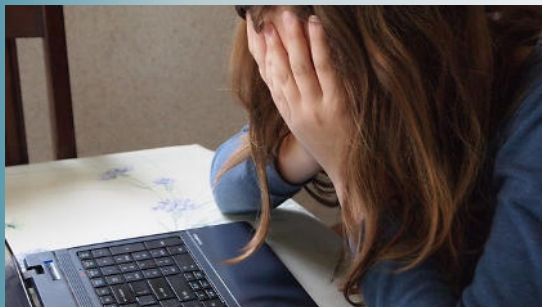
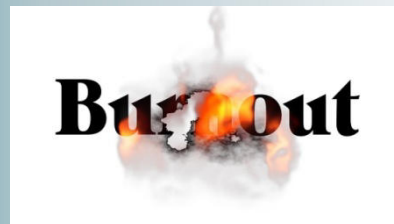




...wenn Arbeit  **krank macht**

Mitbestimmung im Arbeitsalltag

Teil 2 Rechtsgrundlagen zur Prävention

- Gefährdungsbeurteilung
- Überlastungsanzeige
- Möglichkeiten der MAV

Gefährdungsbeurteilung



Nach **§ 5 Arbeitsschutzgesetz** ist der Arbeitgeber verpflichtet, für jeden Arbeitsplatz die an ihm wirkenden Gefährdungen zu beurteilen und zu ermitteln, welche Maßnahmen des Arbeitsschutzes erforderlich sind; dies hat er nach **§ 6 ArbSchG** ausreichend zu dokumentieren.

Der Katalog der zu ermittelnden Gefährdungen aus § 5 ist weit gefasst

Arbeitsplatz
Arbeitsmittel
Arbeitsstoffe

Gestaltung und die Einrichtung der Arbeitsstätte und des Arbeitsplatzes,

Gestaltung, Auswahl und den Einsatz von Arbeitsmitteln

Maschinen
Geräte
Anlagen

Einsatz von Arbeitsstoffen

Einsatz von Maschinen, Geräten und Anlagen sowie den Umgang damit

Arbeitsverfahren

Gestaltung von Arbeits- und Fertigungsverfahren
Arbeitsabläufen und Arbeitszeit und deren Zusammenwirken

Arbeitsabläufe
Arbeitszeit
Belastungen

Qualifikation und Unterweisung der Beschäftigten

Qualifikation
Unterweisung

Psychische Belastungen bei der Arbeit

Arbeitsschutzgesetz

§ 5 Beurteilung der Arbeitsbedingungen



Gefährdungsbeurteilung



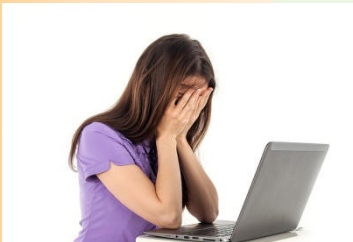
Durch die Beurteilung der mit der Arbeit verbundenen Gefährdungen soll überprüft werden, ob und wenn ja, **welche Maßnahmen** des Arbeitsschutzes erforderlich sind.

Die Arbeit ist so zu gestalten, dass eine Gefährdung für das Leben sowie die physische und die psychische Gesundheit möglichst vermieden und die verbleibende Gefährdung möglichst gering gehalten wird

Diese Pflichten hat der Arbeitgeber selbstverständlich auch für **Bildschirmarbeitsplätze**
Bildschirmarbeitsverordnung

➤ in **regelmäßigen Zeitabständen** müssen nach § 6 Bildschirmarbeitsverordnung Untersuchungen der Augen und des Sehvermögens angeboten werden. Sie sind von fachkundigen Personen (etwa Augenärzten, Betriebsärzten oder dem Arbeitsmedizinischen Dienst) vorzunehmen.

Sind nach deren Einschätzung spezielle Sehhilfen nötig,
muss der Arbeitgeber diese bezahlen.



Arbeitsschutzgesetz
§ 5 Beurteilung der Arbeitsbedingungen



Gefährdungsbeurteilung



Gefährdungsbeurteilung psychischer Belastungen

Seit der Änderung des Arbeitsschutzgesetzes 2013 sind auch die psychischen Belastungen bei der Arbeit im Rahmen der betrieblichen Gefährdungsbeurteilung zu ermitteln und zu beurteilen



Dabei müssen **betriebliche Faktoren** wie Arbeitsorganisation, Über- oder Unterforderung, Qualifikation, Kommunikation, **Führungsmethoden**, Kundenverhalten u.a.m. **als mögliche Belastungsfaktoren** erkannt, bewertet und menschengerecht gestaltet werden.

