

Die Beurteilung der Arbeitsbedingungen: Konzeptionelle Grundlagen zur Weiterentwicklung der Gefährdungsbeurteilung

Markus KOHN¹, Bruno ZWINGMANN²

¹ *Deutsche Gesetzliche Unfallversicherung, Abt. Sicherheit und Gesundheit
Alte Heerstraße 111, D-53757 Sankt Augustin*

² *Bundesarbeitsgemeinschaft für Sicherheit und Gesundheit bei der Arbeit
Alte Heerstraße 111, D-53757 Sankt Augustin*

Kurzfassung: Die Beurteilung der Arbeitsbedingungen ist die Grundlage für jeden systematisch betriebenen betrieblichen Arbeitsschutz. Im Arbeitsschutzgesetz sowie allen in der Folge entstandenen Gesetze mit Bedeutung für Sicherheit und Gesundheit bei der Arbeit ist sie als gesetzliche Pflicht verankert. In der Praxis differiert die Qualität der Beurteilung der Arbeitsbedingungen allerdings beträchtlich, wenn sie denn überhaupt stattfindet. Oft ist sie nur die bloße Ableistung einer gesetzlichen Pflicht ohne weitere Folgen oder beschränkt sich fachlich-thematisch auf einzelne Aspekte der Arbeitssicherheit. Sie stellt insgesamt gesehen immer noch ein weitgehend ungehobenes Potential für die Gestaltung von Arbeit bzw. von Arbeitssystemen dar.

Der Beitrag stellt konzeptionelle Grundlagen für eine Weiterentwicklung der einfachen Gefährdungsbeurteilung zu einer umfassenden Beurteilung der Arbeitsbedingungen vor, die insbesondere auch für neue und komplexe Arbeitssysteme der Zukunft Bestand hat.

Schlüsselwörter: Gefährdungsbeurteilung, Arbeitsschutzgesetz, Beurteilung der Arbeitsbedingungen, Arbeitssysteme, Präventionsgesetz

1. Beurteilung der Arbeitsbedingungen als Grundlage der Arbeitsgestaltung

Arbeit findet in Unternehmen in der Regel innerhalb eines sozio-technischen Systems statt, das neben dem Arbeitshandelnden selbst auch die weiteren Mithandelnden, die Arbeitsmittel, die Arbeitsumgebung sowie den durch die Arbeitsaufgabe zu behandelnden Arbeitsgegenstand umfasst. Der Arbeitshandelnde ist bei seiner Arbeit einer Vielzahl von Faktoren unterworfen, die belastend oder entlastend, gefährdend oder fördernd wirken können. Einfluss auf das jeweils aktuell betrachtete Arbeitssystem haben ggf. Akteure und vorgelagerte Entscheidungen an ganz anderer Stelle des Unternehmens. Die sichere, gesundheits- und menschengerechte Gestaltung der Arbeit stellt somit eine genuin systemische Aufgabe dar.

Auch das Arbeitsschutzgesetz erkennt den systemischen Charakter dieser Gestaltungsaufgabe. Es fordert die Berücksichtigung aller Einflussfaktoren durch den Arbeitgeber in ihrem Zusammenhang und eine kontinuierliche Verbesserung der Arbeitsbedingungen. Grundlage ist eine regelmäßige und anlassbezogene „Beurteilung der Arbeitsbedingungen“, gefolgt von der Planung und Durchführung von Maßnahmen sowie deren Aus- und Bewertung.

Die Beurteilung der Arbeitsbedingungen zieht sich – meist unter der etwas eingängigeren Bezeichnung „Gefährdungsbeurteilung“ – zentral durch die Verordnun-

gen zum Arbeitsschutzgesetz sowie alle in der Folge entstandenen Gesetze für den Arbeitsschutz.

Als neueste Entwicklung ist diesbezüglich vor allem auch die Verpflichtung des Präventionsgesetzes zur Erhebung der gesundheitlichen Situation im Betrieb durch die Krankenkassen zu nennen, die an die Beurteilung der Arbeitsbedingungen anknüpft und sie ergänzt.

