

Arbeitssicherheit

Die Gesundheit der Kollegen im Fokus

BETRIEBSRAT

INHALT

3

Selbstorganisation
Wider die Selbstausbeutung

4

Nachhaltigkeit
Betriebsratsarbeit 4.0

8

PSA
Schutzhelme richtig nutzen

BGM

Weniger Krankenstand mit externer Beratung

Die externe Mitarbeiterberatung, auch EAP (Employee Assistance Program) genannt, bietet Mitarbeitern in schwierigen Arbeits- und Lebenssituationen die Möglichkeit, sich anonym beraten zu lassen. Damit können gesundheitliche Probleme oft schon in ihrer Entstehung entschärft werden, sodass der Krankenstand sinkt.



© Fotolia – StockPhotoPro

Externe Mitarbeiterberatungen existieren in den USA schon seit etwa 1940. Seit 2000 gibt es nun auch in Deutschland ungefähr 100 Dienstleister, die externe Mitarbeiterberatung anbieten. EAP entwickelt sich immer mehr zu einem festen Bestandteil des betrieblichen Gesundheitsmanagements (BGM).

Was bringt EAP?

Das Ziel von EAP ist es, Mitarbeitern schon in der Frühphase der Entstehung von Erkrankungen ein Beratungsangebot zu unterbreiten. Durch diese Vorfeldkommunikation sollen Probleme dann entschärft werden, wenn der Mitarbeiter noch handlungsfähig ist und die Schwierigkeiten beherrschbar sind. Ansonsten werden gesundheitliche Probleme oft erst erörtert, wenn sie sich nicht mehr verbergen lassen. Ökonomisch kann ein EAP nicht nur den Krankenstand senken, sondern auch die Fluktuation durch Kündigung reduzieren, weil Schwierigkeiten durch die Beratung gemildert oder gelöst werden.

Warum extern?

Wenn Mitarbeiter Probleme mit der eigenen Gesundheit haben oder Führungskräfte eine Einschätzung brauchen, wie sie z.B. mit Suchtproblemen unter den Beschäftigten umgehen sollen, hätten sie eigentlich mit dem Betriebsarzt, den Akteuren des Arbeits- und Gesundheitsschutzes und der Personalabteilung kompetente Ansprechpartner. Doch in vielen Fällen unterbleibt die Bitte um Hilfe, weil die Betroffenen Konsequenzen für das Arbeitsverhältnis befürchten. Deshalb sollte ein solches Angebot über einen Dienstleister erfolgen, der erkennbar nicht mit dem Unternehmen verbunden ist und die Anonymität gegenüber dem Arbeitgeber garantiert.

Wie läuft EAP ab?

Zunächst schließt das Unternehmen mit einem EAP-Dienstleister seiner Wahl einen Vertrag ab. Meist wird ein Pauschalbetrag pro Mitarbeiter für die gesamte



KOSTENFREI!

Nutzen Sie Ihren Login unter
www.arbeitssicherheit-betriebsrat.de

Benutzername:
sicherheit
Passwort Januar:
gericht19



Liebe Geschäftsführerin, lieber Geschäftsführer,

nein, der Arbeits- und Gesundheitsschutz ist bislang in den Unternehmen nicht zusammengebrochen, und von Bußgeldern in Millionenhöhe ist bisher auch nichts bekannt. Die DSGVO hat seit ihrem Inkrafttreten im Mai 2018 also nicht die Umwälzungen gebracht, die manche erwartet haben. Wir können nun spekulieren, woran das liegt. Haben sich die Unternehmen alle sehr gut vorbereitet? Es fehlen bis jetzt Klagen und

Gerichtsurteile, die Konsequenzen für zu Unrecht verwendete Daten aufzeigen. Was für uns heißt: Das dicke Ende kann noch kommen. Es gilt also, Urteile schon in den niedrigen Instanzen zu beobachten und ggf. darauf zu reagieren, damit wir alle bereit sind, wenn die oberen Instanzen den Umgang mit personenbezogenen Daten auch für den Arbeits- und Gesundheitsschutz klarer definieren.

Petra Rubner

Petra Rubner
Produktmanagerin, Redaktion Mitbestimmung



PRAXISTIPP

EAP kann auf die Hilfestellung für mittlere Führungskräfte ausgeweitet werden. Hier können Beratungen stattfinden, die z.B. den Umgang mit suchtkranken oder burnoutgefährdeten Mitarbeitern betreffen.



DOWNLOAD

Eine Liste mit Kernthemen und weiterführenden Hinweisen zum EAP haben wir Ihnen als Download unter www.arbeitssicherheit-betriebsrat.de (Zugangsdaten auf Seite 1) zur Verfügung gestellt.

Belegschaft bezahlt. Der Preis bemisst sich also nach der Mitarbeiterzahl. Danach wird das Angebot im Betrieb bekannt gemacht. Dies geschieht über Aushänge und Flyer, die verteilt werden. Wenn Mitarbeiter Probleme haben, rufen sie die angegebene Hotline an und vereinbaren einen Beratungstermin. Anhand der ersten Angaben wird der passende Berater ausgesucht und anonyme Telefonate werden geführt. Die Beratung kann einmalig oder mehrmalig erfolgen, das hängt vom Einzelfall ab. Für den Mitarbeiter ist der Service kostenlos. Der Berater verfasst ein anonymisiertes Kurzprotokoll über das geführte Gespräch. Dieses fließt dann in eine Statistik ein, die dem Arbeitgeber – ohne dass dieser Rückschlüsse auf Personen ziehen kann – überlassen wird. Diese Statistik kann wichtige Hinweise auf bestimmte Problemstellungen (z.B. Verbreitung von Sucht, Führungsschwäche bei mittleren Führungskräften) geben und zu Maßnahmen führen, um die Gesamtsituation zu verbessern.

