäftigten ist von besonderer Bedeutung



Ablaufschritte



7. Gefährdungs-
beurteilung an
Veränderungen
anpassen



Festlegung von
Arbeitsbereichen und
Tätigkeiten

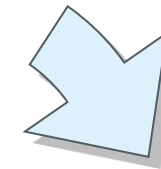


6. Vorgehen und
Ergebnisse
dokumentieren



Vorher:
1. Betriebliche Voraussetzungen
schaffen (Basisqualifizierung,
Strukturen und Ressourcen)

2. In betrieblicher
Steuergruppe Festlegungen
zur Vorgehensweise entwickeln
und erproben



3. Gefährdungen
ermitteln und bewerten



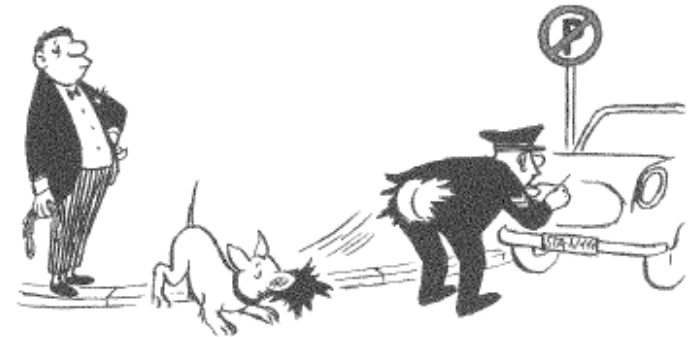
5. Wirksamkeit prüfen



4. Maßnahmen im Dialog
mit Vorgesetzten
und Beschäftigten
entwickeln und
umsetzen



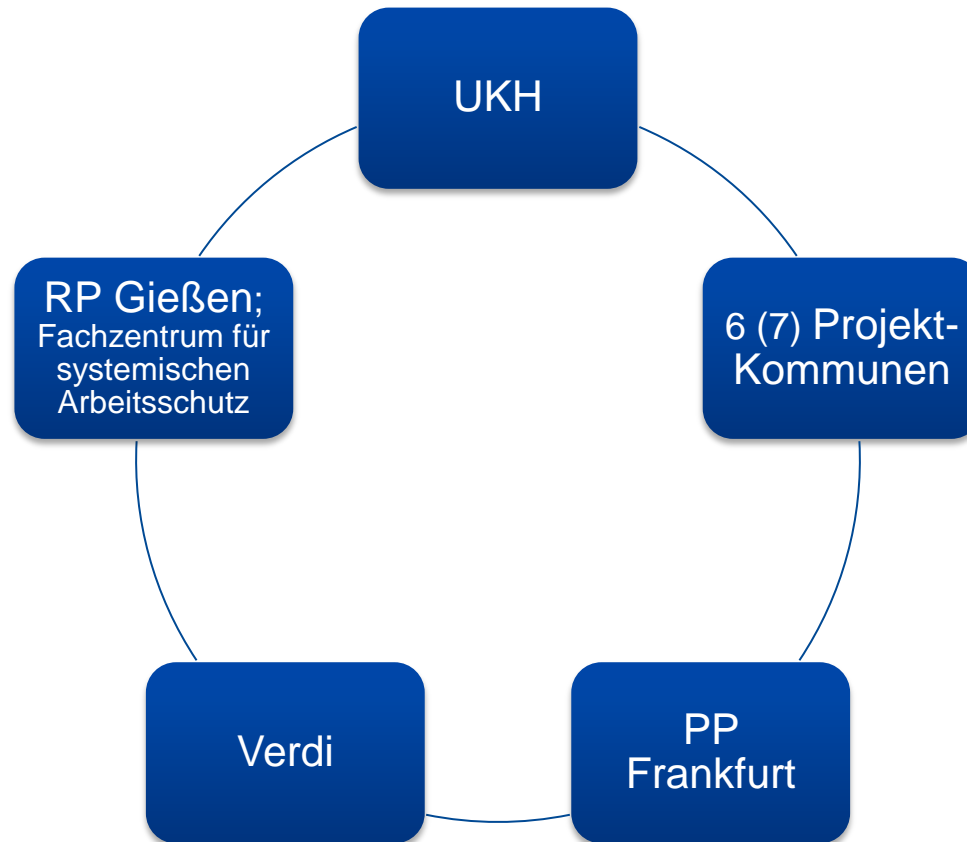
Gefährdungsbeurteilung kommunale Ordnungsdienste: „Stadtpolizei/Ordnungspolizei/ Kommunalpolizei“