Die Aktivitäten der Träger des Arbeitsschutzes zielen vor allem auch im Rahmen der GDA auf die ganzheitliche Anwendung der Beurteilung der Arbeitsbedingungen.

Aktuell muss schließlich auch der neue umfassende Handlungsrahmen einer Präventionskultur (z.B. DGUV 2016) genannt werden, der einen systemischen Ansatz zur Beurteilung der Arbeitsbedingungen zwingend erfordert.

2. Praxis der Gefährdungsbeurteilung

Die Beurteilung der Arbeitsbedingungen oder doch zumindest eine Gefährdungsbeurteilung hat sich im Laufe der letzten 20 Jahre des Bestehens des Arbeitsschutzgesetzes als Basis des betrieblichen Arbeitsschutzes etabliert. Leider ist die Qualität der Gefährdungsbeurteilung in der praktischen Durchführung jedoch oft noch immer defizitär und sieht trotz der eindeutigen gesetzlichen Vorgaben in mehrerlei Hinsicht eher ernüchternd aus:

- So zeigt eine aktuelle, bei der Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin (BAUA) durchgeführte Studie, dass lediglich in 18-58% der deutschen Unternehmen überhaupt eine Art Gefährdungsbeurteilung durchgeführt wird (Lenhardt & Beck 2016).
- Die Durchführung von Gefährdungsbeurteilungen ist in der betrieblichen Praxis oft die Angelegenheit von Fachkräften für Arbeitssicherheit, wie z. B. auch die Ergebnisse der Sifa-Langzeitstudie nahelegen (Hamacher et al. 2009). Als Folge beschränken sich viele Gefährdungsbeurteilungen dann häufig tatsächlich nur auf reine Gefährdungsfaktoren und hier vor allem die klassischen technischen Faktoren, die dann mittels Checklisten abgearbeitet werden. Dies belegen auch die Erfahrungen aus der Aufsichts- und Beratungstätigkeit der Unfallversicherungsträger.
- Die Gefährdungsbeurteilung findet zudem sehr häufig als Solitär ohne Berücksichtigung angrenzender betrieblicher Gestaltungsbereiche statt. Und ebenso gibt es häufig keine systematische Beteiligung der Beschäftigten selbst.
- Dass eine Gefährdungsbeurteilung als stetiger Kreisprozess durchgeführt wird, um die vom Arbeitsschutzgesetz geforderte kontinuierliche Verbesserung der Arbeitsbedingungen zu erreichen, ist in der Praxis ebenfalls eher selten anzutreffen: Eine im Rahmen der Dachevaluation der Gemeinsamen Deutschen Arbeitsschutzstrategie (GDA) erfolgte repräsentative Unternehmensbefragung hat ergeben, dass lediglich 15,7% aller Unternehmen auch den letzten Schritt der Gefährdungsbeurteilung, nämlich die Wirksamkeitskontrolle, durchführen und damit den Kreisprozess schließen (Schmitt & Hammer 2015).

Die Praxis der Gefährdungsbeurteilung begünstigt somit die Erstellung eines Dokuments, das

- i. die betroffenen Beschäftigten bei der Erstellung nicht direkt beteiligt,

- ii. keinen anhaltenden Prozess zur kontinuierlichen Verbesserung der Arbeitsbedingungen initiiert bzw. unterstützt und
- iii. anderen betrieblichen Gestaltungsakteuren kaum Möglichkeiten bietet, diese Gefährdungsbeurteilung in ihre jeweils eigene systemgestaltende Tätigkeit einzubeziehen.

Soll eine Beurteilung der Arbeitsbedingungen dagegen sowohl sicherstellen, dass der Anspruch des Arbeitsschutzgesetzes erfüllt wird, als auch das ihr innewohnende gesamtbetriebliche Gestaltungspotential voll entfalten, so muss sie drei Grundanforderungen erfüllen, die im folgenden Abschnitt näher erläutert werden.

