

# Arbeitsicherheit kompakt

Der Informationsdienst für den  
verantwortungsvollen Betriebsrat

Arbeitsschutz · Gesundheitsschutz · Datenschutz



Gute Arbeit  
braucht  
Betriebsräte

*Liebe Betriebsrätin,  
lieber Betriebsrat,*

kurz vor dem Ablauf des letzten Jahres legte der Deutsche Gewerkschaftsbund (DGB) seine jährliche Untersuchung „DGB-Index Gute Arbeit vor“. Auf der einen Seite zeigt diese, dass – Krisenende hin, Wachstumskurs her – die Qualität der Arbeitsbedingungen nach Auffassung der Beschäftigten weiterhin im unteren Mittelfeld liegt. Ursachen sind nach Ansicht der Befragten in erster Linie unzureichende Einkommensbedingungen sowie belastende berufliche Unsicherheit. Aber auch der Führungsstil und die Betriebskultur lassen oft zu wünschen übrig. Gleichzeitig stieg der Anteil der Beschäftigten, die Tarifverträge und Belegschaftsvertretungen für sich persönlich als „sehr wichtig“ wahrnehmen – hier ist Ihr Engagement gefragt.

Wie immer stehen wir Ihnen mit Rat und Tat zur Seite.

Ihre

Andrea Stickel

Als freie Journalistin und Sachbuchautorin hat sich die Diplom-Ingenieurin besonders auf die Themen Arbeitssicherheit und Datenschutz spezialisiert.

online

**Nutzen Sie Ihr Internet-Archiv:**

Mit Ihrem Benutzernamen und aktuellem Passwort finden Sie nicht nur alle Arbeitshilfen als Download, Sie können auch über die Volltextsuche zu einzelnen Themen recherchieren und haben Zugriff auf das gesamte Heftarchiv.

[www.arbeitsicherheit-kompakt.de](http://www.arbeitsicherheit-kompakt.de)  
Zugangsdaten

Benutzername: **sicherheit**

Passwort: **datenschutz11**

Aktuell

Haftungsfrage klären

## Sind Ihre Aufzuganlagen sicher?

Die TRBS 3121 beschreibt die Maßnahmen, die bei Aufzuganlagen ergriffen werden müssen, um einen sicheren Betrieb zu gewährleisten. Sie gilt vor allem für die Betreiber – doch wer ist das eigentlich?

Bei Betriebsgebäuden sind oft drei verschiedene Parteien beteiligt:

- der Eigentümer (Wer dürfte das Gebäude im Falle eines Falles verkaufen?)
- der Nutzer (Wer nutzt es als Mieter für seine eigenen Zwecke?)
- der Betreiber (Wer betreibt es, ist also zum Beispiel für die Wartung von Bauteilen (Aufzüge!) oder den Wintendienst verantwortlich?)

### Eigentümer – Betreiber – Nutzer?

Wenn der Eigentümer (das Unternehmen) selbst im Gebäude residiert und es auch selbst betreibt, sind alle drei Parteien identisch – eine Verantwortungs- und damit in der Regel auch Aufgabenzuordnung ist problemlos möglich. Das muss jedoch keinesfalls so sein! Im Extremfall sind alle drei Parteien verschieden und es ist zunächst zu klären, wer eigentlich die Betreiberpflichten trägt. Insbesondere bei größeren Gewerbe-(Büro-)Immobilien ist der Eigentümer oft ein Investor (weit weg vom Standort der Immobilie) und hat die Betreiberpflichten entweder auf ein separates Unternehmen, das vor Ort für ihn als Betreiber auftritt, oder aber im Zuge des Mietvertrags auf den Mieter übertragen! Also Achtung: Wenn Ihr Unternehmen nicht als Eigentümer und Nutzer zugleich auch Betreiber ist, muss unbedingt geklärt werden, wer eigentlich laut Miet-(Nutzungs-)vertrag als Betreiber anzusehen ist.

### Nutzerpflichten eingeschränkt

Ist der Nutzer nicht der Betreiber, dann reicht es aus, sich sporadisch davon zu vergewissern, dass der Betreiber auch seinen Pflichten nachkommt und alle Anforderungen der TRBS 3121 einhält.

Aber auch als „einfacher“ Mieter, der vielleicht der Meinung ist, dass sich darum doch der Eigentümer kümmern muss, kann man für die Beachtung der Betreiberpflichten verantwortlich sein, wenn das im Miet-(Nutzungs-)vertrag so geregelt ist!

Als Betriebsrat sollten Sie Ihren Kollegen von der Arbeitssicherheit also unbedingt darauf aufmerksam machen. Denn in diesem Fall sind zusätzlich wesentlich weitergehende Aufgaben zu bearbeiten als die im Folgenden genannten Punkte zum Betrieb von Aufzügen!

### Aufzug meint fast alles

Die meisten Maschinen zum Heben von Personen oder Personen und Gütern werden von den Anforderungen der TRBS 3121 erfasst. Dazu zählen auch solche Anlagen, bei denen die Gefährdung eines Absturzes aus einer Höhe von mehr als 3 m besteht, ebenso Baustellenaufzüge oder Anlagen, die ortsfest und dauerhaft montiert, installiert und betrieben werden.

## Aus dem Inhalt

<b>Gesundheitsschutz</b>	<b>3</b>	<b>Arbeitsschutz</b>	<b>7</b>
Tag der gesunden Ernährung – Damit die Arbeit jeden Tag schmeckt		Bildschirmarbeitsplätze in der Produktion – Bildschirm ist nicht nur Büro	
<b>Gesundheitsschutz</b>	<b>4</b>	<b>Datenschutz</b>	<b>8</b>
Baustein im betrieblichen Gesundheitsmanagement – So bewegen Sie zu mehr Bewegung		Detektive am Arbeitsplatz – Setzen Sie der Überwachung Grenzen	

Stellen Sie daher zunächst einmal genau fest, wer welche Pflichten für welche „Aufzüge“ beachten/erfüllen muss. Im positiven Fall ist es die Aufgabe der Fachkraft für Arbeitssicherheit, sich darum zu kümmern, was die TRBS 3121 erfordert.

## Allgemeine Anforderungen

Aus der Anforderung, dass Aufzuganlagen nicht nur nach dem Stand der Technik gebaut (Wie sah eigentlich der Stand der Technik beim Bau des dreißig Jahre alten Aufzugs aus?), sondern auch betrieben werden müssen, ergibt sich gegebenenfalls eine Nachrüstpflicht – falls sich für den jeweiligen Aufzugstyp Änderungen beim Stand der Technik ergeben haben.