Beratungsthemen im EAP

Dienstleister und Berater machen häufig die Erfahrung, dass sich Anrufende nicht auf die angebotenen Themen beschränken, sondern ihre Probleme unabhängig davon anbringen. Deshalb sollten Berater nach Möglichkeit immer auch Organisationserfahrung mitbringen, um die Mitarbeiter praxisnah beraten zu können. Typische Themen sind folgende:

- Stressbewältigung
- Coaching
- Hilfe bei Arbeits- und Ehekonflikten
- Umgang mit pflegebedürftigen Angehörigen
- Umgang mit eigener Sucht
- Umgang mit der Sucht von Kollegen
- Unterstützung in akuten Krisen
- Hilfe bei psychischer Erkrankung
- Beratung im Umgang mit Gesundheitsdienstleistern
- Konflikte mit Kollegen
- Wiedereingliederung nach Erkrankung

So wählen Sie EAP-Anbieter aus

Welcher EAP-Anbieter passt zu Ihnen? Führen Sie am besten mehrere Gespräche mit EAP-Unternehmen und wählen Sie gezielt jenes aus, das für Ihren Betrieb am geeignetsten erscheint:

- Lassen Sie sich genau schildern, über welche Qualifikation die Berater verfügen. Wenn im Schwerpunkt mehr psychisch-soziale Fragestellungen besprochen werden sollen, sind Psychologen und Pädagogen vorzuziehen. Sollen verstärkt medizinische Fragen erörtert werden, sollten auch Ärzte und Berater für Gesundheitsthemen im Beraterpool vorhanden sein. Wo Sie den Schwerpunkt legen, entnehmen Sie Ihrer Krankenstandsstatistik.
- Klären Sie, welche Beratungsansätze vom Dienstleister verfolgt werden (z.B. Lösungsorien-

tierung, systemische Beratung) und wie sich diese in der Qualifikation der Berater abbilden.

- Da die einzelnen Beratungsgespräche anonym geführt werden, ist ein direktes Qualitätsmanagement durch Mithören und Bewertung des Beratungsergebnisses nicht möglich. Fragen Sie nach, wie die Qualität (z.B. durch regelmäßige Schulungen, Intervention und Supervision) gewährleistet wird.
- Manche Dienstleister bieten sowohl Chat- als auch E-Mail- und Face-to-face-Beratung an. Prüfen Sie für sich, ob die angebotene Beratungsform zu Ihren Mitarbeitern passen würde.
- Wie werden Beratungstermine konkret organisiert? Sind auch ungewöhnliche Tageszeiten möglich, weil die Mitarbeiter ungern vom Arbeitsplatz aus anrufen?
- Passt das Kommunikationskonzept, mit dem das EAP den Mitarbeitern attraktiv präsentiert werden soll, zu Ihrem Unternehmen?
- Insgesamt sollte der EAP-Dienstleister die Bereitschaft zeigen, auf die speziellen Vorstellungen von Unternehmensseite einzugehen.

Den Betriebsrat mit ins Boot holen

Der Betriebsrat hat im Gesundheitsmanagement Mitwirkungsrechte, sodass er bei der Bestellung eines EAP-Dienstleisters etwa über den Arbeitsschutzausschuss beteiligt werden sollte. Wichtig ist der Betriebsrat aber vor allem, weil er als Fürsprecher des Angebots auftreten kann. Dies ist nicht selbstverständlich, denn viele Betriebsräte sehen in der Einschaltung eines externen Beraters eine Konkurrenz zum eigenen Beratungsangebot: Wenn die Mitarbeiter mit ihren Problemen nicht mehr zum Betriebsrat kommen, so die Befürchtung, ist dieser bald „ausgebootet“. Entsprechend besteht die Gefahr, dass der Erfolg eines EAP-Angebots durch negative Kommunikation des Betriebsrats konterkariert wird. Wirken Sie dem entgegen, indem Sie schon bei der Planung den Betriebsrat einbeziehen:

- Definieren Sie, welche Rolle die externe Beratung im Zusammenspiel mit den anderen Beratungsangeboten des Unternehmens (Personalabteilung, Betriebsrat) einnehmen kann.
- In welchen Fällen (z.B. Konflikte mit dem Arbeitgeber) sollen sich die Mitarbeiter an welches Beratungsangebot wenden?
- Wichtig ist, dass dem Betriebsrat nicht Schulungen zu Themen durch die externen Berater entzogen werden (z.B. Schulungen zum Bereich Burnout).
- Der Betriebsrat sollte den Report des externen Beratungsdienstleisters erhalten, eine Diskussion darüber sollte im Arbeitsschutzausschuss stattfinden.

Letztlich ist es dem Mitarbeiter zu überlassen, welches Beratungsangebot er wählt. Wichtig ist, dass er sich bei Problemen Hilfe sucht und damit eine beginnende Erkrankung und eventuell spätere Arbeitsunfähigkeit von Anfang an bekämpft werden kann. ■

Wider die Selbstausbeutung

Geht es darum, Arbeitnehmer von Selbstausbeutung abzuhalten, sind Betriebsräte oft sehr engagiert. Doch sie selbst beherzigen die eigenen Ratschläge eher selten: Oft arbeiten sie länger und intensiver, als ihnen langfristig gut tut und viele Arbeitsstunden erscheinen auf keiner Abrechnung. Beobachten Sie sich deshalb selbst und gehen Sie mit gutem Beispiel voran.

Auch in den Pausen und in der Freizeit studieren Betriebsratsmitglieder Akten, recherchieren Informationen oder telefonieren mit Betriebsratskollegen, um irgendwie über die Runden zu kommen. Das fordert früher oder später seinen Preis und ist auch für die Arbeitnehmer kein gutes Beispiel: Denn wie glaubwürdig ist ein Tag und Nacht arbeitendes Betriebsratsmitglied, wenn es beim Arbeitgeber regelmäßige Arbeits- und Pausenzeiten durchsetzen möchte?

Sorgen Sie für erholsame Pausen

Gerade teilweise freigestellte Betriebsratsmitglieder erledigen in ihren Pausen oft Betriebsratsarbeit. Entsprechend fehlt die Zeit, sich zu erholen und mit den Arbeitskollegen zu kommunizieren. Versuchen Sie stattdessen, die Pausen aktiv zur Erholung zu nutzen:

- Verlassen Sie auf jeden Fall Ihren Arbeitsplatz, denn eine andere Umgebung vermittelt auch andere Eindrücke.
- Wenn Sie essen, dann tun Sie – abgesehen von Gesprächen mit Ihren Kollegen – nichts anderes. Die „Stulle“ nebenher liegt anschließend schwer im Magen, wenn sie während der Betriebsratsarbeit gegessen wird.
- Auch wenn es der Vorgesetzte nicht gerne sieht: Betriebsratsarbeit ist Arbeitszeit. Sprechen Sie deshalb mit ihm, dass Sie Zeit dafür benötigen, auch wenn es keine festen Termine gibt. Vielleicht gibt es regelmäßig Zeiten, an denen wenig zu tun ist? Vereinbaren Sie hier Zeitfenster für die Betriebsratsarbeit. Hier kann es helfen, dazu den Raum zu wechseln und zum Beispiel ins Betriebsratszimmer zu gehen.
- Zeigt der Vorgesetzte keine Einsicht, können Sie den Betriebsratsvorsitzenden auch bitten, den Arbeitgeber auf die Folgen einer Behinderung der Betriebsratsarbeit hinzuweisen.
- Sind Gespräche oder Telefonate während der Pausen unumgänglich, gehen Sie dazu an der frischen Luft spazieren, damit Sie wenigstens ein bisschen Erholung haben.