3. Anforderungen an eine Beurteilung der Arbeitsbedingungen

3.1 Beteiligungsorientierung

Die systematische Beurteilung von Arbeitsbedingungen erfordert sicher spezielle Sach- und Methodenkenntnisse, über die in der Regel nur die jeweiligen Experten, wie z.B. die Fachkräfte für Arbeitssicherheit verfügen. Die Erfahrung und Sicht der betroffenen Beschäftigten stellt jedoch eine eigenen Erkenntnisquelle dar, die vor allem bei sog. „weicheren“, nicht-technischen Einflussfaktoren und bei der Gesamtwirkung aller Faktoren ihre Stärken hat und die selbst bei klassisch technischen Faktoren oft einen wichtigen Beitrag leisten kann. Insbesondere komplexe Arbeitssysteme können jeweils ganz spezifische Bedingungen aufweisen, die u.U. sogar nur den jeweiligen Beschäftigten bekannt sind oder genau genommen nur von diesen beurteilt werden können. Beispiele für solche Arbeitssysteme sind die wissenschaftliche Großgeräteforschung oder die mobile IT-gestützte Arbeit an wechselnden Arbeitsorten.

Für eine sachgerechte vollständige Beurteilung der jeweiligen Arbeitsbedingungen ist also neben einer standardisierten und von den betrieblichen Experten durchgeführten Vorgehensweise, auch die unmittelbare und individuelle Einbindung der betroffenen Beschäftigten erforderlich. Der Erfolg einer solchen direkten Beteiligung der betroffenen Beschäftigten an der Beurteilung ihrer Arbeitsbedingungen hängt jedoch entscheidend von einer entsprechenden Befähigung auf beiden Seiten ab: Die betrieblichen Experten müssen beispielsweise wissen, auf welche Art und Weise die Beschäftigten zu beteiligen sind, wie deren spezifisches Wissen über sowie deren subjektive Einschätzung der jeweiligen Arbeitsbedingungen gewonnen werden kann und letztendlich, wie dies alles im Rahmen des Gesamtprozesses zu bewerten und einzubringen ist. Die Beschäftigten selbst benötigen dagegen eine Befähigung zur Erfassung der für sie jeweils relevanten belastenden und entlastenden Faktoren ihres jeweiligen Arbeitsplatzes, und sie müssen diese auch angemessen an die Experten kommunizieren können.

3.2 Anschlussfähigkeit

Die Beurteilung der Arbeitsbedingungen als Basis und erster Schritt im Prozess der kontinuierlichen Verbesserung der Arbeitsbedingungen muss auch dessen kontinuierliche Weiterführung ermöglichen, d.h. sie muss anschlussfähig sein. Eine in unserem Sinne anschlussfähige Beurteilung der Arbeitsbedingungen zeichnet sich insbesondere durch Reflexivität, Explorativität und Interaktivität aus.

Dabei bezeichnet *Reflexivität* die inhaltliche Grundgestaltung, die einen Kreisprozess überhaupt erst ermöglicht. Sie umfasst z.B. die Betrachtung von Perspektiven und Möglichkeiten bei der Gestaltung der Arbeitsbedingungen oder die detaillierte Dokumentation des Ist-Zustandes, um nach Durchführung der entsprechenden Maßnahmen eine Basis für einen Vorher-Nachher-Vergleich zu haben. Auch eine Betrachtung der möglichen Grenzen der eigenen Reichweite oder Aussagekraft gehört in diesem Sinne zu einer reflexiven Beurteilung der Arbeitsbedingungen. Insbesondere letzteres ist bei einer Gefährdungsbeurteilung anhand einer standardisierten Checkliste jedoch nicht möglich.

Die *Explorativität* bezieht sich darauf, dass bei der Beurteilung der Arbeitsbedingungen in einem konkreten Arbeitssystem nicht nur bekannte Faktoren anhand einer Checkliste betrachtet, sondern ebenso unbekanntes Bedingungen und Faktoren, die belastend oder entlastend sein können, im Arbeitssystem aktiv gesucht werden. Dies gilt insbesondere für solche, die erst aus der Kombination von bereits vorhandenen Bedingungen und Faktoren entstehen oder u.U. entstehen können. Ein Vorgehen gemäß Versuch und Irrtum unter Beteiligung der Beschäftigten ist hierbei durchaus möglich. Eine Beschränkung der Beurteilung der Arbeitsbedingungen auf eine Erfassung und Beurteilung der aktuell vorgefundenen Gefährdungsfaktoren anhand standardisierter und vorgefertigter Checklisten ist in diesem Sinne daher nicht explorativ.

