

Wie kann der Arbeitsschutz als Hebel zur Entlastung in der Arbeitssituation genutzt werden?

Silvia Thimm

Übersicht

- Einleitung
- Grundsätzliches zum Arbeits- und Gesundheitsschutz
- Organisation des Arbeits- und Gesundheitsschutzes
- Rolle der betrieblichen Interessensvertretung
- System der Gefährdungsbeurteilung
- Wie nutze ich das System?

Einleitung

Im der Gesundheitswirtschaft geht es ums Geld, das wird im Spiegelartikel „Ein krankes Haus“ vom 17.12.2016 deutlich.

Moralische Standpauken, Brandbriefe usw. gehen den Managern am Allerwertesten vorbei.

Also was zählt ist Gewinnsteigerung und alles umschiffen, was diesem Ziel entgegen steht wie prüfende Aufsichtsbehörden, Gerichtsverfahren, schlechtes Image usw..

Nach außen wird eine Hochglanzfassade präsentiert, die von allen Missständen ablenken soll.

**Das sollten wir ändern,
Der Arbeitsschutz mit seinen gesetzlichen Grundlagen kann dabei helfen!**

Grundsätzliches zum Arbeits- und Gesundheitsschutz

Bürgerliches Gesetzbuch

§ 618 (Fürsorgeparagraf)

(1) Der Dienstberechtigte hat Räume, Vorrichtungen oder Gerätschaften, die er zur Verrichtung der Dienste zu beschaffen hat, so einzurichten und zu unterhalten und Dienstleistungen, die unter seiner Anordnung oder seiner Leitung vorzunehmen sind, so zu regeln, dass der Verpflichtete **gegen Gefahr für Leben und Gesundheit** soweit **geschützt** ist, als die Natur der Dienstleistung es gestattet.

Grundsätzliches zum Arbeits- und Gesundheitsschutz

Arbeitsschutzgesetz

§ 15 Pflichten der Beschäftigten

(1) Die Beschäftigten sind verpflichtet, nach ihren Möglichkeiten sowie gemäß der Unterweisung und Weisung des Arbeitgebers **für ihre Sicherheit und Gesundheit bei der Arbeit Sorge zu tragen.**

Entsprechend Satz 1 haben die Beschäftigten auch für die Sicherheit und Gesundheit der Personen zu sorgen, die von ihren Handlungen oder Unterlassungen bei der Arbeit betroffen sind.

Grundsätzliches zum Arbeits- und Gesundheitsschutz

Arbeitsschutzgesetz

§ 16 Besondere Unterstützungspflichten

(1) Die Beschäftigten haben dem Arbeitgeber oder dem zuständigen Vorgesetzten jede von ihnen festgestellte unmittelbare erhebliche **Gefahr** für die Sicherheit und Gesundheit sowie jeden an den Schutzsystemen festgestellten **Defekt** unverzüglich zu **melden**.

Grundsätzliches zum Arbeits- und Gesundheitsschutz

Arbeitsschutzgesetz

§ 17 Rechte der Beschäftigten

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

Grundsätzliches zum Arbeits- und Gesundheitsschutz Arbeitsschutzgesetz

§ 17 Rechte der Beschäftigten

(2) Sind Beschäftigte auf Grund konkreter Anhaltspunkte der Auffassung, dass die vom Arbeitgeber getroffenen 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. Hierdurch dürfen den Beschäftigten keine Nachteile entstehen.

Grundsätzliches zum Arbeits- und Gesundheitsschutz

Bürgerliches Gesetzbuch

§ 276 (Sorgfaltspflicht)

(2) Fahrlässig handelt, wer die im Verkehr **erforderliche Sorgfalt** außer Acht lässt.

§ 278 (Organisationsverschulden)

Der Schuldner hat ein **Verschulden** seines gesetzlichen Vertreters und der Personen, deren er sich zur Erfüllung seiner Verbindlichkeit bedient, in gleichem Umfang zu **vertreten** wie eigenes Verschulden.

Grundsätzliches zum Arbeits- und Gesundheitsschutz

Weitere Regelungen:

Arbeitsschutzgesetz

Arbeitszeitgesetz

Biostoffverordnung

Strahlenschutzverordnung

Unfallverhütungsvorschriften

...