Um hier sicher zu sein, ist es vielleicht sinnvoll, sich (z. B. aus Anlass der regelmäßigen Prüfungen) durch eine Zertifizierte Überwachungsstelle (ZÜS) oder alle paar Jahre durch das mit der Wartung beauftragte Instandhaltungsunternehmen bestätigen zu lassen, dass der Aufzug dem jeweiligen Stand der Technik entspricht.

## Pflicht zur Anlagendokumentation

Die TRBS betont hier eine **besondere** Sorgfaltspflicht bei der Aufbewahrung und Aktualisierung der Anlagendokumentation.

Jeder Aufzug hat beim In-Verkehr-Bringen eine, zum jeweiligen Zeitpunkt unterschiedlich vorgeschriebene, Dokumentation mitbekommen. Wichti-

ger Bestandteil ist dabei vor allem die zugehörige Betriebsanleitung. Diese Unterlagen sowie die Prüfberichte sind sorgfältig aufzubewahren. Bitten Sie die zuständige Fachkraft, dies in der Nähe der Aufzuganlage zu tun, damit sie dem ZÜS-Prüfer, fachkundigen Personen und unterwiesenen Personen vor Ort (!) zur Verfügung stehen.

Bei den Informationen, die zur Notbefreiung erforderlich sind, ist sogar vorgeschrieben, dass sie „in der Nähe der Notbefreiungselemente“, also nicht nur irgendwo an der Aufzuganlage, angebracht sein müssen! Damit hat jeder im Gefahrenfall die Möglichkeit, nachzusehen, wie er beispielsweise den eingeschlossenen Kollegen helfen kann.

## Sicher aber zugänglich aufbewahren

Bei einem Betreiberwechsel besteht eine Bringschuld des bisherigen Betreibers dem neuen Verantwortlichen gegenüber. Er muss die Anlagendokumentation aktiv (!) weitergeben und darf sich nicht darauf berufen, dass „der Neue ja hätte nachfragen können“. Als Betriebsrat haben Sie jedoch die Möglichkeit, daran zu erinnern.

Zu den sicher aufzubewahrenden, aber gleichwohl dauernd verfügbar zu haltenden Gegenständen gehören auch die Schlüssel für alle Türen und Klappen. Am besten deponiert man diese in einem abgeschlossenen Schlüsselkasten, zu dem alle befugten Personen (aber auch nur diese) einen Schlüssel erhalten.

Neben allgemeinen Anforderungen aus Regelwerken sind zudem alle Anforderungen aus der Betriebsanleitung vollständig umzusetzen. Dies sicherzustellen, ist ebenfalls Aufgabe des Betreibers.

## Anforderungen an beauftragte Personen

Für die Sifa ebenso wie für Sie als Betriebsrat ist wichtig, zu wissen, was eine beauftragte Person auf jeden Fall tun muss, damit die Aufzuganlagen den Anforderungen der TRBS genügen:

Spezielle Anforderungen für regelmäßig nötige Arbeiten:

- Beaufsichtigung der Aufzuganlage
- regelmäßige Kontrollen und Notmaßnahmen
- Zur Befreiung eingeschlossener Personen „erschafft“ die TRBS 3121 die „beauftragte Person“. Erforderlichen-

falls sind mehrere beauftragte Personen zu benennen.

Achtung: „Beauftragte Person“ (TRBS 3121) und „befähigte Person“ (BetrSichV und andere TRBSen) sind nicht identisch! Für beauftragte Personen wird, im Gegensatz zu den Anforderungen der TRBS 1203 an befähigte Personen, nur gefordert, dass sie mindestens 18 Jahre alt, zuverlässig und besonders unterwiesen worden sind sowie das erforderliche Sicherheitsbewusstsein besitzen.

## Unterweisung erforderlich

Die Unterweisung kann durch

- den Betreiber (wenn dieser hinreichende eigene Kenntnisse besitzt),
- den Montagebetrieb der Aufzuganlage,
- Instandhaltungsunternehmen für Aufzüge oder
- eine ZÜS erfolgen.

An der Aufzuganlage ist eine Liste mit den Namen der unterwiesenen Personen aufzubewahren.

## Hinweise zur Personenbefreiung

Die Befreiung in der Aufzuganlage eingeschlossener Personen muss sichergestellt sein. Dazu ist es erforderlich, entweder ständig eigene Fachkräfte (z. B. einen entsprechend ausgebildeten Aufzugswärter) vorzuhalten bzw. sicher (!) erreichbar zu haben oder aber einen Personenbefreiungsdienst, wie er u. a. von Herstellern und Wartungsunternehmen angeboten wird, zu beauftragen.

Hierzu sind anlagenspezifische Kenntnisse erforderlich. Achten Sie darauf, dass dieses Wissen auch – beispielsweise bei der Wartung der Aufzuganlage – vorhanden ist und aktuell gehalten wird!

## Aushang wichtig

An der Aufzuganlage, zumindest am Hauptzugang, müssen dauerhaft und gut sichtbar die Namen und Telefonnummern des Instandhaltungsunternehmens, des Personenbefreiungsdienstes bzw. der beauftragten Personen angebracht sein.

In aller Regel sind die Systeme in der einen oder anderen Art baulicherseits vorgegeben. Und der Betreiber muss vor allem dafür sorgen, dass die Erreichbarkeit der die Personenbefreiung durchführenden Personen immer sichergestellt ist. ETS/■

### Hinweis

Aufzüge im Sinne der Aufzugsrichtlinie, die in Teilen durch die BetrSichV und die TRBS umgesetzt wurde, sind Aufzüge

- zur Personenbeförderung,
- zur Personen- und Güterbeförderung und
- auch reine Güteraufzüge, wenn der Fahrkorb betretbar ist (d. h. wenn eine Person ohne Schwierigkeit in den Fahrkorb einsteigen kann) und er über Steuereinrichtungen verfügt, die im Innern des Fahrkorbs oder in Reichweite einer dort befindlichen Person angeordnet sind. Insbesondere bei diesen wird von den Betroffenen oft eine gegenteilige Ansicht vertreten und dann fahrlässigerweise versäumt, sich um die Anforderungen an Aufzüge zu kümmern.

## Tag der gesunden Ernährung

# Damit die Arbeit jeden Tag schmeckt

Um im Job voll einsatzfähig zu sein, sollte man das Richtige essen und das in der richtigen Menge. Sie als Betriebsrat können den Arbeitern und Angestellten Ihres Unternehmens helfen, mithilfe ausgewogener Ernährung fit zu bleiben – und natürlich auch sich selbst. Für Tipps und deren Umsetzung braucht es aber Partner.