Die *Interaktivität* zielt darauf ab, dass ein Arbeitssystem grundsätzlich nicht in sich geschlossen ist. Es unterliegt vielmehr äußeren Einflüssen, die von benachbarten Arbeitssystemen oder auch von einem übergeordneten, noch weitere Arbeitssysteme umfassenden System stammen und die Arbeitsbedingungen im betrachteten Arbeitssystem verändern können, was bei der Beurteilung der dortigen Arbeitsbedingungen entsprechend berücksichtigt werden muss. Dies ist insbesondere für die Ableitung von Gestaltungsmaßnahmen, die in einem solchen Fall nicht im betrachteten Arbeitssystem selbst, sondern in dem verursachenden benachbarten oder übergeordneten System anzusetzen wären, von Bedeutung. Auch hier offenbaren vorgefertigte Checklisten ihre Schwächen, da sie mögliche Kombinationen von Arbeitssystemen schon aufgrund deren Vielzahl gar nicht abbilden können und sich somit in der Regel stets nur auf ein jeweils bestimmtes Arbeitssystem beziehen.

3.3 Integrationsfähigkeit

Arbeitssysteme werden in einem Unternehmen von mehreren verschiedenen Unternehmensbereichen und Akteuren gestaltet: Neben den primär auf die Sicherheit und Gesundheit bei der Arbeit fokussierten Bereichen Arbeitsschutz und Betriebliches Gesundheitsmanagement sind z.B. auch das Prozess-/Qualitätsmanagement, die Arbeitsplanung/-vorbereitung, das Personalmanagement oder auch das betriebliche Umweltmanagement solche gestaltenden Bereiche. Auch wenn diese jeweils primär auf andere Komponenten des Arbeitssystems abzielen, so können sich hierbei durchaus Auswirkungen auf die Arbeitsbedingungen ergeben, die dann wiederum idealerweise in der Beurteilung der Arbeitsbedingungen Berücksichtigung erfahren sollten.

4. Zusammenfassung und Ausblick

Auch 20 Jahre nach dem Inkrafttreten des Arbeitsschutzgesetzes entspricht die betriebliche Praxis bei der Beurteilung der Arbeitsbedingungen in großen Teilen nicht

dem Ziel und den formalen Bestimmungen des Arbeitsschutzgesetzes. Nur in einem kleinen Teil der Unternehmen wird auch tatsächlich der vom Arbeitsschutzgesetz intendierte Kreisprozess einer kontinuierlichen Verbesserung der Arbeitsbedingungen praktiziert.

Die Beurteilung der Arbeitsbedingungen birgt somit noch immer ein großes, bislang weitgehend ungehobenes Potential für die Arbeitsgestaltung insgesamt und insbesondere komplexer Arbeitssysteme. Als Grundlage der betrieblichen Gestaltung von Arbeitssystemen muss sie beteiligungsorientiert, anschlussfähig und integriert angelegt sein.

Neben dem Arbeitgeber, der betrieblichen Interessenvertretung sowie den betrieblichen Experten des Arbeitsschutzes müssen dafür vor allem auch die anderen betrieblichen Akteure, die ebenfalls an der Gestaltung von Arbeitssystemen mitwirken, erreicht werden. Ihr jeweiliger Kommunikations- und Kooperationsrahmen muss im Sinne einer gegenseitigen Berücksichtigung von Zielen und Kompetenzen entsprechend erweitert werden.