Die Erfassung und Beurteilung dient nicht dazu,
die **individuelle** psychische Situation der Beschäftigten abzufragen



Der Arbeitgeber oder von ihm nach § 7 ArbSchG beauftragte Personen müssen **grundsätzlich vor Beginn der Arbeiten** und in **ausreichenden Abständen** die Arbeitsbedingungen bewerten, Gefährdungen minimieren und Maßnahmen zur Verbesserung durchführen.



Dabei soll er sich **von Experten**, insbesondere einer Fachkraft für Arbeitssicherheit, einem Brandschutzbeauftragten und einem Betriebsarzt unterstützen lassen.

Arbeitsschutzgesetz

§ 5 Beurteilung der Arbeitsbedingungen



Gefährdungsbeurteilung



Spielraum des Arbeitgebers

Mit der Rücknahme und Vereinheitlichung von Vorschriften, wie die Einzel-Unfallverhütungsvorschriften der Berufsgenossenschaften, ist dem Arbeitgeber ein größerer Spielraum gewährt worden, um den Anforderungen des Arbeitsschutzes zu genügen

„Betreiberverantwortung“



An Stelle bis ins Detail gehender Regulierung wird nun vom Arbeitgeber eine Gefährdungsbeurteilung verlangt, in der er **juristisch nachvollziehbar** die Erfüllung seiner Sorgfaltspflichten bezogen auf Arbeitsmittel oder Gefahrstoffe nachweisen muss.

Mitbestimmungsrecht



Aus dem Spielraum, den das Arbeitsschutzrecht einräumt, ergibt sich ein **volles Mitbestimmungsrecht** der Betriebsräte beim Erarbeiten von Gefährdungsbeurteilungen



Der Betriebsrat hat bei der Gefährdungsbeurteilung nicht nur ein Recht auf Mitbestimmung, sondern eine **Pflicht zur Mitbestimmung**, auf die das Bundesarbeitsgericht in seinem Urteil vom 12. August 2008 gleich zwei mal hinweist

Arbeitsschutzgesetz

§ 5 Beurteilung der Arbeitsbedingungen



Handlungshilfen für die Gefährdungsbeurteilung



<http://www.gefaehrungsbeurteilung.de/de>

Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin (BAuA)

Friedrich-Henkel-Weg 1-25

D-44149 Dortmund

Postfach 17 02 02, D-44061 Dortmund

Telefon: +49 (0) 231 9071-0

Telefax: +49 (0) 231 9071-2454

E-Mail: poststelle@baua.bund.de

Internet: <http://www.baua.de>



ver.di -Online-Handlungshilfe zur Gefährdungsbeurteilung

Die ver.di -Online-Handlungshilfe zum Thema beteiligungsorientierte Gefährdungsbeurteilung enthält eine idealtypische Darstellung eines betrieblichen Prozesses inkl. Tipps und Materialien für Betriebs- und Personalräte. Darüber hinaus beinhaltet die Handlungshilfe grundlegende Informationen zum Arbeits- und Gesundheitsschutz im Bezug zur Gefährdungsbeurteilung.

<http://www.verdi-gefaehrungsbeurteilung.de>



Aktualisierte und erweiterte Fassung der Broschüre "**Empfehlungen zur Umsetzung der Gefährdungsbeurteilung psychischer Belastung**". Sie wurde um zwei Anlagen, die bei der Auswahl von Instrumenten und Verfahren helfen sollen, erweitert.

<https://www.bghw.de/presse/aktuelles/allgemeine-nachrichten/broschuere-empfehlungen-zur-umsetzung-der-gefaehrungsbeurteilung-psychischer-belastungen>

BGW check - Informationen zur Gefährdungsbeurteilung

Die Broschüren erläutern in sieben Schritten, wie *Unternehmer* die Gefahren und Belastungen in ihrem Betrieb systematisch ermitteln und bewerten.