Organisation des Arbeits- und Gesundheitsschutzes

- Arbeitgeber ist verantwortlich
- Er ist verpflichtet zur Einhaltung der gesetzlichen Vorschriften
- Er wird unterstützt durch
 - Fachkraft für Arbeitssicherheit (FaSi) und
 - Betriebsarzt (BA), die beratend tätig sind und
 - Sicherheitsbeauftragte
 - Schwerbehindertenvertretung

Organisation des Arbeits- und Gesundheitsschutzes

Der Arbeitgeber leitet den Arbeitsschutzausschuss (ASA), er hat die Aufgabe, Anliegen des Arbeitsschutzes und der Unfallverhütung zu beraten.

Mitglieder im ASA sind:

Arbeitgeber, FaSi, BA, Sicherheitsbeauftragte aus den Arbeitsbereichen, BR/PR/MAV

Der Arbeitsschutzausschuss tritt mindestens einmal vierteljährlich zusammen.

Organisation des Arbeits- und Gesundheitsschutzes

Zur Organisation gehören:

– Arbeitsplatzbegehungen (ASiG §§ 3 und 6 jeweils Abs. 3a)

und

– Gefährdungsbeurteilungen (Arbeitsschutzgesetz)

Und es muss dokumentiert werden!!

Rolle der betrieblichen Interessenvertretung

Die Interessenvertretung wacht darüber, dass der Arbeitgeber die Gesetze besonders zum Arbeitsschutz zugunsten der Beschäftigten einhält.

- Nach Betriebsverfassungsgesetz (§ 80 Abs. 1 Nr. 1, § 87 Abs. 1 Nr. 7, §89BetrVG),
- Bundespersonalgesetz (§ 68 Abs. 1 Nr. 2, § 75 Abs. 3 Nr. 11, § 81 BPersVG) sowie
- Rahmen-Mitarbeitervertretungsordnung (§ 26 Abs. 3 Nr. 7 MAVO)
- Mitarbeitervertretungsrecht der EKD (§ 35 Abs. 3 g)

Rolle der betrieblichen Interessensvertretung

- Die Interessensvertretung nimmt ihr Mitbestimmungsrecht mit Verweis auf § 5 (auch §§ 3, 4) ArbSchG in Verbindung mit den einschlägigen gesetzlichen Schutzvorschriften in Anspruch – und verlangt z.B. eine (aktuelle) Gefährdungsbeurteilung sowie die **Umsetzung erforderlicher Maßnahmen.**

Rolle der betrieblichen Interessenvertretung

- Zusätzlich können organisatorische Maßnahmen gefordert werden.
- Kommt der Arbeitgeber seinen Schutzpflichten nicht (unzureichend) nach, kann die betriebliche Interessenvertretung Betroffene dabei begleiten, eine Gefährdungsanzeige (vgl. § 16 ArbSchG) zu stellen.

Rolle der betrieblichen Interessenvertretung

Bekannte Gefahren und Risiken **benennen** und **Abhilfe einfordern** in:

- Sicherheitstechnischen Begehungen durch Fachkraft für Arbeitssicherheit und/oder gesetzliche Unfallversicherung (BGW, Unfallkasse)
- Im Arbeitsschutzausschuss
- Bei der Erstellung der Gefährdungsbeurteilung

Die Dokumentation ist wichtig!!

Rolle der betrieblichen Interessensvertretung

Unterstützung durch zuständige Behörden einfordern zum Beispiel

- Unfallversicherung (BGW, Unfallkasse)
- Landesämter für Arbeitsschutz
- Gerichte - Die Umsetzung einklagen!!

System der Gefährdungsbeurteilung

Einfordern der gesetzlich vorgeschriebenen Gefährdungsbeurteilung

Die Organisation erfolgt durch den Arbeitgeber unter Beteiligung der betrieblichen Interessensvertretung.

System der Gefährdungsbeurteilung

Sieben Schritte der Gefährdungsbeurteilung

1. Arbeitsbereiche und Auslöser festlegen
2. Gefährdungen ermitteln
3. Gefährdungen beurteilen
4. **Maßnahmen festlegen**
5. **Maßnahmen durchführen**
6. Wirksamkeit überprüfen
7. Gefährdungsbeurteilung fortschreiben

System der Gefährdungsbeurteilung

1. Mechanische Gefährdung

- Teile mit gefährlichen Oberflächen (Messer, Kanülen usw.)
- Sturz, Ausrutschen, Stolpern, Umknicken, Fehltreten (Indiz für Stress und Hektik)

2. Elektrische Gefährdung

(Wartung und Pflege der Arbeitsmittel)

3. Gefährdung durch Gefahrstoffe

(z. B. in Desinfektionsmitteln)

- Gefahrstoffe (Feststoffe, Flüssigkeiten...)
- Hautbelastung durch Gefahrstoffe

System der Gefährdungsbeurteilung

4. Biologische Gefährdung

- Infektionsgefahr durch Mikroorganismen
(Umsetzung Biostoffverordnung, Händehygiene usw.)

