2. Prozess-Schritt: Beschäftigte in den Prozess holen

Fand die Strategie–Entwicklung des Betriebsrates noch "in Klausur" statt, geht der BR nun in die betriebliche Öffentlichkeit:

1. Betrifft der Arbeits– und Gesundheitsschutz, eben auch die Gefährdungsbeurteilung alle in einem Betrieb Arbeitenden.
2. Ohne Beteiligung der Beschäftigten funktioniert der Arbeits– und Gesundheitsschutz nicht: Sie sind die ExpertInnen für ihre Arbeitssituation, sie sind wichtige AkteurInnen, wenn es um die Umsetzung von Arbeitsschutz–Maßnahmen und das alltägliche "es leben" geht und last, not least sind sie wichtige Auskunftspersonen, besonders wenn es darum geht, psychisch wirkende Belastungen aufzudecken.
3. Das Vorgehen des BR sollte in Einklang mit den Beschäftigten erfolgen, sonst befindet sich die Interessenvertretung leicht in einer Sandwichposition: Durchsetzung beim Arbeitgeber einerseits, Gegenwind von den Beschäftigten andererseits. Hauptursachen für Letzteres sind Nicht–Informiertsein, Nicht–Beteiligtsein und Nicht–Nachvollziehbarkeit.

"Beschäftigte in den Prozess holen" bedeutet also nicht, dass die Interessenvertretung nun in Alleinregie die "Marschrichtung" festlegt. Es ist notwendig, dass sich der BR in der Phase der Strategie–Entwicklung (Schritt 1) in Ruhe und ggf. unterstützt durch Qualifizierungen und Beratung mit der betrieblichen Situation bezüglich der Gefährdungsbeurteilung auseinandersetzt und eine eigene klare Vorstellung entwickelt. Andernfalls besteht die Gefahr, dass das "Projekt" Gefährdungsbeurteilung in Betriebsversammlungen oder Meetings verdiskutiert wird. Auf der Basis einer klaren Vorstellung ist dann die Interaktion mit den Beschäftigten möglich: Was zu einer Anpassung der Vorgehensweise des BR führen wird.

Je nach der betrieblichen Situation (z. B. Formen der bisherigen Zusammenarbeit, Größe und verschiedene Betriebe eines Unternehmens) hat es bereits vor den Betriebsversammlungen einen Teilprozess gemeinsam mit den gewerkschaftlichen Vertrauensleuten gegeben. Dessen Ergebnisse verändern ebenfalls das Vorgehen des BR und wirken in die Betriebsversammlungen mit allen Beschäftigten hinein – möglicherweise werden die Veranstaltungen von BR und VL gemeinsam durchgeführt. (Siehe zur Bedeutung der Vertrauensleute für den Arbeits– und Gesundheitsschutz: "Na klar! Vertrauensleute sorgen für gute, gesunde Arbeit".)

Ziele der Start–(Teil–)Betriebsversammlung(en)

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

VOR dem Anstoßen der Gefährdungsbeurteilung muss ein gemeinsames Grundverständnis vorhanden sein, worum es bei der Gefährdungsbeurteilung geht und warum sie so wichtig für die Gesundheit der Beschäftigten ist. Ohne ein solches Grundverständnis wird es aufgrund der Nicht–Nachvollziehbarkeit immer wieder zu "Sand im Getriebe" während des laufenden Prozesses der Gefährdungsbeurteilung kommen. **Deshalb ist es zentral wichtig, Basis–Informationen zu Arbeits– und Gesundheitsschutz sowie zur gesetzlichen Rolle des BR mit der betrieblichen Situation und insbesondere mit dem Arbeitsalltag der Beschäftigten zu verbinden.** Angesprochen (und kombiniert!) sollten deshalb werden:

- Aufgreifen der betrieblichen Situation: Was sich aus dem Bisherigen für den BR gezeigt hat (Einzelgespräche; eventuelle frühere, noch unvollständige Gefährdungsbeurteilungen; Arbeitsplatzbegehungen o. ä.)
- Mögliche Auswirkungen dieser betrieblichen Situation auf die Gesundheit der Beschäftigten
- Zusammenhang von Arbeits– und Gesundheitsschutz sowie Gefährdungsbeurteilung und der jetzigen und zukünftigen Gesundheit der Beschäftigten (gesetzliche Vorgaben und ihre Zielsetzungen/Intentionen)
- Möglichkeiten/gesetzliche Rolle des Betriebsrates: Hier zusammen mit der beabsichtigten Zielsetzung des BR in der konkreten betrieblichen Situation
- Und ganz besonders: Situationsschilderung durch die Beschäftigten selbst