Ihre Kollegen greifen in der Kantine ständig (nur) zur Currywurst? Trinken tagein, tagaus Cola & Co.? Als verantwortungsvoller Betriebsrat wollen Sie Abhilfe schaffen – fragt sich nur, wie. Als Anlass für geeignete Aktionen bietet sich der Tag der gesunden Ernährung an, der alljährlich am 7. März vom VFED ausgerichtet wird. Gesunde, also ausgewogene Ernährung lässt sich gut mit einem solchen Tag näherbringen.

### Partner suchen

Suchen Sie sich dafür Partner, die sich mit der Materie auskennen. Das können Verbände sein oder gesetzliche Krankenkassen. Ein passendes Angebot hält der Deutsche Hotel- und Gaststättenverband e. V. (DEHOGA) mit der DEHOGA Akademie mit Sitz in Neuss/Nordrhein-Westfalen und Bad Überkingen/Baden-Württemberg bereit. Die von dort aus vermittelten Referenten befassen sich zum Beispiel mit Wellnessküche,

Allergien und Lebensmittelunverträglichkeiten – Themen, für die sich immer mehr Menschen interessieren bzw. davon betroffen sind.

Gesetzliche Krankenkassen sind sogar vom Gesetzgeber her – niedergelegt im Sozialgesetzbuch (SGB V), siehe Kasten – verpflichtet, Angebote im Rahmen des sogenannten betrieblichen Gesundheitsmanagements vorzuhalten. Beispielsweise werden bei der in Baden-Württemberg, Hamburg, Hessen, Sachsen und Thüringen tätigen IKK classic Vortragsreihen zur gesunden Ernährung vor Ort im Betrieb durch Ernährungsfachkräfte angeboten.

Die Experten der (mit knapp 1,9 Millionen Deutschlands größten) Innungskrankenkasse sprechen über:

- gesunde Ernährung im Berufsalltag
- „Aus dem Takt“: was essen, wenn andere schlafen (Zielgruppe: Schichtarbeiter)
- Ernährung und Sport

### Essenszubereitung durch Fachleute

Wenn die Ernährungsfachleute dieser oder einer anderen Krankenkasse in Ihre Firma kommen, halten sie nicht nur Vorträge. Sie bereiten zusammen mit den Mitarbeitern auch ein gesundes Frühstück vor. Während des gemeinsamen Essens gibt es Tipps und Anregungen zur Zubereitung der Speisen. Die Mitarbeiter lernen dabei Brotaufstriche, Obst- und Gemüsevarianten und Milchmixgetränke kennen. Dies alles eignet sich vor allem für Betriebe mit Schichtarbeitern bzw. Montagetätigkeiten. Im Vortrag wird auf die speziellen Bedürfnisse des Körpers bei Schicht-, Nacht- oder Montagetätigkeit eingegangen.

Was gehört nun zum speziellen Frühstück?

- Vollkornprodukte (z. B. Brot, Baguette)
- Milchprodukte (z. B. Joghurt, Quark, Kefir)
- Obst/Gemüse (z. B. Salat, Spieße, Sticks)

Nicht zuletzt ist eine „süße Komponente“ erlaubt, wie Muffins oder Müsli.

Denn: Zu gesunder Ernährung gehört auch der Genuss.

### Gründlicher Kantinencheck

Neben Tipps fürs Frühstück prüfen die Krankenkassenexperten auf Wunsch, ob es in Ihrer Betriebskantine einen gesunden, ausgewogenen Essensplan gibt. Denn ein ausgewogenes Essen bedeutet zufriedene Mitarbeiter: Leistungsfähigkeit und Wohlbefinden werden gesteigert und nicht zuletzt wird ein Beitrag geleistet, um ernährungsbedingte Erkrankungen wie Übergewicht, Diabetes, Bluthochdruck zu vermeiden.

Zum Check des Betriebsrestaurants gehören:

- Bedarfsanalyse
- Begutachtung und Bewertung der Speisepläne
- Kantinenbegehung mit dem Küchenchef
- Befragung der Mitarbeiter im Betrieb

Mit der IKK classic ist ein Aktionstag vor Ort mit „Snack-Saftbar“ und „Probekochen“ möglich. Dieses Probekochen kann – je nach Gegebenheiten – direkt im Betriebsrestaurant stattfinden, sinnvollerweise mit einem regionalen und/oder saisonalen Motto. Fragen Sie einfach die Kasse Ihres Vertrauens, welches Programm sie bietet.

### Essen und Getränke aus Automaten

Klaus Wilfried Meyer vom Verband der Köche Deutschlands e. V. lenkt das Augenmerk darauf, was in – meist von Fremdfirmen betriebenen – Essens- und Getränkeautomaten steckt. Viele Getränke seien zu stark gesüßt und „Cola ist ein Vitaminräuber“, so der Vorsitzende des Fachausschusses Ernährung und Gesundheit. „Trüber Apfelsaft ist auch besser als eine fertige Schorle, da dort die guten Anteile herausgefiltert worden sind.“

Müsliriegel seien aufgrund der ausgetauschten Zuckerarten grundsätzlich vorzuziehen. „Aber wenn schon Schokolade, dann die mit einem hohen Kakaoanteil. Erstens enthält diese weniger Zucker als Milkschokolade und zweitens isst man dann davon weniger.“ MTH/■

### Aufgepasst!

#### SGB V (Gesetzliche Krankenversicherung)

§ 20a SGB V Betriebliche Gesundheitsförderung

(1) Die Krankenkassen erbringen Leistungen zur Gesundheitsförderung in Betrieben (betriebliche Gesundheitsförderung), um unter Beteiligung der Versicherten und der Verantwortlichen für den Betrieb die gesundheitliche Situation einschließlich ihrer Risiken und Potenziale zu erheben und Vorschläge zur Verbesserung der gesundheitlichen Situation sowie zur Stärkung der gesundheitlichen Ressourcen und Fähigkeiten zu entwickeln und deren Umsetzung zu unterstützen. ...

(2) Bei der Wahrnehmung von Aufgaben nach Absatz 1 arbeiten die Krankenkassen mit dem zuständigen Unfallversicherungsträger zusammen. Sie können Aufgaben nach Absatz 1 durch andere Krankenkassen, durch ihre Verbände oder durch zu diesem Zweck gebildete Arbeitsgemeinschaften (Beauftragte) mit deren Zustimmung wahrnehmen lassen und sollen bei der Aufgabenwahrnehmung mit anderen Krankenkassen zusammenarbeiten. ...

## Baustein im betrieblichen Gesundheitsmanagement

### So bewegen Sie zu mehr Bewegung

Bewegung zählt zu den wichtigsten Gesundheitsfaktoren. Das ist allseits bekannt. Trotzdem bewegt sich fast die Hälfte der Erwachsenen nur selten. Wenn es Betriebsräten gelingt, die Führungsebene für das Thema Bewegung zu begeistern, können sie im Rahmen eines Gesundheitsmanagements viel bewirken.