Gehen Sie mit gutem Beispiel voran

Etablieren Sie im Betriebsrat eine Kultur wider die Selbstausbeutung. Entsprechend sollte es kei-



© Fotolia - artwork

ne Treffen außerhalb der Arbeitszeiten geben und alle sollten aufeinander achten. Wie in vielen Fällen gilt auch hier das Prinzip „Der Fisch stinkt vom Kopf“. Denn wenn der Betriebsratsvorsitzende in Pausen und außerhalb der regulären Arbeitszeit Termine ansetzt oder Aufgaben so verteilt, dass sie offensichtlich nur zu Überlastung führen können, kann sich auch das einzelne Betriebsratsmitglied schwer abgrenzen.

Kreieren Sie eine Kultur des Nichtschaffens

Es gibt natürlich Aufgaben, die unbedingt in einem bestimmten Zeitraum erledigt werden müssen. Dazu gehören Stellungnahmen zu Kündigungen oder anderen Maßnahmen des Arbeitgebers sowie alle rechtlichen Themen, bei denen den Arbeitnehmern Schaden entsteht, wenn Fristen versäumt werden. Ausgehend von diesen Muss-Aufgaben sind alle anderen Kann-Aufgaben, die bei Zeitmangel entfallen können, so bedauerlich dies im Einzelnen sein mag. Diese Kultur des Nichtschaffens bedarf aber zweierlei Voraussetzungen:

- Im Betriebsrat ist eine Akzeptanz vorhanden, dass Projekte und Aufgaben unter Umständen lang dauern können, weil zu viele Muss-Aufgaben angefallen sind.
- Die Betriebsratsmitglieder sind mutig genug, Aufgaben als nicht erledigbar einzustufen und dies auch im Betriebsrat zu kommunizieren.

Manches lässt sich mit einer anderen Verteilung von Arbeit, mit neuen Terminen oder einer anderen Vorgehensweise erledigen. Anderes muss eben ganz entfallen. ■

! HINWEIS

Die Beschränkung der Betriebsratsarbeit auf die Arbeitszeit sorgt auch für mehr Effizienz. Denn wenn ohne Begrenzung immer gearbeitet wird, gibt es keinen Anreiz, die Aufgaben schnell und gut zu erledigen. Zeitmangel spornt dagegen dazu an, sich optimale Arbeitsmethoden zu überlegen.

Morgen noch relevant? Die Betriebsratsarbeit 4.0

Die Arbeitswelt ändert sich mit der immer stärkeren Etablierung digitaler Prozesse rasant: Immer mehr einfache Arbeitsplätze entfallen, dafür entstehen neue mit anderen Anforderungen. Will der Betriebsrat auch in Zukunft im Betrieb eine wichtige Rolle spielen, muss er zumindest eine Haltung zur Umgestaltung der Arbeitsplätze finden, besser noch diesen Prozess mitgestalten und die Rechte der Arbeitnehmer sichern.

Wenn Betriebsräte auch in Zukunft noch Relevanz für Arbeitnehmer und Arbeitgeber haben möchten, müssen sie sich auf die Herausforderungen der digitalen Revolution (z. B. „Industrie 4.0“) einstellen. Hier gilt es, eine Haltung zu neuen Arbeitsformen zu entwickeln.

Auf neue Arbeitsformen einstellen

Mit der Digitalisierung entsteht eine neue Unabhängigkeit von Zeit und Ort der Arbeitserbringung, die manche Arbeitnehmer als Freiheit, andere wiederum als bedrückend empfinden. So bringt die Entkoppelung von Arbeitszeit und Arbeitsort die Möglichkeit und gleichzeitig die Gefahr, immer und überall zu arbeiten: im Betrieb, im Zug, zu Hause – unter Umständen rund um die Uhr. Arbeitgeber fördern diese Entgrenzung noch durch Modelle wie Vertrauensarbeitszeit, eine Einladung zur Ableistung kostenloser Überstunden am Abend, am Wochenende und im Urlaub. Die mögliche Folge sind psychische und physische Erkrankungen wegen dauerhafter Überlastung und mangelnder Erholungszeiten. Es nützt dem Betriebsrat wenig, sich gegen die neuen Möglichkeiten zu stemmen – die Technologien sind da und werden genutzt. Als moderner Betriebsrat versuchen Sie hier, die Arbeitsbedingungen bestmöglich zu gestalten und Ihre Mitbestimmungsrechte im Sinne der Arbeitnehmer wahrzunehmen. Sensibilisieren Sie die Kollegen für die Vor- und Nachteile der neuen Arbeitsformen, indem Sie über die Betriebsratsmedien Ihr 4.0-Wissen an die Arbeitnehmer weitergeben. Dazu gehören Basisinformationen, rechtliche Rahmenbedingungen, Qualifizierungsmöglichkeiten und vieles mehr, alles nach dem Motto: Hier kommt etwas auf uns zu, darauf müssen wir uns einstellen. Nutzen Sie auch Kontakte zu Betriebsräten in anderen Betrieben. Fragen Sie „Wie weit seid ihr mit 4.0?“ und geben Sie diese Praxisbeispiele ebenfalls weiter.