<https://www.bgw-online.de>





Mich belastet bei der Arbeit:

• wie die Arbeit organisiert/geplant ist	• schlechte Planbarkeit meiner Arbeits- und Freizeit
• dass mir Informationen fehlen, um meine Arbeit (gut) machen zu können	• dass erwartet wird, dass ich in meiner Freizeit erreichbar bin
• unklare Zuständigkeiten	• herablassende Behandlung durch Kunden, Klienten o. ä.
• widersprüchliche Anweisungen oder Anforderungen	• respektlose Behandlung durch Vorgesetzte(n)
• einseitige Aufgaben ohne Abwechslung	• keine/zu wenig Unterstützung durch Kolleginnen und Kollegen
• dass meine Ideen, Verbesserungsvorschläge nicht/zu wenig aufgegriffen werden	• dass ich meine Gefühle beim Arbeiten verbergen muss
• dass ich zu wenig/keine Rückmeldungen über meine Arbeit erhalte	• dass ich keine/nicht ausreichende Qualifizierungen für meine Arbeit erhalte
• Störungen und Unterbrechungen während meines Arbeitens	• mangelhafte oder behindernde Arbeitsmittel, auch Computer-Software
• Zeit- oder Termindruck bei der Arbeit	• schwere körperliche Arbeit (heben, tragen, stemmen etc.)
• die Lage meiner Arbeitszeit (z. B. Nachtarbeit)	• einseitige körperliche Arbeit (Zwangshaltungen, langes Stehen oder Sitzen etc.)
• die Länge meiner vereinbarten Arbeitszeit	• widrige Umgebungsbedingungen (Zugluft, Lärm, Gerüche o. ä.)
• dass ich Überstunden machen muss	• Gefahrenpotenziale (Verletzungs- oder Unfallgefahren, Gefahr von Überfällen o. ä.)
• Weiteres, das bei meiner Arbeit belastet:	

Diese Angaben gehören zu den Messungen, die in einer Gefährdungsbeurteilung nach Arbeitsschutzgesetz durchgeführt werden.

Überlastungsanzeige



...wenn nichts mehr hilft



Überlastungsanzeige

Beschäftigte sind nicht nur dazu berechtigt, sondern auch verpflichtet, den Arbeitgeber auf mögliche Schädigungen oder Gefährdungen hinzuweisen (§§ 15 und 16 ArbSchG) Eine Überlastungsanzeige kann der Beschäftigte nur **allein** für **sein** Arbeitsfeld abgeben.

Das Recht auf eine **Überlastungsanzeige** ergibt sich aus § 17 Arbeitsschutzgesetz

(1) Die Beschäftigten sind berechtigt, dem Arbeitgeber Vorschläge zu allen Fragen der Sicherheit und des Gesundheitsschutzes bei der Arbeit zu machen...ff

(2) Sind Beschäftigte auf Grund konkreter Anhaltspunkte der Auffassung, daß die Maßnahmen und bereitgestellten Mittel **nicht ausreichen**, um die Sicherheit und den Gesundheitsschutz bei der Arbeit zu gewährleisten, und hilft der Arbeitgeber **darauf gerichteten Beschwerden von Beschäftigten** nicht ab, können sich diese an die zuständige Behörde wenden.

Aus § 242 BGB folgt, **dass Beschäftigte Schäden abzuwehren haben**, die sich zu Ungunsten des Arbeitgebers auswirken, oder diesen auf organisatorische Mängel hinweisen haben, die einer Erfüllung der betrieblichen Aufgaben entgegenstehen

➤ (z.B. Überschreiten der zulässigen Arbeitszeit nach dem ArbZG).



Überlastungsanzeige

Die ordnungsgemäße Erfüllung der Arbeitsleistung in einer konkret zu beschreibenden Situation ist gefährdet und Schäden für die Beteiligten sind zu befürchten.

An die Geschäftsführung auf dem Dienstweg



Zur Kenntnis **an die MAV**, die/den Qualitätsmanagementbeauftragte/-n oder Zentrales Qualitätsmanagement, Fachkraft für Arbeitssicherheit, Betriebsärztlicher Dienst

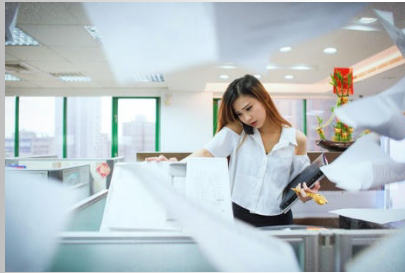
Sehr geehrte Damen und Herren,

in der Kindertagesstätte XXX besteht eine erhebliche Gefährdung der sach- und fachgerechten Aufgabenwahrnehmung. Die Einschränkung wurde u.a. verursacht durch