5. Brand- und Explosionsgefährdung

6. Thermische Gefährdung

System der Gefährdungsbeurteilung

7. Gefährdungen durch phys. Einwirkungen
 - Nicht- und Ionisierende Strahlung (Umsetzung RÖV)
8. Gefährdungen durch Arbeitsumgebung
 - Raumbedarf, Verkehrswege
9. Physische Belastung, Arbeitsschwere
(heben und tragen, ziehen und schieben, Zwangshaltungen)

System der Gefährdungsbeurteilung

10. Wahrnehmung und Handhabbarkeit

- Informationsaufnahme (Reden alle durcheinander?)
- Wahrnehmungsumfang (Verstehe ich das gesagte?)

11. Psychische Belastung

- Über-/Unterforderung
- Handlungsspielraum/ Verantwortung
- Arbeitsorganisation
- Soziale Bedingungen

System der Gefährdungsbeurteilung

12. Sonstige Gefährdungen

- Persönliche Schutzausrüstung (Ist die Röntgen-Schürze so schwer, dass ich Rückenschmerzen bekomme?)
- Hautbelastung (Feuchtarbeit durch Handschuhtragen)
- Durch Menschen (desorientierte, aggressive Patienten und Angehörige)

System der Gefährdungsbeurteilung

13. Organisation

- Arbeitszeit (Einhalten von Arbeitszeitgesetz und Dienstplänen)
- Qualifikation (Bin ich für die Aufgabe auch ausgebildet?)
- Unterweisung (Bin ich in die Risiken eingewiesen?)
- Verantwortung (Kann ich die Verantwortung übernehmen?)

Wie nutze ich das System?

Aktionsplan
entwerfen:

**TARIFVERTRAG
ENTLASTUNG**

Belastungs-Check

Was macht Belastung im Arbeitsbereich aus?
Wie entsteht sie?

ver.di bereitet bundesweit eine Bewegung für Entlastung in Krankenhäusern vor. In der Charité gilt seit Juni ein Tarifvertrag, der zu mehr Personal führt und für bestimmte (Pflege-)Bereiche Personalmindestquoten vorsieht. Im Saarland hat ver.di aktuell 21 Krankenhäuser – öffentliche, private und kirchliche zu Tarifverhandlungen für mehr Personal und bessere Arbeitsbedingungen aufgefordert. Und auch in NRW wollen wir Schluss machen mit Arbeitssetze, zu wenig Personal, nicht genommenen Pausen und Einsparungen aus dem Frei. Dafür brauchen wir Ihre Hilfe! Bitte sprechen sie im Team oder mit allen Kolleginnen und Kollegen, die mitmachen wollen, über diesen Fragebogen und lassen sie ihn uns danach zukommen. Herzlichen Dank!

Was für Belastungen erschweren eure Arbeit/die Arbeit des Teams?

Was hat sich in den letzten Jahren an der Belastung verändert?

Welche Gründe seht ihr dafür?

Gesundheit, Soziale Dienste,
Wohlfahrt und Kirchen



Impressum: ver.di NRW, Fachbereich Gesundheit, Soziale Dienste, Wohlfahrt und Kirchen, Karte: 123-127-40333 Düsseldorf, 211-61848-6
V.i.S.d.P.: Wolfgang Dreier, Bielefeld, am 08.11.2017, November 2017

**TARIFVERTRAG
ENTLASTUNG**

Entlastungs-Check

Damit Entlastung bei den Beschäftigten ankommt, müssen wir sie gut regeln! Dafür brauchen wir die Hilfe von den Profis aus den Bereichen!

Wir haben keine Zeit mehr, zu warten, bis die Politik Entlastung in den Krankenhäusern regelt. Das nehmen wir jetzt selber in die Hand. Wir fordern mehr Personal, verlässliche Arbeitszeit und Belastungsausgleich. Aber was genau müssen wir regeln, damit die Entlastung in den Bereichen und Teams auch ankommt? Dafür brauchen wir Ihre Hilfe!