Es geht also nicht allein um Nachvollziehbarkeit aufgrund von Basisinformationen und das Herstellen einer Verbindung zur alltäglichen Arbeitssituation der Beschäftigten, sondern darum diese durch Beteiligung zu aktiven Akteuren in der Gestaltung ihrer Arbeitsbedingungen zu machen. Es ist notwendig, dass alle wissen, welch hohe Bedeutung Arbeits– und Gesundheitsschutz hat und welche Rolle sie dabei inne haben.

Die Situationschilderung der Beschäftigten erfolgt methodisch am besten durch Wandzeitungen oder vergleichbare "Befragungs"–Instrumente mit direkter Sichtbarkeit der Ergebnisse: So entstehen die den Prozess unterstützenden Diskussionen und Fragen! Was der Betriebsrat dann wieder direkt aufgreifen kann!

Geht es in der konkreten betrieblichen Situation um die Auseinandersetzung mit der gesamten Arbeitsgestaltung inklusive Ressourcen und Behinderndem, so eignen sich dafür die **ver.di-Wandzeitungen zur Guten Arbeit** (Link dazu sowie zu den Praxistipps zum Einsatz: siehe unten unter Materialien).

Geht es in der konkreten betrieblichen Situation um die Umsetzung der vollständigen Gefährdungsbeurteilung, aus der auch Arbeitsschutz-Maßnahmen gegen psychisch wirkende Belastungen abgeleitet werden, so eignet sich dafür die **ver.di-Wandzeitung zur Gefährdungsbeurteilung psychischer Fehlbeanspruchungen** (Link dazu sowie zu der Einführung in die Anwendung: siehe unten unter Materialien).

Je nach der Situation im Betrieb muss eine (vollständige) Gefährdungsbeurteilung zunächst erst durch Betriebsrat oder Personalrat durchgesetzt werden - obwohl die gesetzliche Verpflichtung dazu für privatwirtschaftliche und öffentliche Arbeitgeber gleichermaßen besteht. In der Start-Betriebs- oder Personalversammlung sind die Wandzeitungen ein hervorragendes Instrument um aufzuzeigen, wenn überindividuell Fehlbeanspruchungen vorliegen. Und damit für den Arbeitgeber verpflichtend dringender Handlungsbedarf im Arbeits- und Gesundheitsschutz besteht!

Ergebnisse:

Der BR holt sich einen (Zwischen–) Auftrag von den Beschäftigen: Deren Aussagen sowie

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

Punktungen auf den Wandzeitung darüber,

- was für sie Gute Arbeit ist,
- welche Belastungen/Fehlbeanspruchungen sie bei ihrer Arbeit erleben,
- welche Probleme bestehen,
- welche Lösungsmöglichkeiten sie sehen usw.

ergeben die zentrale Grundlage für die Interessensvertretungsarbeit.

Die Beschäftigten sind ab nun aktiver Teil des Prozesses.

Möglicherweise zeigt sich, dass es weitere Informationen und eine Sensibilisierung für die Folgen von Gesundheitsgefahren braucht, bevor der Prozess der Gefährdungsbeurteilung weiter verfolgt werden kann. Keinesfalls sollte darüber hinweg gegangen werden oder eine zu große Informationsdichte in der Betriebsversammlung die Beschäftigten überfordern. Dabei ist auch zu berücksichtigen, dass eine Auseinandersetzung mit Gesundheit und Krankheit, mit "Psyche" oder auch Alter eine gewisse Zeit braucht, die Informationen zu "verdauen" und für sich zu eigenen Schlussfolgerungen zu gelangen.

Materialien zum Prozess–Schritt (Auswahl)

- ver.di Gute Arbeit Wandzeitungen
- ver.di Wandzeitung zur Gefährdungsbeurteilung psychischer Fehlbeanspruchungen

Am konkreten Beispiel zeigt sich, wie der Einsatz der Wandzeitungen durch Betriebs- oder Personalräte zu einer Dynamik gemeinsam mit den Beschäftigten führt und wie sich dadurch Arbeitsbedingungen verbessern lassen.

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