Die meisten Menschen in Deutschland verbringen ihren Arbeitstag hauptsächlich im Sitzen. Um sich fortzubewegen, nutzen sie das Auto oder öffentliche Verkehrsmittel, Fahrstuhl und Rolltreppe ersetzen mühsames Treppensteigen. In der Folge leiden immer mehr Menschen unter Zivilisationskrankheiten: Dazu zählen Herzinsuffizienz oder Diabetes Typ 2, aber auch Depressionen. Daneben sind unter anderem Muskel- und Skeletterkrankungen Folgen des Stillstands – allen voran Rückenprobleme.

#### Mehr Bewegung!

Die einzige Lösung lautet: mehr Bewegung! Mediziner empfehlen, pro Woche rund 2.000 Kalorien durch Bewegung zu verbrauchen. Schon kleine Änderungen der Alltagsgewohnheiten können dazu beitragen, den Energieumsatz und die Fitness zu erhöhen. Noch besser ist ein zusätzliches Sportprogramm. Radfahren, Laufen, Walking, Tennis oder Fußball, Sport im Freien oder in der Halle, Sport in der Mannschaft oder alleine – Möglichkeiten, in Bewegung zu kommen, gibt es viele. In der praktischen Umsetzung finden sich vielfältige Möglichkeiten, die Belegschaft zu motivieren, sich mehr zu bewegen.

#### Gesundheit und Wohlbefinden

Der BARMER GEK Gesundheitsreport 2010 zeigt, dass Bewegung und die damit in der Regel verbundenen unmittelbaren positiven Erfahrungen – Verbesserung des Wohlbefindens und der Fitness – als förderlich für die eigene Gesundheit gesehen werden. Bewegung vermittelt also offenbar Erlebnisse, Gefühle und körperliche Erfahrungen, die durch andere Aktivitäten kaum in dieser Wirkungsbreite und Unmittelbarkeit erzeugt werden können.

Für Betriebsräte bietet sich besonders beim Thema „Gesundheit und Bewegung“ einer der wichtigsten Ansatzpunkte – steht doch die Gesundheit der Kolleginnen und Kollegen im Mittelpunkt ihrer Arbeit. Wir zeigen, wie Sie bei der Umsetzung Schritt für Schritt vorgehen können und welche Bewegungsprogramme Erfolg versprechen.

„Oft haben Betriebsräte zunächst einen schweren Stand, wenn sie das Thema ‚Bewegung‘ im Betrieb neu verankern möchten. Sie müssen klären, wie sich etwa ein Bewegungsprogramm in den unternehmerischen Alltag einfügen lässt“, weiß Andreas Gailus, Prozessberater für Betriebliches Gesundheitsmanagement bei der Techniker Krankenkasse (TK).

#### Überzeugen Sie Kopf- und Bauchmenschen

Gailus erklärt, dass es beim nachhaltigen Aufbau von Programmen zur Gesundheitsförderung gilt, eine sogenannte Management-Attention zu erzielen: „Als Betriebsrat sollten Sie sich zunächst genau überlegen: Wen möchte ich in der Führungsebene überzeugen? Wie kann dies gelingen? Ist mein Gegenüber z. B. mehr ein Zahlen- oder ein Bauchmensch?“ Entsprechend heißt es dann, Ihre Argumentation aufzubauen.

Für die Überzeugungsarbeit bei den erwähnten Kopfmenschen benötigen

Sie knallharte Fakten und müssen belegen, dass sich die Umsetzung Ihres Programms finanziell lohnt. Gutes Zahlenmaterial liefert etwa der Return-on-Invest-Report Initiative Gesundheit und Arbeit (iga). Er zeigt, wie man den wirtschaftlichen Nutzen von betrieblicher Gesundheitsförderung und Prävention berechnen kann. Weitere Informationen finden Sie auch im BGM-Report der TK (siehe Kasten).

Andere Menschentypen können besser auf der emotionalen Ebene angesprochen werden, um den Stellenwert einer gesunden Belegschaft zu vermitteln. Dazu hilft es etwa, sie einzuladen, an Bewegungsprogrammen teilzunehmen. In einem Pilotseminar erfahren Führungskräfte beispielsweise, welches Potenzial hinter der Aktion steckt. Dieses wird damit erlebbar.

#### Nachhaltige Wirkung durch Kontinuität

Betriebsräten ist es wichtig, kein Strohfeder zu erzeugen, sondern eine langfris-

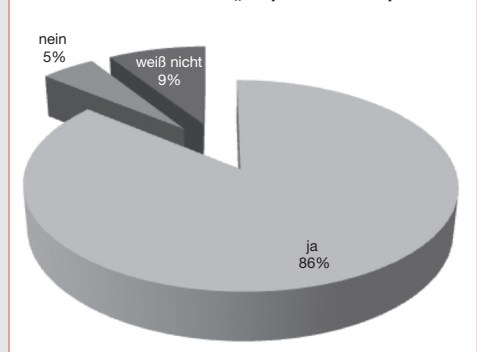
#### Aus der Praxis

Der deutsche Erdöl- und Erdgasproduzent Wintershall führte im Jahr 2009 ein Bewegungsprogramm, das er „Steps to Health“-Kampagne nannte, durch. Im Rahmen dieser globalen Veranstaltung wurden kostenlos Schrittzähler an die Mitarbeiter ausgeteilt mit dem Ziel, diese zu motivieren, jeden Tag 8.000 bis 10.000 Schritte zu gehen. Dieser Wert wird von Medizinerinnen empfohlen und führt zu einer Verbesserung des physischen und psychischen Wohlbefindens. Weltweit haben sich alle Standorte der Wintershall und WINGAS beteiligt und die große Anzahl positiver Rückmeldungen hat gezeigt, dass die deutliche Mehrheit der Teilnehmer von „Steps to Health“ profitiert hat. Dieses erfreuliche Ergebnis ermutigt den Konzern, auch weiterhin an einer Verbesserung der Gesundheit der Mitarbeiter, beispielsweise durch gesunde Ernährung und zusätzliche Sportkurse, zu arbeiten.

Weitere Aktivitäten sind etwa die Betreuung betriebssportlicher Aktivitäten und das Programm BEFIT @ WORK zur Erhaltung von Gesundheit und dauerhafter Leistungsfähigkeit.