- ☐ Personalbemessung für die gestellten Anforderungen zu gering
- ☐ ungeplanter Personalausfall und keine Vertretung
- ☐ Stelle der Stellvertretung ist nicht besetzt
- ☐ Urlaub und Freizeitausgleich und keine Vertretung
- ☐ Verstärkte Übernahme von administrativen Tätigkeiten für den Träger
- ☐ Keine Pausennahmen möglich



Weitere Beschreibung der Defizite:



Überlastungsanzeige

Die Überlastungsanzeige kann in die Personalakte aufgenommen werden, sie ist eine Urkunde im Sinne des Strafgesetzbuchs und darf deshalb auch nicht ohne Einwilligung der betroffenen Beschäftigten vernichtet werden



Mit dieser Anzeige weise ich Sie darauf hin, dass ich unter den gegebenen Bedingungen nicht uneingeschränkt **die Verantwortung** für die sach- und **fachgerechte Arbeitsleistung** übernehmen kann.



Ich fordere Sie hiermit auf, **umgehend** geeignete Maßnahmen zur Sicherstellung eines ordnungsgemäßen Betriebes, einzuleiten.

Des Weiteren fordere ich Sie auf:

1. Die Bedingungen schnellstmöglich zu ändern und
2. Solange dies noch nicht der Fall ist,



Hinweise zum Umgang mit dieser Arbeitssituation zu geben – also zu erklären, **welche Leistungen nachrangig sind**.

Mit freundlichen Grüßen
Unterschrift



Empfangsbestätigung:
Vermerk über Abhilfe/Nichtabhilfe



Vorgaben des MVG

...als Rechtsgrundlage von Regelungen für einen präventiven „Arbeitsschutz“
und darüber hinausgehende Maßnahmen

MAV
... in der Mitverantwortung



MAV



... in der Mitverantwortung

Arbeitsauftrag an die MAV Mitbestimmung in sozialen Angelegenheiten

BAG Urteil vom 12. August 2008 · Az. 9 AZR 1117/06



Arbeitnehmer haben Anspruch auf eine Beurteilung der mit ihrer Beschäftigung verbundenen Gefährdung. Das ArbSchG räumt dem Arbeitgeber bei dieser Beurteilung einen **Spielraum** ein. So kann zb. der **einzelne Arbeitnehmer** nicht verlangen, dass die Gefährdungsbeurteilung nach bestimmten **von ihm** vorgegebenen Kriterien durchgeführt wird.

Deshalb **hat** der Betriebsrat mitzubestimmen.



Betriebsräte können mit Arbeitgebern keinen Verzicht auf die Erstellung solcher Beurteilungen vereinbaren, denn die Pflicht zu ihrer Erstellung ist **unabdingbar**.



Die Arbeitnehmervertreter haben somit eine **besondere Funktion** bei der Sicherheit und beim Gesundheitsschutz der Arbeitnehmer **und das Recht**, den Arbeitgeber um geeignete Maßnahmen zu ersuchen und ihm diesbezüglich Vorschläge zu unterbreiten.

Mit Unabdingbarkeit oder zwingendem Recht bezeichnet man eine Regelung in einem Gesetz, die besagt, dass von den Bestimmungen dieses Gesetzes nicht durch Vereinbarungen der Vertragspartner abgewichen werden kann.

MAV



... in der Mitverantwortung

Arbeitsauftrag an die MAV **Mitbestimmung in sozialen Angelegenheiten**

BAG Urteil vom 18.03.2014 (1 ABR 73/12)

Leitsätze:

Die aus § 3 Abs. 2 ArbSchG folgende Pflicht des Arbeitsgebers, für eine geeignete Organisation zu sorgen und Vorkehrungen dafür zu treffen, dass die Maßnahmen des Arbeitsschutzes bei allen Tätigkeiten und eingebunden in die betrieblichen Führungsstrukturen beachtet werden, setzt einen Rahmen für die Entwicklung einer an den betrieblichen Gegebenheiten ausgerichteten Organisation.

Hierbei hat der Betriebsrat nach § 87 Abs. 1 Nr. 7 BetrVG mitzubestimmen.