Aushöhlung der Arbeitsplätze verhindern

Viele Betriebsräte haben in der Vergangenheit erfolgreich für reguläre Arbeitsplätze gestritten und



© Fotolia - Pixone

Leiharbeit sowie Outsourcing bekämpft. Mit den innovativen Arbeitsformen droht ein neuer Angriff auf feste Arbeitsplätze: das Crowdsourcing. Hier werden digitalisierte Arbeiten (z.B. Kontrollaufgaben, Grafikarbeiten, Erstellung von Statistiken u.Ä.) über Plattformen ausgeschrieben und Soloselbstständigen angeboten. Diese bewerben sich in einem Auktionsverfahren auf die Aufgaben, der Bewerber mit dem niedrigsten Preis erhält den Auftrag. Der Betrieb spart Kosten, reduziert dabei vor allem die regulären Arbeitsplätze. Für den Betriebsrat besteht zusätzlich die Gefahr, dass er den Zugriff auf diese Form der Arbeit nicht mehr hat und an Relevanz verliert, weil er für Soloselbstständige nicht zuständig ist. Dies ist heute schon Realität, das zeigen Plattformen wie www.clickworker.de. Wer diese Entwicklung weiterdenkt, kommt auf erschreckende Szenarien wie etwa internes Crowdsourcing. Arbeitnehmer müssen sich auf Aufgaben bewerben und z.B. angeben, in welcher Zeit sie diese schaffen. Wer am schnellsten arbeitet, erhält den Zuschlag. Der Betriebsrat verfügt grundsätzlich bei jeder Crowdsourcingform über Informations- und Mitbestimmungsrechte, die er nutzen kann, beispielsweise nach den §§ 80, 90, 92, 92 a, 106, 111 BetrVG. Bei internem Crowdsourcing besitzt der Betriebsrat umfangreiche Mitbestimmungsrechte z.B. nach § 95 und § 111 Nr. 4, 5 BetrVG. Bei externem Crowdsourcing gilt das lediglich insofern, wie die interne Arbeitsorganisation verändert wird. Ansonsten bleibt dem Betriebsrat nur, den Arbeitgeber auf freiwilliger Basis zur Vereinbarung von Mindesthonoraren von Crowdworkern zu bewegen. ■

! HINWEIS

Schaffen Sie ein Schwarzes Brett 4.0 an. Das sind digitale Bilderrahmen, die es schon für ca. 50 Euro zu kaufen gibt. Sie können per Stick oder per Funk mit Informationen bespielt werden, ggf. können Sie auch das Betriebsrats-Intranet darauf abbilden. Beschriften Sie die Bilderrahmen mit „4.0-News“. Und zeigen Sie damit, dass auch der Betriebsrat sich auf die neuen Zeiten einstellt.

Betriebsvereinbarung 4.0

Die Arbeitswelt berührt grundsätzlich zahlreiche Mitbestimmungsrechte des Betriebsrats:

- Regelung der Arbeitszeit, Bereitschaft, Schichtarbeit
- Einführung neuer Software und Vernetzungen
- Arbeits- und Gesundheitsschutz, Gefährdungsbeurteilungen
- betriebliche Lohngestaltung, Leistungsentgelt, Zielvereinbarung
- Durchführung von Gruppenarbeit
- betriebliche Qualifizierung
- Analysieren und Standardisieren der Abläufe, die die Mitbestimmung auslösen

Versuchen Sie mit dem Arbeitgeber eine entsprechende Betriebsvereinbarung abzuschließen, wie die Arbeitswelt 4.0 zu realisieren ist. Diese Betriebsvereinbarung kann einen Rahmen bilden, in dem grundlegende Rechte festgelegt werden, die für alle Veränderungen gelten, z.B.:

- Wer kann von zu Hause aus arbeiten? Wie erfolgt die Auswahl?
- Wird Mobilarbeit (z.B. das Arbeiten im Zug auf dem Weg zum Betrieb) als echte Arbeitszeit anerkannt? Wie sind Präsenzzeiten geregelt?
- Gibt es das Recht auf Nichterreichbarkeit für Beschäftigte?

Damit sichern Sie einen grundlegenden Standard, auf den sich die Arbeitnehmer berufen können.

Datenschutz und Arbeitsschutz als Hebel nutzen

Viele Arbeitgeber problematisieren Beteiligungs- und Mitbestimmungsrechte der digitalen Transformation erst gar nicht, sondern beginnen einfach mit der Umsetzung. Bereits an diesem Punkt entscheidet sich, wie zukunftsfähig und relevant der Betriebsrat künftig noch sein wird. Zwingen Sie die Geschäftsführung dazu, mit dem Betriebsrat in die Diskussion 4.0 einzusteigen. Wichtige Hebel dazu sind der Datenschutz und der Arbeitsschutz: Sprechen Sie bei jeder Änderung von Arbeitsabläufen mit dem Datenschutzbeauftragten, wie der Datenschutz für die Arbeitnehmer gewährleistet werden kann. Hier muss schnell begründet werden, warum welche Daten wann erhoben und für welche Zwecke sie genutzt werden. Nach ähnlichem Muster gehen Sie beim Arbeits- und Gesundheitsschutz vor: Fragen Sie die Beauftragten im Arbeitsschutzausschuss stets, welche Auswirkungen ein bestimmtes Vorgehen auf die Arbeitnehmer haben kann und wie sich etwaige Folgen (z.B. die Gefahr von psychischen Erkrankungen durch die Verdichtung der Arbeitszeit) abmildern lassen. Über diese Umwege sind Sie sehr schnell mittendrin in der 4.0-Diskussion.

Weiterbildung als zentrales Handlungsfeld

Selbst wenn man optimistisch davon ausgeht, dass durch die Digitalisierung sich Arbeitsplätze nur

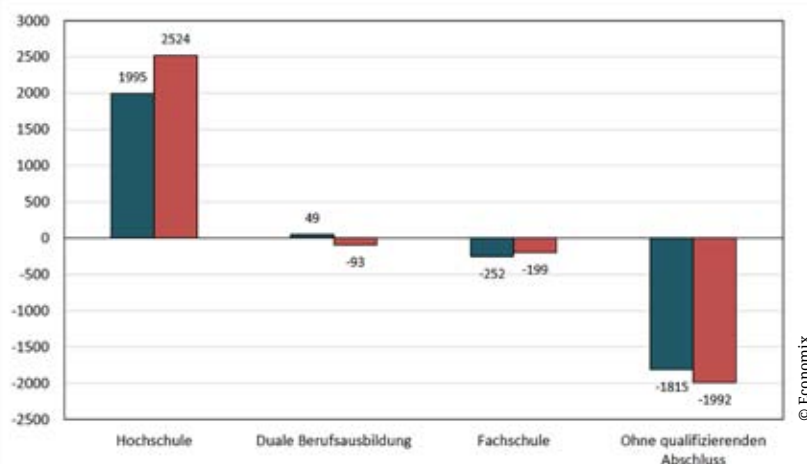
stark verändern, aber in der Gesamtzahl keine entfallen, muss die Qualifikation der Arbeitnehmer doch zu den neuen Aufgaben passen. Denn aus einem Lageristen wird nicht von heute auf morgen ein Softwarespezialist, der z.B. die vollautomatische Kommissionierung von Waren steuert und überwacht. Hier kann sich der Betriebsrat ein zentrales Handlungsfeld aufbauen und Relevanz beweisen, indem er sich für die Weiterbildung vor allem der geringer qualifizierten Arbeitnehmer einsetzt. Dabei weichen die Interessenlagen von denen des Arbeitgebers durchaus ab: Dieser investiert vornehmlich in die Erhaltung der Qualifikation von Leistungsträgern, die sowieso schon höher qualifiziert sind. Setzen Sie sich als Betriebsrat in Betriebsvereinbarungen dafür ein, dass es für geringer qualifizierte Mitarbeiter die Möglichkeit gibt, sich nach und nach – beispielsweise durch interne Abendschulungen – weiterzubilden und sich fit für 4.0 zu machen.