Neben vielen verschiedenen Betriebssportgruppen wie Fußball, Rudern, Volleyball oder Basketball bietet die Wintershall ihren Mitarbeitern seit Jahren ein hausinternes Fitness- und Gesundheitsprogramm an. Die Inhalte zielen ab auf Entspannung, Muskelaufbau oder Verbesserung der allgemeinen Kondition. Ausdauergeräte, die den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern auch am Wochenende zur Verfügung stehen, sollen einen Ausgleich zur Büroarbeit schaffen.

Haben Sie vor der Aktion „Steps to Health“ profitiert



tige Wirkung zu erzielen. Die Umsetzung von einzelnen kleinen Aktionen ist zwar sicherlich kurzfristig hilfreich – auf längere Sicht haben solche Maßnahmen jedoch nur wenig Wirkung. Es nützt auf Dauer wenig, nur an einem Firmenlauf im Sommer teilzunehmen, da die meisten Kollegen anschließend wieder in ihre alten Muster verfallen. Hier ist Kontinuität gefragt, um nachhaltige Erfolge zu erreichen.

## Projekt statt Aktion

Eine solche Beständigkeit erzielen Sie etwa, indem Sie von Beginn an den Themenkomplex „Bewegung und Gesundheit“ in den Projektstatus erheben und eben keine kleinen Einzelaktionen planen. Stellen Sie dazu Ihre Projektidee in der Arbeitsschutzausschusssitzung (ASA) dem Gremium aus Geschäftsleitung sowie Sicherheits- und Gesundheitsschutz vor. Die großen Krankenkassen bieten hier Hilfestellungen durch ihre Präventionsabteilung an. Laden Sie deren Vertreter also ein, entsprechende Projekte im Rahmen der ASA-Sitzung zu präsentieren und prüfen Sie gemeinsam mit den ASA-Teilnehmern, welches am besten zu Ihrem Unternehmen passt. Neben der Unternehmensgröße und der Branche entscheiden hier auch Budget, Schnittstellen zu anderen Managementsystemen und das Zusammenspiel mit der Firmenphilosophie. Sorgen Sie dafür, dass Sie die Personalabteilung mit ins Boot holen (siehe Expertenrat).

## Unterstützung durch Präventionsexperten

Der Präventionsexperte Gailus berichtet: „Ein Projekt, das durch eine Krankenkasse begleitet wird, hat gute Chancen, im gesamten Betrieb positiv bewertet zu werden. Auch wenn die Gewerkschaften sehr gute Arbeit leisten, stehen manche Mitglieder der Geschäftsführung diesen Organisationen – und damit ihren Vorschlägen – kritisch gegenüber.“

### Expertenrat

„Mit den richtigen Argumenten können Betriebsräte die Personalabteilung federführend in den Themenkomplex ‚Gesundheit und Bewegung‘ einbinden. Damit sichern sie den Rückhalt aus der Unternehmensführung.“



Andreas Gailus, Prozessberater für Betriebliches Gesundheitsmanagement bei der TK (Bild: TK)

## Verantwortung übernehmen

Bei der Umsetzung steht ein Projektteam im Mittelpunkt, dessen Mitglieder „den Hut für das Thema aufhaben“, wie Gailus es ausdrückt. Der Berater unterstreicht damit, dass die Identifikation der Teammitglieder entscheidend für den Erfolg ist. Auch wenn der Betriebsrat die Leitung der Personalabteilung überlässt, kann er in einer „Macherposition“ bleiben und sich ein Stimm- und Vetorecht bewahren. Dadurch können Sie sich gezielt für einzelne Themen starkmachen und etwa die Kooperation mit einem Fitnessstudio bewirken.

## In Bewegung – auch bei der Arbeit

In der praktischen Umsetzung finden sich vielfältige Möglichkeiten, die Belegschaft zu motivieren, sich mehr zu bewegen. Die Präventionsexperten der Krankenkassen stellen Ihnen diese gerne vor. Nachhaltige Ergebnisse erreichen verzahnte Projekte, die sowohl auf die Freizeit als auch auf die Arbeit abzielen. Dazu ein Beispiel: In Ergonomiecoachings, wie sie die etwa die TK anbietet, erhält jeder einzelne Mitarbeiter ein individuelles Programm.

In Einzeltrainings mit den Mitarbeitern am Arbeitsplatz analysieren Coaches die Belastungssituation und erarbeiten ein jeweils zugeschnittenes Programm. Dazu kann etwa eine arbeitsplatzspezifische Rückenschule zählen. Aus der praktischen Erfahrung berichtet Gailus, dass etwa in einem mittelständischen Betrieb mit gut 300 Mitarbeitern alle Kollegen ein solches Coaching binnen eines Jahres durchlaufen können.

Ein weiteres Beispiel für mehr Bewegung am Arbeitsplatz ist eine Software, die Büroangestellte regelmäßig an kurze Pausen erinnert und Vorschläge für kleine Übungen gibt. Manchen Kollegen kann ein solches Tool eine gute Unterstützung bieten – andere hingegen stehen ihm kritisch gegenüber.

## Kleine Veränderung – große Wirkung

Dabei muss es nicht immer gleich ein Sportprogramm sein: Bereits kleine Verhaltensänderungen im Alltag wirken sich sehr positiv auf die Gesundheit aus. So raten Bewegungsexperten etwa, so oft wie möglich Treppen zu steigen, statt mit der Rolltreppe oder dem Fahrstuhl zu fahren, oder einfach kürzere Wege zu

Fuß oder mit dem Fahrrad zurückzulegen. Es gilt, Bewegung in den Alltag zu integrieren, etwa indem man den Einkauf mit einem Spaziergang verbindet oder eine Station früher aus Bus oder Straßenbahn aussteigt. Sinnvoll ist auch der Verdauungsspaziergang nach dem Mittagessen. Motivieren Sie Ihre Kollegen, gemeinsam in den Pausen kurz an die frische Luft zu gehen! Wie dieser Ansatz in der betrieblichen Praxis aussehen kann, zeigt unser Praxisbeispiel der Wintershall im Kasten.

## Hinterfragen Sie Ihre Erfolge

Wichtig ist es daher, den Erfolg der einzelnen Bausteine auszuwerten. „Dabei müssen Sie nicht streng wissenschaftlich vorgehen. Es genügt, sich davon ein Bild zu machen, welches Element eine gute Resonanz bei den Kollegen hervorgerufen hat. Dann entscheiden Sie, ob Sie die entsprechende Aktion weiterlaufen lassen – oder Sie verwerfen sie und planen neu.“ Ein solches Bewegungsprojekt, an dem Sie regelmäßiges „Feintuning“ vornehmen, wird mit Sicherheit von Erfolg gekrönt sein.

AST/■

### Mehr zum Thema

Den iga.Report „Return on Investment im Kontext der betrieblichen Gesundheitsförderung und Prävention“ finden Sie unter: <http://www.iga-info.de/veroeffentlichungen/iga-reporte/iga-report-16.html>.