Folgende zwei Aspekte sind hierbei von Bedeutung: Zum einen benötigen sowohl die Akteure im betrieblichen Arbeitsschutz als auch die in anderen betrieblichen Gestaltungsbereichen ein gewisses Grundverständnis von der Reichweite der jeweils eigenen Disziplin und ihrem gemeinsamen Schnittpunkt. Beide Seiten benötigen dafür entsprechende *Sensibilisierung und Qualifikation*. Zum andern muss der betriebliche Arbeitsschutz bei Änderungen oder Gestaltungsarbeiten am Arbeitssystem von vornherein integriert und beteiligt werden, um Präventionsaspekte von Anfang an mitbetrachten zu können. Die gemeinsame Kommunikationsbasis für ein solches integriertes Vorgehen bei der Arbeitssystemgestaltung ist die Beurteilung der Arbeitsbedingungen.

Der darauf aufbauende gemeinsame betriebliche Kommunikations- und Gestaltungsprozess in Sachen Prävention muss zudem in geeigneter Weise über die rein formale Zuständigkeit des Unternehmers hinaus koordiniert werden. Grundsätzlich kämen neben den Fachkräften für Arbeitssicherheit z.B. auch Betriebsärzte bzw. Fachärzte für Arbeitsmedizin, Arbeitswissenschaftler oder Industrial Engineers, Arbeitspsychologen oder Gesundheitswissenschaftler für eine solche Funktion in Frage. Aufgrund ihrer breiten betrieblichen Präsenz sind die Fachkräfte für Arbeitssicherheit allerdings in besonderem Maße für diese Rolle prädestiniert.

Die Weiterentwicklung der derzeit noch gängigen reinen Gefährdungsbeurteilung zu einer beteiligungsorientierten, anschlussfähigen und integrierbaren umfassenden Beurteilung der Arbeitsbedingung ist gerade im Hinblick auf die praktische Gestaltung der Arbeitsbedingungen in den immer komplexer werdenden Arbeitssystemen der Zukunft notwendig. Zudem ist sie auch eine ganz praktische Voraussetzung, um das neue umfassende Ziel einer Präventionskultur auch umsetzen zu können.

5. Literatur

- DGUV (2016) Kampagne zur Kultur der Prävention
(http://www.dguv.de/de/praevention/kampagnen/praev_kampagnen/ausblick/index.jsp)
- Hamacher, Werner et al. (2009) Wirksamkeit und Tätigkeit von Fachkräften für Arbeitssicherheit. DGUV Report 5/2009, 44
- Lenhardt, Uwe; Beck, David (2016) Prevalence and quality of workplace risk assessment - Findings from a representative company survey in Germany. *Safety Science* 86:48-56
- Schmitt, Britta; Hammer, Andrea (2015) Für welche betrieblichen Kontexte ist der Prozess der Gefährdungsbeurteilung anschlussfähig? *WSI-Mitteilungen* 3/2015, 202-211



Gesellschaft für
Arbeitswissenschaft e.V.

Soziotechnische Gestaltung des digitalen Wandels – kreativ, innovativ, sinnhaft

63. Kongress der
Gesellschaft für Arbeitswissenschaft

FHNW Brugg-Windisch, Schweiz

15. – 17. Februar 2017

GfA Press

Bericht zum 63. Arbeitswissenschaftlichen Kongress vom 15. – 17. Februar 2017

FHNW Brugg-Windisch, Schweiz

Herausgegeben von der Gesellschaft für Arbeitswissenschaft e.V.

Dortmund: GfA-Press, 2017

ISBN 978-3-936804-22-5

NE: Gesellschaft für Arbeitswissenschaft: Jahresdokumentation

Als Manuskript zusammengestellt. Diese Jahresdokumentation ist nur in der Geschäftsstelle erhältlich.

Alle Rechte vorbehalten.

© **GfA-Press, Dortmund**

Schriftleitung: Matthias Jäger

im Auftrag der Gesellschaft für Arbeitswissenschaft e.V.

Ohne ausdrückliche Genehmigung der Gesellschaft für Arbeitswissenschaft e.V. ist es nicht gestattet, den Kongressband oder Teile daraus in irgendeiner Form (durch Fotokopie, Mikrofilm oder ein anderes Verfahren) zu vervielfältigen.

USB-Print: Dr. Philipp Baumann, Olten

Screen design und Umsetzung

© 2017 fröse multimedia, Frank Fröse

office@internetkundenservice.de · www.internetkundenservice.de