Gerechtigkeitslücken managen

Natürlich legen Sie als Betriebsrat den Fokus darauf, Nachteile für die Arbeitnehmer durch die Digitalisierung möglichst zu minimieren. Verschließen Sie aber nicht die Augen vor der Tatsache, dass viele Kollegen die neuen Möglichkeiten als positiv empfinden und sie nutzen möchten: Was für den einen eine Belastung ist, ist für den anderen begehrenswert. Hier tut sich oft eine Gerechtigkeitslücke auf, weil nicht alle Mitarbeiter die Möglichkeit haben, zu Hause zu arbeiten, da sie Präsenzpflichten (Service, Pflege, Überwachung etc.) übernehmen müssen. Wenn eine Betriebsvereinbarung zum Thema Arbeitszeit und Home-Office geschlossen wird, versuchen Sie zu erreichen, dass Wünsche nach Heimarbeit angemeldet und auf ihre Machbarkeit hin geprüft werden. Dies kann durchaus auch im Sinne des Arbeitgebers sein, der damit die Attraktivität der Arbeitsplätze erhöht und ein weiteres Argument in der Hand hat, seltener gewordene Fachkräfte anzulocken. ■

Auswirkungen der beschleunigten Digitalisierung auf die fachliche Berufsbildung

Veränderung der Erwerbstätigenzahl 2014-30 in 1000



Die Schätzung der Beschäftigungsentwicklung zeigt, dass in höher qualifizierten Berufsgruppen die Beschäftigung steigt, geringer Qualifizierte aber immer mehr Schwierigkeiten haben werden, einen Arbeitsplatz zu finden. Für Betriebsräte ist deshalb Weiterbildung ein wichtiges Thema.

TECHNISCHER ARBEITSSCHUTZ

Neue Technologie sicher einführen

Die Einführung neuer Technologien bringt in der Regel eine Veränderung der Prozesse und der Arbeitsaufgaben für die Mitarbeiter mit sich. Dies kann eine Gefährdung darstellen. Eine Studie der Berufsgenossenschaft BGW weist beispielhaft für den Bereich der Pflege darauf hin, dass für eine sichere Umstellung die Akzeptanz der Mitarbeiter wichtig ist. Diese kann vor allem durch die Beteiligung der Betroffenen gewährleistet werden.

Die Studie „Einsatz moderner Technologien aus der Sicht professionell Pflegenden“ der Berufsgenossenschaft BGW gibt Hinweise auch über die Pflegebranche hinaus, wie bei den Mitarbeitern die Bereitschaft steigt, neue Technologien und daraus folgend veränderte Arbeitsabläufe positiv umzusetzen. Dann, so die These der Untersuchung, gewinnen die Mitarbeiter schneller Sicherheit beim Arbeiten und sinkt die Gefahr von Unfällen und risikoreichem Verhalten. Laut der Studie ist die Akzeptanz dort am größten, wo Technik im Arbeitsalltag konkret hilft und vor allem von Routinetätigkeiten entlastet. Am einfachsten werden technische Systeme akzeptiert, die im Hintergrund unterstützen. Setzen Sie deshalb Technik so ein, dass der Informationsfluss und die notwendige Vernetzung von Menschen und Systemen verbessert werden. Dies kann heißen, dass Informationen zur richtigen Zeit am richtigen Ort und im richtigen Umfang zur Verfügung gestellt werden. So wird z.B. beim Umgang mit Gefahrstoffen ein einfach auszuführender Abruf zu den geltenden Vorschriften über ein Tablet als hilfreich empfunden und genutzt werden.

Feste Ansprechpartner installieren

Die Studie weist auch aus, dass neue Technologien dann sicher und sinnvoll genutzt werden, wenn es für Fragen feste Ansprechpartner gibt. Stehen diese zugewandt und zuverlässig zur Verfügung, ergeben sich weniger Risiken bei der Anwendung von Neuerungen.

Werte beachten

Erwarten Sie am meisten Widerstand dort, wo sich Arbeitshinhalte verändern, die den Mitarbeitern wichtig sind. Im Bereich der Pflege war dies der Bereich Robotik, weil hier am ehesten zu erwarten ist, dass sich zwischenmenschliche Kontakte verringern. Werden einfach Erfahrungen aus anderen industriellen Bereichen auf die Branche übertragen, führt dies häufig zu Widerstand und zum Scheitern an sich sinnvoller Lösungen. Achten Sie deshalb bei der Einführung neuer A&G-Technologien darauf, dass diese nicht den Werten und dem, was den Mitarbeitern wichtig ist, entgegenstehen.



© Corodentkoff / stock.adobe.com

So arbeiten etwa in der Pflege viele Personen, die ein ausgeprägtes Werteverständnis haben: Sie möchten Menschen helfen und sie pflegen. Lösungen, die diese Arbeitsbereiche beschneiden, finden kaum Akzeptanz.

Mitarbeiter beteiligen

Beteiligen Sie die Mitarbeiter daher an der Entwicklung und Einführung von technischen Lösungen. Beispiele dafür sind Testeinführungen in kleinem Rahmen, die gut dokumentiert werden. Die Ergebnisse können dann im Arbeitsschutzausschuss diskutiert und auf Betriebsversammlungen vorgestellt werden. Die Mitarbeiter, die schon mit den Neuerungen gearbeitet haben, sind glaubwürdige Vertreter, wenn sie aus der Praxis berichten, und können den Widerstand senken. Mit dieser Vorgehensweise lässt sich auch die Alltagstauglichkeit der technischen Lösungen testen. Vor der generellen Einführung können dann notwendige Anpassungen vorgenommen werden.