BGM-Dialog „Erfolge sichtbar machen“: <http://www.tk.de/tk/gesundheitsmanagement/broschueren/broschueren-bgm-dialog/230388>.

Das VBG-Gesundheitsmagazin zeigt Wege zu einer dynamischen Lebens- und Arbeitsweise. Den Film finden Sie unter: <http://www.vbg.de/praevention/aktuelles/Gesundheitsmagazin.html>

Das Bundesministerium für Gesundheit hat bereits 2005 die Kampagne „Bewegung und Gesundheit“ gestartet. Seitdem bringt die Kampagne mit bundesweiten Aktionen Bewegung in Gemeinden, Städte und Regionen – und an Arbeitsplätze: <http://www.die-praevention.de/bewegung>.

### Und Sie?

Berichten Sie uns von Ihren Bewegungsprogrammen und lassen Sie andere von Ihren Erfahrungen profitieren. Schreiben Sie Ihre Erfahrungen an [fragen@betriebsrat-mitbestimmung.de](mailto:fragen@betriebsrat-mitbestimmung.de)

## Sicher geht vor

## Eindeutige Regeln zu Alkohol am Arbeitsplatz

Nichts ist so schwer zu regeln wie der Konsum von Alkohol – denn ein berufliches Verbot muss klar begründet und zudem eindeutig festgelegt werden. Machen Sie sich für verständliche und nachvollziehbare Vereinbarungen stark, die allen mehr (Arbeits-)Sicherheit bringen.

Bisher ist jedes Alkoholverbot entweder eine Bedingung des jeweiligen individuellen Arbeitsvertrags oder eine betriebliche Vereinbarung. Trotz der bekannten Gefährdungen, die ein übermäßiger Alkoholkonsum mit sich bringt hinsichtlich

- verlangsamter Reaktionszeiten,
  - Selbstüberschätzung,
  - verminderter Kritikbereitschaft,
  - erhöhter Risikobereitschaft,
  - Störungen des Gleichgewichtssinnes sowie
  - eingeschränkter Koordination
- enthält kein Gesetzeswerk, das die Arbeitssicherheit betrifft, ein Verbot von Alkoholenuss. Dies würde – zum Teil zu Recht – die Persönlichkeitsrechte zu sehr einschränken. Dennoch gibt es Ausnahmen, bei denen aufgrund der Gefährdung Dritter ein absolutes Alkoholverbot vom Arbeitgeber ausgesprochen werden darf.

## Klare Aussage zu begründetem Alkoholverbot

Ein gutes Beispiel liefert ein Gerichtsurteil des Landesarbeitsgerichts Schleswig-Holstein von 2007, das eine Klage gegen ein Alkoholverbot bei Schiffsbesatzungen abwies. Die Begründung des Urteils geht dabei auch auf die Übertragbarkeit auf alle Arbeitsplätze – auch anderswo – ein.

Dort heißt es: „Es ist durchaus üblich, in sicherheitsrelevanten Bereichen – z. B. beim Führen von Maschinen oder Fahrzeugen bzw. beim Umgang mit Waffen – während der Dienstzeit ein betriebliches absolutes Alkoholverbot zu verhängen. Es kann auch keinem vernünftigen Zweifel unterliegen, dass dies dem Verhältnismäßigkeitsgrundsatz entspricht. Dadurch will der Arbeitgeber nicht nur die ordnungsgemäße Erledigung der arbeitsvertraglichen Pflichten sicherstellen, sondern auch jegliche Gefährdung von Menschenleben und Sachmitteln vermeiden. Gerade beim gefahrträchtigen Transport vieler Menschen in Bussen, Zügen, Schiffen oder Flugzeugen ist zur Gewährleistung der allgemeinen Verkehrssicherheit ein absolutes Alkoholverbot zwingend erforderlich. Der Verzicht auf Alkohol während des Dienstes erweist sich angesichts dessen nicht als unverhältnismäßiger Eingriff in die Persönlichkeitsrechte der Belegschaft.“

## Rechtliche Absicherung

Normalerweise kann vorausgesetzt werden, dass es jeder Kollege acht Stunden am Arbeitsplatz ohne Alkohol aushält. Da die BGV A1 lediglich in § 15 Abs. 2 besagt, dass sich „Versicherte durch Alkoholenuss nicht in einen Zustand versetzen dürfen, durch den sie sich selbst

oder andere gefährden können“, ist der Genuss von promillehaltigen Getränken nicht verboten. Dennoch sollte sowohl versicherungs- als auch haftungsrechtlich im Betrieb eine eindeutige Regelung in Form einer Vereinbarung getroffen werden. Nutzen Sie doch einfach die Musterbetriebsvereinbarung dazu! scs/■

## Muster-Betriebsanweisung



## Muster-Betriebsvereinbarung zum absoluten Alkoholverbot

Zwischen der Firma ..., vertreten durch die Geschäftsleitung, und dem Betriebsrat der Firma ..., wird

nachfolgende Betriebsvereinbarung über ein Alkoholverbot gemäß § 87 Abs. 1 Ziff. 1 BetrVG geschlossen:

## § 1 Absolutes Alkoholverbot

Es ist untersagt, alkoholische Getränke in den Betrieb mitzubringen, sich diese im Betrieb bzw. auf dem Betriebsgelände zu beschaffen, zu verkaufen, zu verschenken, zu verteilen oder zu sich zu nehmen.

## § 2 Alkoholverbot während der Arbeitszeit und Pausen

Der Genuss von alkoholischen Getränken ist wegen der damit verbundenen schweren Gefahren während der Arbeitszeit und der Pausen ausnahmslos untersagt. Das allgemeine Verbot für Alkohol gilt auch außerhalb des Betriebsgeländes während der betrieblichen Arbeitszeit und den Pausen für alle Betriebsangehörigen, die dienstliche Verrichtungen zu erledigen haben.

## § 3 Ausschluss von Feiern

Betriebliche Feiern aus Anlass von Dienstjubiläen, Geburtstagen und dergleichen finden grundsätzlich außerhalb der Arbeitszeit und – soweit möglich – auch außerhalb des Betriebs statt.

## § 4 Zutritt zum Betrieb

Unter Alkoholeinfluss stehenden Mitarbeitern ist der Zutritt zum Betrieb nicht erlaubt. Bei späterer Feststellung während der betrieblichen Arbeitszeit ist der Mitarbeiter, der unter Alkoholeinfluss steht, zur Gewährleistung eines sicheren Arbeitsablaufs von seinem Arbeitsplatz zu entfernen und eine Weiterbeschäftigung auszuschließen.