Das Urteil ist **uneingeschränkt** auch als Auftrag an die MAV zu verstehen

§ 35 MVG Allgemeine Aufgaben der Mitarbeitervertretung

(3) Die Mitarbeitervertretung **soll** insbesondere



g) Maßnahmen des **Arbeits- und Gesundheitsschutzes** und des betrieblichen **Umweltschutzes** fördern.



b) **dafür eintreten**, dass die arbeits-, sozial- und dienstrechtlichen Bestimmungen, Vereinbarungen und **Anordnungen** eingehalten werden

MAV



... in der Mitverantwortung

Mitbestimmung in sozialen Angelegenheiten

Mitbestimmungsrechte und Vorgaben des MVG

Unabhängig von den BAG Urteilen und Vorgaben aus dem Arbeitsschutzgesetz bieten auch die **Mitbestimmungsrechte und Vorgaben des MVG**, der MAV die Rechtsgrundlage von Regelungen für einen präventiven „Arbeitsschutz“ und darüber hinausgehende Maßnahmen.



Erst mit einem Verweis auf das MVG können letztendlich **MAV-Initiativen** (auch zum Arbeitsschutz) per Schlichtung durchgesetzt werden. Jede noch so gut gemeinte und gut vorbereitete Initiative sollte deshalb unter dem Aspekt der „**Schlichtungsfähigkeit**“ geprüft und nach den Regelungen des MVG auf den Weg gebracht werden.

„Recht haben“ reicht leider nur all zu oft nicht...

§ 47 MVG Initiativrecht der MAV



Die MAV kann der Dienststellenleitung in den Fällen der §§ 39, 40, 42, 43, und 46 Maßnahmen schriftlich vorschlagen



Die MAV kann das Kirchengengericht innerhalb von zwei Wochen anrufen, wenn die Dienststellenleitung **nicht innerhalb der Monatsfrist** schriftlich Stellung genommen hat.

MAV



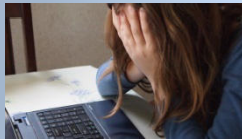
... in der Mitverantwortung

Die MAV soll dafür eintreten,
dass die arbeits-, sozial- und dienstrechtlichen Bestimmungen,
Vereinbarungen und Anordnungen eingehalten werden **§ 35 MVG**

Fälle der Mitbestimmung nach MVG

...als Rechtsgrundlage von Regelungen für einen präventiven „Arbeitsschutz“
und darüber hinausgehende Maßnahmen

belastende Beanspruchungen



Arbeitsverdichtung
Zeitdruck
Überstunden
Personalmangel
Arbeitszeitlage
Holen aus dem Frei
Ständige Erreichbarkeit



d) Beginn und Ende **der täglichen Arbeitszeit** und der **Pausen**
sowie **Verteilung der Arbeitszeit** auf die einzelnen Wochentage
sowie Festlegung der Grundsätze für **die Aufstellung von Dienstplänen**

§ 40 MVG



e) Aufstellung von Grundsätzen für die **Bemessung des Personalbedarfs**



f) Aufstellung und Änderung des **Stellenplanentwurfs**

§ 46 MVG



e) Aufstellung von **Grundsätzen für den Urlaubsplan**

§ 40 MVG



k) Ablehnung eines Antrages auf **Ermäßigung der Arbeitszeit**
oder **Beurlaubung**

§ 42 MVG



g) **Versetzung oder Abordnung** zu einer anderen Dienststelle von mehr als
drei Monaten Dauer

§ 42 MVG

Die Auflistung ist nicht abschließend, sondern als Beispiel zu verstehen

MAV



... in der Mitverantwortung

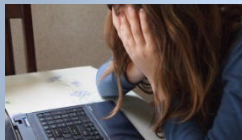
Die MAV soll Maßnahmen des Arbeits- und Gesundheitsschutzes und des betrieblichen Umweltschutzes fördern.

§ 35 MVG

Fälle der Mitbestimmung nach MVG

...als Rechtsgrundlage von Regelungen für einen präventiven „Arbeitsschutz“ und darüber hinausgehende Maßnahmen

belastende Beanspruchungen



- a) Bestellung und Abberufung von **Vertrauens- und Betriebsärzten** sowie **Fachkräften für Arbeitssicherheit**

§ 40 MVG



- b) Maßnahmen zur Verhütung von Unfällen und **gesundheitlichen Gefahren**

mangelhafte Arbeitsbedingungen Zuständigkeiten Arbeitsplatz Zugluft Lärm



- g) Grundsätze der **Arbeitsplatzgestaltung**

§ 40 MVG



- h) Einführung grundlegend **neuer Arbeitsmethoden**

fehlende Sozialräume Rückzugsmöglichkeit Einweisung Arbeitsmittel Arbeitsorganisation