Nur gesunde Arbeit ist gute Arbeit

Verknüpfen Sie bei der Einführung technischer Neuerungen die Aspekte der „gesunden Arbeit“ mit denen der „guten Arbeit“. Demnach leisten die Mitarbeiter gute Arbeit, die die technischen Lösungen nutzen und damit gesund arbeiten. Entsprechend müssen Führungskräfte einbezogen werden, damit sie Vorbilder für ihre Mitarbeiter sind. Zur Bewertung eines Arbeitsergebnisses darf nicht nur das Resultat selbst herangezogen werden, sondern auch, wie dieses zustande gekommen ist. So kann eine an sich gute Arbeitsleistung negativ bewertet werden, wenn sich die Mitarbeiter riskant verhalten haben. ■

INTERNET-TIPP

Die BGW-Studie finden Sie im Internet unter <https://tinyurl.com/technik-akzeptanz>.

PRAXISTIPP

Zeigen Sie den Mitarbeitern durch Demonstration der Lösungen den praktischen Nutzen und die gute Handhabbarkeit. Dies könnte etwa in einem Workshop geschehen, in dem die Mitarbeiter explizit nach ihrer Meinung gefragt werden.

Lärmwirkung und Lärmstress

Schon seit Mai 2018 ist die neue Arbeitsstätten-Regel ASR A 3.7 „Lärm“ in Kraft. Sie konkretisiert die in der Arbeitsstättenverordnung genannten Anforderungen an die Reduzierung der Schalldruckpegel in Arbeitsstätten und an Arbeitsplätzen in Arbeitsräumen. Für die Anpassung der Gefährdungsbeurteilungen müssen die Arbeitsplätze in Kategorien eingeteilt werden. Es ist zu prüfen, ob die entsprechenden Obergrenzen eingehalten werden. Je nach Ergebnis sind im Anschluss Maßnahmen einzuleiten.

Die neue Arbeitsstätten-Regel „Lärm“ (ASR A 3.7) unterscheidet die Lärmwirkung in aural (auf das Gehör bezogen) und extraaural (alle anderen Wirkungen). Die extraauralen Lärmwirkungen bestehen aus verschiedenen physiologischen und psychischen Reaktionen, die in der Summe einer Stressreaktion gleichkommen. Diese kann, wenn sie dauerhaft ist, negative gesundheitliche Auswirkungen haben. Für eine entsprechende Anpassung der Gefährdungsbeurteilung müssen die Arbeitsplätze in drei Tätigkeitskategorien erfasst werden.

Tätigkeitskategorien erfassen

Erfassen Sie zunächst die Tätigkeitskategorie. Diese beurteilt sich danach, wie hoch die Konzentration oder die Sprachverständlichkeit sein muss, um die Arbeitsaufgabe zu erfüllen.

- Tätigkeitskategorie I: Hier bedarf es für die Beschäftigten einer hohen Konzentration und/oder Sprachverständlichkeit, um ihre Aufgabe zu erfüllen. Beispiele dafür sind schöpferisches Denken, das Verstehen von komplexen Texten oder Abläufe, die einen starken Entscheidungsdruck mit sich bringen. Während der Ausübung von Arbeiten der Tätigkeitskategorie I darf ein Beurteilungspegel von 55 dB(A) nicht überschritten werden.
- Tätigkeitskategorie II: Die Tätigkeit bedarf für ihre Erledigung einer mittleren Konzentration oder Sprachverständlichkeit. Damit sind Tätigkeiten gemeint, die Routineanteile und sich wiederholende Abläufe beinhalten. Beispiele sind die Datenerfassung, Arbeiten im Labor oder das Verkaufen an Kunden. Während der Ausübung von Tätigkeiten der Kategorie II darf ein Beurteilungspegel von 70 dB(A) nicht überschritten werden.
- Tätigkeitskategorie III: Hier ist eine eher geringe Konzentration und Sprachverständlichkeit nötig, um die Tätigkeiten durchzuführen. Beispiele sind einfache Montagetätigkeiten, Wartungs- und Reinigungsarbeiten. Während der Ausübung von Tätigkeiten dieser Kategorie ist der Beurteilungspegel unter Berücksichtigung betrieblicher Lärmreduzierungsmaßnahmen „so weit wie möglich“ zu reduzieren.

Grenzen Sie ab

Bei der Anwendung der ASR Lärm gilt es, den Anwendungsbereich genau abzugrenzen:

- Für Schalldruckpegel in Pausenräumen und Bereitschaftsräumen gilt die ASR A 4.2 „Pausen- und Bereitschaftsräume“.
- Für Lärm in Erste-Hilfe-Räumen gelten die baulichen Anforderungen gemäß ASR A 4.3 „Erste-Hilfe-Räume, Mittel und Einrichtungen zur Ersten Hilfe“.
- Für Unterkünfte gilt die ASR A 4.4 „Unterkünfte“.
- Akustische Signale zur Information der Beschäftigten wie z.B. Statusmeldungen von Produktionsanlagen, Strömungsgeräusche an Ventilen u.Ä. sind von dieser Arbeitsstätten-Regel nicht erfasst.

Ebenfalls nicht Gegenstand dieser ASR sind Gefährdungen von Gesundheit und Sicherheit der Mitarbeiter durch Lärmeinwirkungen einschließlich extraauraler Wirkungen im Hörschallbereich mit Frequenzen zwischen 16 Hz und 16 kHz ab einem A-bewerteten äquivalenten Dauerschallpegel von 80 dB(A). Hierfür ist die Verordnung zum Schutz der Beschäftigten vor Gefährdungen durch Lärm und Vibrationen (Lärm- und Vibrations-Arbeitsschutzverordnung – LärmVibrationsArbSchV) einschließlich der sie konkretisierenden Technischen Regel (TRLV Lärm) anzuwenden.

Maßnahmen ableiten

Bei technischen Maßnahmen hat die Lärmreduzierung an der Quelle (primäre Schutzmaßnahme) Vorrang vor der Lärmreduzierung auf dem Ausbreitungsweg und raumakustischen Maßnahmen (sekundäre Schutzmaßnahmen).

- Primäre Schutzmaßnahmen zielen darauf ab, Gebäudeeinrichtungen und -ausstattungen sowie Arbeitsmittel und Einrichtungen so zu gestalten, dass sie möglichst wenig Lärm erzeugen.
- Organisatorische Maßnahmen können z.B. aus Kommunikationsregeln, der Bereitstellung von Ausweichräumen für konzentriertes Arbeiten oder Zeitfenstern, in denen Ruhe zu wahren ist, bestehen.