## § 5 Wegfall der Arbeitsvergütung

Für die Dauer des durch Alkohol bedingten Arbeitsausfalls besteht kein Anspruch auf Arbeitsvergütung einschließlich etwaiger Zulagen.

## § 6 Heimtransport

Mitarbeiter, die unter Alkoholeinfluss stehen, werden auf ihre eigenen Kosten nach Hause befördert. Weiterhin ist zu gewährleisten, dass sich der betroffene Mitarbeiter nicht allein auf dem Betriebsgelände bewegt und nicht seinen eigenen PKW zur Heimfahrt benutzt.

## § 7 Alkoholtest

Mitarbeiter, die verdächtigt werden, unter Alkoholeinfluss zu stehen, haben zu ihrer Entlastung die Möglichkeit, sich freiwillig einem Alkoholtest zu unterziehen. Dieser Test wird in Gegenwart des Betriebsarztes oder Sanitäters durchgeführt. Auf Wunsch des Mitarbeiters wird ein Betriebsratsmitglied hinzugezogen.

## § 8 Arbeitsrechtliche Konsequenzen

Mitarbeitern, die wegen Alkoholmissbrauch von ihrem Arbeitsplatz entfernt werden mussten, wird wegen Verletzung ihrer arbeitsvertraglichen Pflichten eine Abmahnung erteilt, die in die Personalakte aufgenommen wird. Im Wiederholungsfalle kann das Arbeitsverhältnis gekündigt werden.

## § 9 Inkrafttreten, Geltungsdauer

Diese Betriebsvereinbarung tritt am ... in Kraft. Sie kann mit einer Frist von drei Monaten zum Schluss eines Kalenderjahrs gekündigt werden.

....., den .....

(Geschäftsleitung)

(Betriebsrat)

## Bildschirmarbeitsplätze in der Produktion

### Bildschirm ist nicht nur Büro

Bildschirmarbeitsplätze finden sich längst nicht mehr nur in Büros – auch in Werkshallen, im Großhandel oder Pharmaunternehmen arbeiten Beschäftigte zunehmend an Monitoren. Dass deswegen dort häufig die Bildschirmarbeitsverordnung (BildscharbV) angewendet werden müsste, ist noch nicht hinreichend bekannt. Dieses Versäumnis ist jedoch nicht nur aus rechtlicher und ergonomischer Sicht problematisch – es kostet die Unternehmen oft bares Geld.

Die Rechner werden heute gleichzeitig zunehmend kleiner, günstiger und leistungsstärker, sodass mehr und mehr Beschäftigte immer häufiger mit Computern umgehen müssen. Die Fertigung vieler Produkte beginnt, wird begleitet und endet computergestützt. PCs finden sich zudem über die gesamte Prozesskette hinweg: Damit weichen die strengen Abgrenzungen zwischen Administration und Produktion auf – administrative Prozesse werden zunehmend in die Produktion verlagert. Im produzierenden Gewerbe sind somit nicht nur die Entwicklung und Konstruktion betroffen, sondern auch Bereiche wie Arbeitsvorbereitung, Qualitätsmanagement, Logistik oder Personaleinsatzplanung.

#### Umfassende Studie liefert eindeutige Ergebnisse

„Während in den Büros im Laufe der Jahre gute Bedingungen für die Bildschirmarbeit geschaffen wurden, wird dieses Thema in der Produktion noch sehr stiefmütterlich behandelt,“ weiß der Mediziner Prof. Dieter Lorenz von der FH Gießen. Im Auftrag der Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin (BAuA) untersuchte er in einem Team Bildschirmarbeitsplätze von Unternehmen unterschiedlicher Branchen und Größen, um mögliche ergonomische Defizite zu erkennen und Verbesserungsvorschläge aufzuzeigen.

Dabei analysierten die Forscher die Bereiche:

- Fläche,
- Sitzen und Bewegen,
- Sehen und Wahrnehmen,
- Klima,
- Akustik/Sprachverständlichkeit und
- Mensch-Maschine-Kommunikation/täglicher Arbeitsablauf.

#### Schlechte Bedingungen für gute Arbeit

Das erschütternde Fazit der Forscher: Die untersuchten Arbeitsplätze konnten sie mit wenigen Ausnahmen nicht und in den Ausnahmefällen auch nur im Detail als akzeptabel beurteilen. In der Untersuchung wurde deutlich, dass besonders die Arbeitsplätze, die wenig Ähnlichkeit mit

klassischen Büroarbeitsplätzen haben, Defizite bei der Gestaltung des Mobiliars sowie der Platzierung von Monitoren und Tastaturen aufweisen. Dazu zählen etwa Prüfarbeitsplätze, Arbeitsplätze zur Protokollierung des Arbeitsfortschritts oder Unterstützung der logistischen Prozesse. Arbeitsplätze mit größerer Ähnlichkeit zu Büroarbeitsplätzen sind vor allem in Bezug auf die Umgebungsbedingungen optimierungsbedürftig.

Wichtigster Ansatzpunkt, auch für die tägliche Praxis: Nahezu alle Arbeitsplätze weisen Blendungen und Spiegelungen auf.

#### Fokus: Gefährdungsbeurteilung

Die Bildschirmarbeitsverordnung (BildscharbV) gilt nicht an Bedienerplätzen von Maschinen. Damit sind klassische NC- und CNC-Steuerungen gemeint. Ausnahmsweise greift die BildscharbV jedoch, wenn an den Bildschirmgeräten:

- umfassende Programmierarbeiten ausgeführt werden, die nicht der unmittelbaren Steuerung der Maschine dienen. Diese Arbeiten werden also gewissermaßen offline ausgeführt – ähnlich der allgemeinen Programmierung im Büro.
- administrative Arbeiten ausgeführt werden. Dazu zählen Bestellungen, Statusmeldungen oder Interaktionen mit dem ERP-System.
- Informationen aus Prozessen des Qualitätsmanagements verarbeitet werden, wie Vorgaben für Prüfprozesse und Eingabe von Prüfergebnissen.
- logistische Prozesse gesteuert werden.

Bei Begehungen, die etwa als Basis einer Gefährdungsbeurteilung dienen, können Sie als Betriebsrat diese Punkte anhand der oben genannten Kriterien prüfen. Sobald Sie Defizite erkennen, können Sie auf die Einhaltung der Verordnung drängen.