- i) Maßnahmen zur Hebung der Arbeitsleistung und zur **Erleichterung des Arbeitsablaufs**

§ 40 MVG



- k) Regelung der **Ordnung** in der Dienststelle (Haus- und Betriebsordnungen) und des **Verhaltens** der Mitarbeitenden im Dienst

Die Auflistung ist nicht abschließend, sondern als Beispiel zu verstehen

MAV



... in der Mitverantwortung

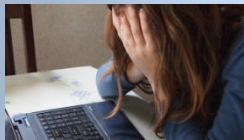
Die Mitarbeitervertretung **soll** insbesondere Maßnahmen anregen, die der Arbeit in der Dienststelle und ihren Mitarbeitenden dienen

§ 35 MVG

Fälle der Mitbestimmung nach MVG

...als Rechtsgrundlage von Regelungen für einen präventiven „Arbeitsschutz“ und darüber hinausgehende Maßnahmen

belastende Beanspruchungen



Diskriminierung
mieses Betriebsklima
Druck statt Hilfe
Mobbing

fehlende Fortbildung
Wertschätzung
Information
Personalförderung



o) Grundsätze über das **betriebliche Vorschlagswesen**

§ 40 MVG



l) Planung und Durchführung von **Veranstaltungen** für die Mitarbeiterschaft,



c) Aufstellung von **Grundsätzen** für die Aus-, Fort- und Weiterbildung sowie die **Teilnehmerauswahl**

§ 39 MVG



d) **Auswahl** der Teilnehmer an Fort- und Weiterbildungsveranstaltungen



b) Aufstellung von **Beurteilungsgrundsätzen** für die Dienststelle

§ 39 MVG



e) Einführung sowie **Grundsätze der Durchführung** von Mitarbeiter-Jahresgesprächen



d) Übertragung einer **höher oder niedriger** bewerteten Tätigkeit von mehr als drei Monaten Dauer

§ 42 MVG

Die Auflistung ist nicht abschließend, sondern als Beispiel zu verstehen

MAV



Eine
Überlastungsanzeige
kann der Beschäftigte
nur allein für **sein**
Arbeitsfeld abgeben.

...was kann
die MAV tun ?



Personalmangel
keine Pausen
Zeitdruck
keine Vertretung
Überstunden

... in der Mitverantwortung

Die MAV soll **Beschwerden**, Anfragen und Anregungen von Mitarbeitenden entgegennehmen und durch Verhandlungen mit der Dienststellenleitung auf deren Erledigung hinwirken

§ 35 MVG

Fälle der Mitbestimmung nach MVG

...als Rechtsgrundlage im Umgang mit Überlastungsanzeigen



Beschwerde und Forderung zur unmittelbaren Abhilfe

- d) Beginn und Ende **der täglichen Arbeitszeit** und der **Pausen**
sowie **Verteilung der Arbeitszeit** auf die einzelnen Wochentage
sowie Festlegung der Grundsätze für **die Aufstellung von Dienstplänen**

§ 40 MVG

- b) Maßnahmen zur Verhütung von Unfällen und **gesundheitlichen Gefahren**



Initiativantrag zur Verhinderung der Wiederholung

- i) Maßnahmen zur **Erleichterung des Arbeitsablaufs**
d) ...sowie Festlegung der Grundsätze für **die Aufstellung von Dienstplänen**

§ 40 MVG



Initiativantrag mit präventiver Wirkung

- e) Aufstellung von Grundsätzen für die **Bemessung des Personalbedarfs**
f) Aufstellung und Änderung des **Stellenplanentwurfs**