Was für Regelungen zu mehr Personal würden helfen?

Welche Regelungen braucht ihr/euer Team für verlässliche Arbeitszeit?

Wie kann entstandene Belastung bei euch besser ausgeglichen werden?

Wen können wir ansprechen, wenn es konkrete Nachfragen zu eurem Bereich gibt? (Name, Bereich/Station, Kontaktmöglichkeit)

Bogen bitte abgeben bei:



Wie nutze ich das System?

Aktionsplan entwerfen:

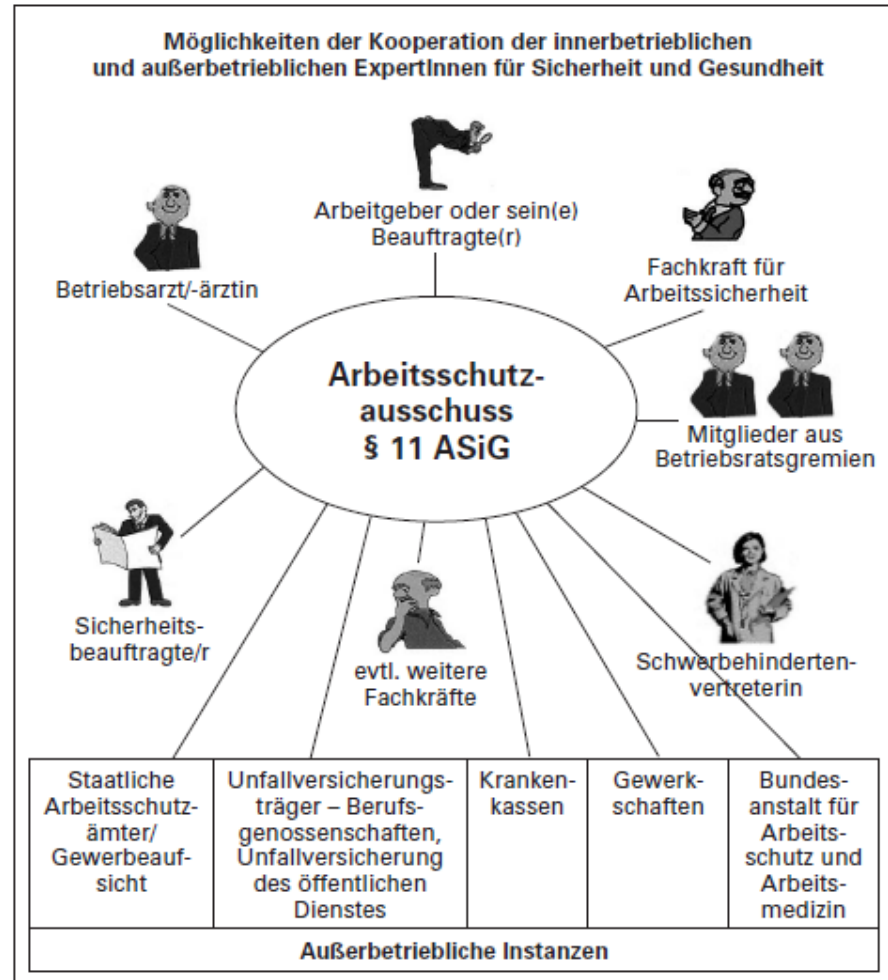
Forderungen, die eine gesetzliche Grundlage haben, thematisieren – **Das ist unser Recht!**

Probleme/Belastung benennen und
Ziele/Entlastung definieren

- im ASA
- bei der Begehung
- bei der Gefährdungsbeurteilung

Wie nutze ich das System?

Einbinden der Akteure im Arbeitsschutz und damit die Probleme in die Dokumentation des Arbeitgebers einfließen lassen.



Wie nutze ich das System?

Forderungen, die eine gesetzliche Grundlage haben, thematisieren – **Das ist unser Recht!**

- **Ultimatum** Aktionen planen
Wenn nicht..., dann ...
- Index **Gute Arbeit** einbeziehen

Wie nutze ich das System?

... und dass es klappt, zeigt das Urteil

7 BV 67c /16

Arbeitsgericht Kiel

- Unterbesetzung ist gesundheitsschädlich für Beschäftigte
- Gesundheit der Mitarbeiter geht vor Unternehmerfreiheit



**Vielen Dank
für die
Aufmerksamkeit**