Zum persönlichen Lärmschutz kann der Arbeitgeber Hilfsmittel, etwa Gehörschutz, anbieten ■



HINWEIS

Lärmarmes Arbeiten kann auch durch präventive Unterweisung der Beschäftigten erreicht werden. Informationen dazu, wie sich unnötiger Lärm vermeiden lässt, können eine Verhaltensänderung herbeiführen.



INTERNET-TIPP

Die Arbeitsstätten-Regel ASR A 3.7. finden Sie als PDF-Datei auf der Website der BAuA unter <https://tinyurl.com/laerm-stress>.

PSA

Schutzhelme richtig nutzen

Ungefähr 60.000 Kopfverletzungen registriert die DGUV jedes Jahr. Viele davon hätten durch das Tragen von Schutzhelmen vermieden werden können. Klären Sie deshalb immer wieder, ob Schutzhelmpflicht an Ihren Arbeitsplätzen besteht. Wählen Sie unter Einbeziehung der Beschäftigten die Modelle aus und setzen Sie die Helmpflicht gegenüber unwilligen Mitarbeitern durch.



PRAXISTIPP

Hat ein Helm einen Schlag erhalten, sollte er ausgetauscht werden. Im Zweifel hilft ein „Knacktest“: Drücken Sie die beiden Seiten des Helms zusammen. Wenn es knackt oder auch knistert, sollten Sie den Helm entsorgen.

Ob ein Schutzhelm getragen werden muss oder nicht, ergibt sich aus der Gefährdungsbeurteilung. Wie immer ist hier die PSA und damit der Schutzhelm in der Reihenfolge das letzte Mittel der Wahl. Wenn die Gefährdungsbeurteilung also eine Gefährdung hinsichtlich Kopfverletzungen aufweist, sind zunächst technische und organisatorische Maßnahmen zu prüfen. So können z.B. Überdachungen von Arbeitsplätzen möglicherweise herunterfallende Arbeitsmittel unschädlich machen. Oder die Arbeitsplätze werden aus entsprechenden Gefahrenbereichen verlegt. Eine Schutzhelmpflicht besteht jedoch immer in folgenden Fällen, sofern sie nicht technisch oder organisatorisch entschärft werden können:

- Gegenstände können herabfallen.
- Ein Anstoßen des Kopfes an Gegenständen ist möglich.
- Es sind pendelnde Gegenstände im Arbeitsbereich.
- Gegenstände können umfallen oder wegfliegen.

Schutzhelmpflicht durchsetzen

Die PSA-Benutzungsverordnung verpflichtet die Mitarbeiter dazu, eine zur Verfügung gestellte PSA zu tragen. Hier kommt den Führungskräften vor Ort eine wichtige Rolle zu: Sie dürfen kein Arbeiten ohne Schutzhelm akzeptieren und müssen dies auch als direkte Arbeitsanweisung durchsetzen.

Normen und Materialien beachten

Schutzhelme sind nach DIN EN 397 oder EN 14052 auszuwählen. Ferner kommen Bergsteigerhelme nach DIN EN 12492 infrage, sofern sie gleichzeitig der DIN EN 397 entsprechen. Voraussetzung dafür



© Fotolia - alonofpeople

ist, dass beim Kauf bereits ein 4-Punkt-Kinnriemen angebracht ist. Bestehen die Helme aus thermoplastischem Material, sind sie nach vier Jahren auszutauschen. Bei duroplastischem Material wird ein Austausch nach acht Jahren empfohlen.

Ganzheitlich einkaufen

Betrachten Sie den Kopf-, Gesichts-, Gehör- und Augenschutz ganzheitlich und testen oder kaufen Sie alles in Kombination. Eigene Zusammenstellungen sind oft nicht sicher und haben einen geringen Tragekomfort.

Zum Tragen der Schutzhelme motivieren

In der Praxis stellt sich oft heraus, dass Schutzhelme trotz ausführlicher Unterweisungen und auch direkter Anweisungen der Führungskräfte nicht getragen werden. Deshalb gilt es schon beim Einkauf die Akzeptanz der Mitarbeiter im Auge zu haben. Zunächst sollten die Schutzhelme gut passen – wer Druckstellen am Kopf davon bekommt, wird den Helm früher oder später ablegen. Führen Sie deshalb mit einigen Mitarbeitern eine „Anprobe“ durch oder bitten Sie sie, Schutzhelme von verschiedenen Anbietern einige Stunden zu testen.



VORSCHAU

Das erwartet Sie in der kommenden Ausgabe:
Schnee und Eis: Bereit sein ist alles
Alleinarbeitsplätze: Sichere Notdienste rund um die Feiertage
Gesundheit: Kampf gegen den Schnupfen

IMPRESSUM

WEKA MEDIA GmbH & Co. KG
 Römerstraße 4, 86438 Kissing
 Tel.: 08233 23-4000, Fax: 08233 23-7400
 E-Mail: service@weka.de
 Internet: www.weka.de

Persönlich haftende Gesellschafterin:
 WEKA MEDIA Beteiligungs-GmbH, Sitz in Kissing
Geschäftsführung:
 Stephan Behrens, Michael Bruns, Werner Pehland
Chefredakteur:
 Diplom-Volkswirt Martin Buttenmüller, München
 (V.i.S.d.P.) Anschrift wie Verlag
Objektleitung: Petra Rubner

Druck: WIRmachenDRUCK GmbH, Mühlbachstr. 7, 71522 Backnang, wir-machen-druck.de
Satz: WEKA MEDIA GmbH & Co. KG
Erscheinungsweise: monatlich
 Alle Angaben im „Arbeitssicherheit Betriebsrat“ wurden mit äußerster Sorgfalt ermittelt und überprüft. Sie basieren jedoch auf der Richtigkeit uns erteilter Auskünfte und unterliegen Veränderungen. Eine Gewähr kann deshalb nicht übernommen werden, auch nicht für telefonisch erteilte Auskünfte. Wiedergabe – auch auszugsweise – nur mit schriftlicher Einwilligung des Herausgebers.
ISSN: 2196-2596

Arbeitssicherheit

BETRIEBSRAT

Die Gesundheit der Kollegen im Fokus

ARBEITSSCHUTZ, GESUNDHEITSSCHUTZ & DATENSCHUTZ FÜR DIE BETRIEBSRATSARBEIT

Als Betriebsrat ist es Ihre Aufgabe, sich für den Schutz und die Gesundheit Ihrer Kollegen im Betrieb einzusetzen. **Arbeitssicherheit BETRIEBSRAT** unterstützt Sie dabei mit aktuellen und praxisgeprüften Informationen.