§ 46 MVG

Die Auflistung ist nicht abschließend, sondern als Beispiel zu verstehen

MAV



... in der Mitverantwortung

Ablaufdiagramm
bei der Gefährdungsbeurteilung
im Arbeitsschutz

MAV-Aufgaben

Maßnahmen zum Arbeitsschutz

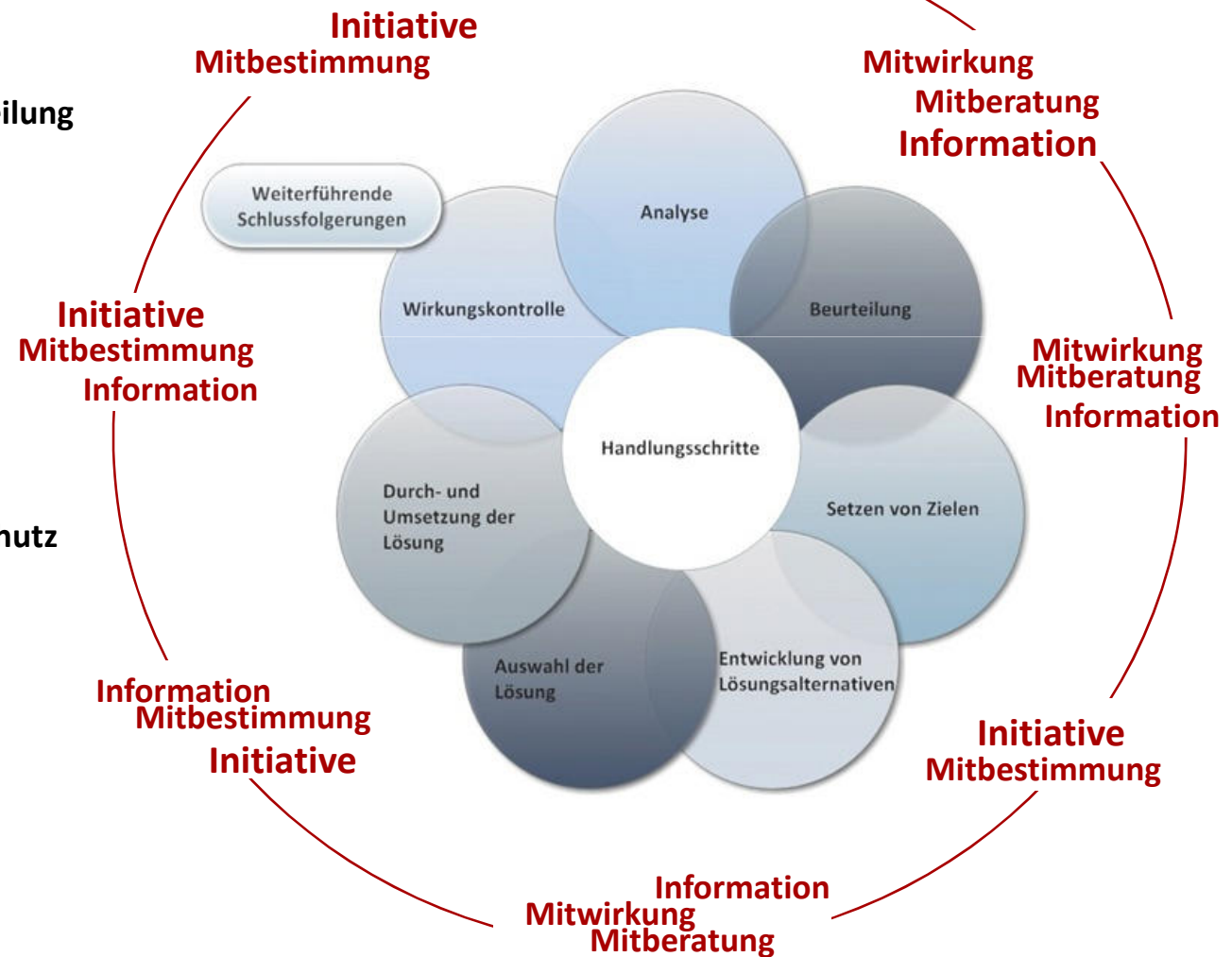
Initiativen

Mitwirkung

Mitberatung

Mitbestimmung

Information



MAV



... in der Mitverantwortung

Arbeitsauftrag an die MAV Mitarbeit im **Arbeitsschutzausschuss**

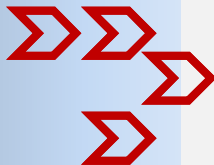
Der **Arbeitsschutzausschuss** (ASA) ist in Deutschland ab einer Betriebsgröße **mit mehr als 20 Beschäftigten** vorgeschrieben. Dabei werden Vollzeitarbeitnehmer mit dem Faktor 1 und Teilzeitarbeitnehmer mit den Faktoren 0,5 bzw. 0,75 berücksichtigt.