**Projekt in Zusammenarbeit mit dem RP Gießen;
Fachzentrum für systemischen Arbeitsschutz**

- Stephanie Caspar, UKH
- Claudia Flake, RP Gießen

Vorgehen Pilot-Projekt



Ziele für UKH



Lernzuwachs durch intensiveres
Kennenlernen der konkreten Probleme der
kommunalen Ordnungsdienste



Erarbeitung eines Leitfadens für eine
Gefährdungsbeurteilung incl. der psychischen
Belastungen



Konstruktive Beratung und Unterstützung für
alle kommunalen Ordnungsdienste in Hessen

Vorgehen (bis jetzt)

- **5 Workshops:** dort u.a. Zusammenstellung der Aufgabengebiete; Analyse der bestehenden Gefährdungsbeurteilungen, Erarbeitung von „Mustergefährdungsbeurteilungen; Erarbeitung eines Mustermoduls Psychische Belastungen
- Dazu auch Durchführung von **2 Arbeitssituationsanalysen** mit Beschäftigten von 4 Kommunen
- Erarbeitung einer Empfehlung für Bekleidung und Ausrüstung

Ausgewählte Ergebnisse der Mitarbeiterworkshops

Vor dem Hintergrund, dass die Aufgabenzuschnitte und Arbeitsbedingungen in den einzelnen Kommunen sehr unterschiedlich sind:

Arbeitsmittel	Führung	Gruppenklima	Tätigkeit	Arbeitsorganisation
<p>fehlende AM (z.B. Chiplesegerät, Alkotest, Mundschutz)</p> <p>veraltete Handgeräte (z.B. die Mobilgeräte, Erfassungsgeräte)</p> <p>geringes Budget, zu lange Bestelldauer</p> <p>Standards für Arbeitsmittel fehlen (z.B. Pfefferspray, Bekleidung)</p> <p>heterogene Meinung zur Bereitstellung von Dienst- und Funktionskleidung</p>	<p>mehr Anerkennung und Wertschätzung</p> <p>höhere Verbindlichkeit bei getroffenen Vereinbarungen</p> <p>Unwissenheit über die Aufgaben der Ordnungspolizei (Hierarchien und Abteilungen, Bürger)</p>	<p>unterschiedlich strukturiert, organisiert und sozialisiert</p> <p>heterogene Gruppenzusammensetzung (Alter, Erfahrungen, berufliche Vorbildung, ethnische Zugehörigkeit, Fitness, Rollenverständnis, Erwartungen an das Berufsleben, kommunikativen Kompetenzen)</p> <p>„Auffangbecken“</p> <p>gute Ergänzung, aber auch Ursache von Konflikten</p>	<p>mangelnde Informationen zu den Einsätzen</p> <p>zu kurze Ausbildung, zu wenig praxisorientiert. Teilweise falsche Schwerpunktsetzung</p> <p>regional: zu wenig Einsatztrainings</p> <p>Wunsch: Förderung der eigenen Fitness</p>	<p>Arbeitszeitmodelle</p> <p>mehr Flexibilität bei der Arbeitszeit, Gleitzeit</p> <p>Verteilung der Sonderdienste</p> <p>mehr Einbindung der Vorgesetzten z.B. als Springer</p> <p>mangelnde Integration von Beschäftigten mit begrenztem Arbeitseinsatz</p>

Welches sind Ihre wichtigsten Wünsche zur Verbesserung der Arbeitssituation?

Ausbildung standardisieren, ggf. ein Modulsystem einführen;
Kooperation/gemeinsames Training mit der Polizei/anderen Kommunen;
Dozent mit Praxiserfahrungen;
regelmäßige **Weiterbildung bzw. Auffrischung** (zum Bsp. Gebrauch des Pfeffersprays)

Stärkere Berücksichtigung individueller Wünsche bei der Arbeitszeit z.B. durch die Gestaltung und das Angebot verschiedener **Arbeitszeitmodelle**

Formulierung von **Standards für Arbeitsmittel** ähnlich wie z.B. bei der Feuerwehr

Personalauswahl verbessern (Bereich sollte kein Auffangbecken sein!)

Mehr **Information** zu Einsätzen, aber auch zu Strategien, Zielen und Behördenpolitik

Klärung bzw. **Vereinheitlichung der Bezeichnung** „Ordnungspolizei“ oder „Stadtpolizei“

Gleichmäßige Verteilung der **Sonderdienste**

moderne **Kommunikationsmittel** (mobil) und Zugang zu Daten auch am Wochenende