- ✓ **Exklusiv für Betriebsräte:** Alle Artikel und Arbeitshilfen sind für Betriebsräte erstellt und konzipiert. So erhalten Sie genau die Informationen, die Sie für Ihre BR-Arbeit benötigen.
- ✓ **Praxisnah:** Erkennen Sie Gefährdungspotenziale in Ihrem Betrieb, arbeiten Sie mit der Fachkraft für Arbeitssicherheit zusammen und geben Sie neue Impulse zum Arbeitsschutz! Dazu nutzen Sie vorformulierte Betriebsvereinbarungen und Musterschreiben. Machen Sie zudem Ihren Kollegen die Gefahren bewusst, die es im Bereich Datenschutz gibt.
- ✓ **Lösungsorientiert:** Setzen Sie Lösungen in Ihrem Betrieb um – anhand der vielen Checklisten, praktischen Schritt-für-Schritt-Anleitungen usw. gelingt Ihnen das mühelos.
- ✓ **Aktuell und zeitsparend:** Fachexperten stellen monatlich die aktuellsten Informationen für Sie zusammen. Sie müssen sich nicht alle Neuerungen zusammensuchen, sondern erhalten sie kompakt zusammengefasst und aufbereitet zuverlässig zugeschickt.

Überzeugen Sie sich selbst und lesen Sie die aktuelle Ausgabe gratis!

FAXBESTELLUNG
BITTE FAXEN AN 08233 / 23 7410

Arbeitssicherheit BETRIEBSRAT ist ein erforderliches Arbeitsmittel gemäß § 40 Abs. 2 Betr.VG.

Zur Bestellung von **Arbeitssicherheit BETRIEBSRAT** gehen Sie am besten in 2 Schritten vor:

Schritt 1:
Fassen Sie in der nächsten Betriebsratssitzung einen entsprechenden Beschluss.

Schritt 2:
Leiten Sie diesen Beschluss an die Geschäftsführung weiter. Setzen Sie eine Frist für Einwände. Kommt kein Einwand, können Sie bestellen.

KOSTENLOSE ARBEITSHILFEN ERLEICHTERN IHNEN DIE ARBEIT!

Zusätzlich zu Ihrer regelmäßigen Ausgabe von **Arbeitssicherheit BETRIEBSRAT** erhalten Sie von uns praktische Arbeitshilfen, die Ihnen die tägliche Arbeit als Betriebsrat erleichtern. Die Word-Vorlagen können Sie einfach an Ihre Gegebenheiten anpassen.

ZUGRIFF AUF DAS ARCHIV ALLER AUSGABEN

Unser Archiv steht Ihnen online jederzeit zur Verfügung. Sie haben Zugriff auf alle bisher erschienenen Ausgaben. Die Suchfunktion hilft Ihnen, den gewünschten Beitrag schnell zu finden.

So können Sie in den Bereichen Arbeitsschutz, Gesundheitsschutz und Datenschutz Ihre Mitbestimmungsrechte aktiv einfordern und für den Schutz Ihrer Kollegen eintreten!

Arbeitssicherheit

BETRIEBSRAT

Die Gesundheit der Kollegen im Fokus

FAXBESTELLUNG
BITTE FAXEN AN 08233 / 23 7410

Die wichtigsten Vorteile unseres Angebots hier für Sie noch einmal im Überblick:

- ✓ Sie erhalten **12 Ausgaben Arbeitssicherheit BETRIEBSRAT** pro Jahr.
- ✓ Zusätzlich berichten unsere Fachexperten in **4 Sonderausgaben pro Jahr** zu brennenden Themen
- ✓ Unter www.arbeitssicherheit-betriebsrat.de haben Sie als Abonnent exklusiven Zugriff auf das Archiv aller bisher erschienenen Ausgaben (inkl. Stichwort-Suchfunktion) und können unbegrenzt Arbeitshilfen nutzen und herunterladen.

Sie erhalten Ihr Probeexemplar in den nächsten Tagen kostenlos. Wenn Sie **Arbeitssicherheit BETRIEBSRAT** künftig regelmäßig lesen wollen, brauchen Sie nichts zu unternehmen. Wir liefern Ihnen jährlich 12 Ausgaben und 4 Sonderausgaben **für nur € 23,45** (Jahresgesamtpreis € 375,20 zuzüglich Versandpauschale und MwSt.). Ihr Abonnement verlängert sich jeweils um ein Jahr, wenn Sie es nicht spätestens sechs Wochen vor Vertragsende kündigen.

Testgarantie

Wenn Sie **Arbeitssicherheit BETRIEBSRAT** nicht im Abo beziehen möchten, lassen Sie uns einfach innerhalb von 14 Tagen nach Erhalt der Testausgabe eine kurze Nachricht zukommen. Sie erreichen unseren Kundenservice per Telefon unter 0 82 33.23-40 00 und per E-Mail unter service@weka.de.

Ihr Probeexemplar dürfen Sie auf jeden Fall behalten.

Für Ihren **GRATIS-TEST** einfach ausfüllen und per Fax an: 08233 / 23 7410

Oder scannen und per E-Mail an service@weka.de oder im Shop bestellen unter shop.weka.de/betriebsrat

Anschrift (* Bitte füllen Sie alle Pflichtfelder aus.)

VKGRP 310 WNR 30611900 NL101J1

Firma	_____		
E-Mail*	_____	@	_____
Anrede*	Herr <input type="radio"/>	Frau <input type="radio"/>	
Name*	_____ Vorname* _____		
Straße*	_____		
PLZ, Ort*	_____		
Telefon	_____	Fax	_____

Sie können der Nutzung Ihrer Daten zu Zwecken der Werbung, Meinungs- und Marktforschung bei der WEKA MEDIA GmbH & Co. KG widersprechen.

WEKA

WEKA MEDIA GmbH & Co. KG, Römerstraße 4, 86438 Kissing, www.weka.de / Es gelten die Allgemeinen Geschäftsbedingungen für Lieferungen sowie Online-Dienste der WEKA MEDIA GmbH & Co. KG. Diese werden auf Wunsch zugesandt oder können unter www.weka.de/agb eingesehen, heruntergeladen oder ausgedruckt werden. / Sitz in Kissing, Registergericht Augsburg, HRA 13940 / Persönlich haftende Gesellschafterin: WEKA MEDIA Beteiligungs-GmbH / Sitz in Kissing, Registergericht Augsburg, HRB 23695 / Geschäftsführer: Stephan Behrens, Michael Bruns, Werner Pehland