§ 11 Arbeitssicherheitsgesetz - ASiG

Der Arbeitsschutzausschuss tritt mindestens einmal **vierteljährlich zusammen.**



Der ASA ist das einzige **betriebliche Gremium**, das die betrieblichen Arbeitsschutzakteure **zusammenführt**, eine Diskussion der aktuellen Arbeitsschutzsituation und eine gemeinsame Abstimmung strittiger bzw. unklarer Themen ermöglicht. **Die Verantwortlichen im Betrieb** werden damit in allen Fragen von Gesundheitsschutz und Sicherheit unterstützt.



Dazu gehören z.B. die **Analyse des Unfallgeschehens** im Betrieb, die **Auswertung von Gefährdungsbeurteilungen** sowie die Koordinierung von Planungen und Entscheidungen zu **Maßnahmen** im Arbeits- und Gesundheitsschutz

MAV



... in der Mitverantwortung

Arbeitsauftrag an die MAV Mitarbeit im **Arbeitsschutzausschuss**

Der Hauptnutzen eines effektiven ASA ist der **ungestörte Betriebsablauf**

Seine Effizienz hängt wesentlich von der betrieblichen Kommunikationskultur ab. Je besser betriebliche Entscheider und Arbeitsschutz-Experten sich austauschen, desto reibungsloser gelingt die Umsetzung von Arbeitsschutzzielen in der Praxis.

Der Arbeitsschutzausschuss setzt sich zusammen aus:



dem Arbeitgeber oder einem von ihm Beauftragten
zwei von der MAV bestimmten MAV-Mitgliedern
den Betriebsärzten



den Fachkräften für Arbeitssicherheit
und den **betrieblichen** Sicherheitsbeauftragten



Die Schwerbehindertenvertretung hat das Recht,
an allen Sitzungen des Arbeitsschutzausschusses **beratend** teilzunehmen



fallweise werden **Experten** und **Verantwortliche**
aus den betrachteten Betriebsbereichen eingeladen

MAV



... in der Mitverantwortung

Arbeitsauftrag an die MAV Sitzungen im **Arbeitsschutzausschuss**

Einladung und Tagesordnung

Die **Einladung** zu den Sitzungen erfolgt durch den Arbeitgeber oder seinen Beauftragten. Die **Tagesordnung** wird mit der Einladung verschickt.

Moderation und Ergebnissicherung

Es ist in der Praxis üblich, dass die Moderation der Sitzung durch die Fachkraft für Arbeitssicherheit erfolgt. Jede Sitzung schließt mit einem Protokoll ab

Entscheidungen und Beschlussfassung

Die Beratungen und Entscheidungen im Arbeitsschutzausschuss setzen ein hohes Maß an Verbindlichkeit voraus. Die Zusammensetzung des ASA lässt zudem eine Beschlussfassung über das weitere Vorgehen zu.

...aber Vorsicht !



Beratungen im ASA ersetzen nicht
die nach MVG erforderliche Beratung und Abstimmung in der MAV-Sitzung !



Entscheidungen im ASA ersetzen nicht die Mitbestimmungsrechte der MAV !



Beschlüsse im ASA werden nur durch das **Direktionsrecht** wirksam,-
sie ersetzen nicht die Verbindlichkeit einer Dienstvereinbarung mit der MAV !



...deshalb auch für Maßnahmen zum Arbeits- und Gesundheitsschutz
unbedingt Dienstvereinbarungen nach § 36 MVG beantragen „sicher ist besser“

Danke für Eure Aufmerksamkeit

...bis zum nächsten MAV-Seminar alles Gute



... gut informierte Mitarbeitervertretungen
wissen um ihre Rechte und lassen sich nicht
einschüchtern



Hinweise für die Nutzer



Die Zusammenstellung bezieht sich auf die
Regelungen zum Arbeitsrecht in der
Evangelischen Kirche im Rheinland

Stand: 2014/15

Es handelt sich um eine vereinfachte Darstellung der Bestimmungen des BAT-KF und
ARRG der EKIR ohne Anspruch auf Richtigkeit

Zur Vertiefung ist empfohlen, aktuelle Texte und Kommentierungen der Regelungen
zu nutzen

Der Foliensatz ist für die Nutzung von Mitarbeitervertretungen freigegeben

Für **MAV-Seminare im Bereich der EKIR** kann die
Zusammenstellung als animierte PowerPoint
Präsentation erbeten werden.



Gisbert Fischer <mailto:bilderwerkstatt@t-online.de>

Bilder, Fotos und Graphiken sind lizenzfrei gefunden bei
<https://pixabay.com/de>