Aber auch Arbeitsplätze, die nicht unter die BildscharbV fallen, sind häufig optimierungsbedürftig. Denn die heutige Bildschirmarbeit in der Produktion lässt sich nicht mit den Anforderungen erfassen, die vor rund 15 Jahren in der Ver-

ordnung festgelegt wurden. Darin heißt es nämlich: „Diese Verordnung gilt nicht für die Arbeit an Bedienerplätzen von Maschinen oder an Fahrerplätzen von Fahrzeugen mit Bildschirmgeräten ...“

#### Win-win-Situation

In diesem Fall lautet Ihr Argument, dass eine Verbesserung der ergonomischen Bedingungen nicht allein dem Schutz der Gesundheit Ihrer Kollegen dient – vielmehr profitiert auch der Arbeitgeber. „Besonders angesichts einer alternden Belegschaft ist es wichtig, dass Arbeitsplätze so eingerichtet werden, dass sie die Bedürfnisse der Beschäftigten erfüllen. Ist etwa die Schrift zu klein oder entstehen Blendungen, kann es leicht passieren, dass Kollegen falsche Werte ablesen und damit fehlerhafte Aufträge starten. Die Kosten für den produzierten Ausschuss machen sich dann schmerzlich beim Unternehmen bemerkbar.“

#### Defizite bei Kommissionierarbeitsplätzen

Das Beispiel Kommissionierung zeigt etwa, wo die Arbeitsschutz-Experten Handlungsbedarf ausmachen konnten. Kollegen, die in diesem Bereich arbeiten,

#### Impressum

Institut für Betriebliche Mitbestimmung, ein Unternehmensbereich der GWI Gesellschaft für Wirtschaftsinformation GmbH & Co. OHG  
Römerstraße 4 · 86438 Kissing  
Tel.: 08233 23-7850  
Fax: 08233 23-7860  
Internet: www.betriebsrat-mitbestimmung.de  
Abonnentenservice: service@gwi.de

#### Geschäftsführung:

Werner Pehland, Wolfgang Materna, Werner Mützel

**Chefredaktion:** Dipl.-Ing. Susanna Steiger (SCS), Dipl.-Ing. Andrea Stickel (AST)

**Mitarbeit:** Dipl.-Verlagswirt Marko T. Hinz, Eckard Tscherisch

**Objektleitung:** Julia Holl

**Satz & Layout:** contentsign, Altenahr

**Editorialfoto:** Amrei Kemming

**Erscheinungsweise:** monatlich

Alle Angaben in „Arbeitssicherheit kompakt“ 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 1863-2335

sind naturgemäß vor allem Belastungen des Skelett- und Bewegungsapparats ausgesetzt, die sich durch das Entnehmen, Verpacken und Transportieren der Waren ergeben. Die PCs an diesen Arbeitsplätzen belasten sie jedoch zusätzlich: Es fehlt die Möglichkeit, die Höhe individuell einzustellen und die Greifräume sind nicht optimal.

## Kleiner Aufwand – großer Nutzen

Betriebsräte haben hier die Aufgabe, für dieses noch relativ unbekanntes Thema zu sensibilisieren. Als Argument kann ihnen dabei immer der Hinweis dienen, dass eine ganze Reihe der Arbeitsplätze unter den Geltungsbereich der Bildschirmarbeitsverordnung fallen. Hier gilt es – gerade auch mit Blick auf die Belastungen in den verschiedenen Teilarbeitssystemen, die

an diesen Plätzen herrschen – im Sinne des Arbeits- und Gesundheitsschutzes aktiv gegenzusteuern. Der demografische Wandel verschärft zusätzlich die Notwendigkeit von Krankheitsprävention. Es gilt, Belastungen zu reduzieren besonders, wenn dies – wenigstens teilweise – schon mit verhältnismäßig einfachen Mitteln realisiert werden könnte.

## Gestaltungsdefizite in der Produktion

In den untersuchten Unternehmen haben die Forscher etwa in folgenden Bereichen Defizite ermittelt:

- Der Sehabstand zum Monitor wird in der Regel nicht eingehalten, wobei dies insgesamt in den Großunternehmen und in Unternehmen mit ausgeprägter Sicherheitskultur noch am ehesten erfüllt wird,

- mehrfach wurden Stühle vorgefunden, die sicherheitstechnisch nicht mehr akzeptabel waren,
- die Beleuchtungsstärken sind häufig zu gering,
- die Leuchtdichteverhältnisse sind mindestens im blicknahen Bereich optimierungsbedürftig,
- zu Spiegelungen und Reflexionen kommt es dort, wo noch Kathodenstrahlmonitore eingesetzt werden,
- unter klimatischen Bedingungen betrachtet, sind die Arbeitsplätze zur wirtschaftlichen Vor- oder Nachbereitung und zur allgemeinen Qualitätskontrolle insgesamt am ehesten optimierungsbedürftig.

Richten Sie also Ihr Augenmerk auf diese möglichen Defizite und optimieren Sie diese mit den Verantwortlichen. AST/■

## Detektive am Arbeitsplatz

# Setzen Sie der Überwachung Grenzen

Traurig, aber wahr: Der Betrug der eigenen Mitarbeiter am Unternehmen hat sich für manche Unternehmen zu einem deutlichen Problem entwickelt. So entstehen jährlich Schäden in Milliardenhöhe. Natürlich wollen und müssen sich die Arbeitgeber vor Diebstahl, Korruption und Betrug schützen. Doch eine Überwachung – etwa durch Detektive – darf nur in klaren Grenzen stattfinden.

Viele Arbeitgeber setzen Detektive ein, um verdächtige Arbeitnehmer zu überwachen – dabei machen sie auch nicht vor Betriebsrätinnen und Betriebsräten halt. Rund 75 Millionen Euro geben die Unternehmen jährlich dafür aus. Welche Dimensionen die Spionage dabei annehmen kann, zeigt der Fall Bahn AG: Bereits in den Jahren 2002 und 2003 ließ sie rund 180.000 Mitarbeiter heimlich auf Korruptionsverdacht überprüfen – und bekam dafür eine saftige Strafe vom Berliner Datenschutzbeauftragten.

## Krank oder nicht?

Auch wenn für Ermittlungen im privaten Umfeld besonders strenge Regeln gelten, beauftragen die Arbeitgeber eine Detektive vor allem dann, wenn sie vermuten,

dass ihre Mitarbeiter sich zu Unrecht krank melden. Die Überwachungsfälle von Lidl oder Bahn haben uns vor Augen geführt, dass der Einsatz von Detektiven einen schwerwiegenden Eingriff in das allgemeine Persönlichkeitsrecht des Arbeitnehmers bedeutet. Er ist daher nur in engen Grenzen – und mit Zustimmung durch den Betriebsrat gestattet (siehe Checkliste).

## Arbeitnehmer trägt Kosten

Erhärtet sich der Verdacht gegen den Beschäftigten, muss dieser die Kosten für die Überwachung durch den Detektive tragen, so das Bundesarbeitsgericht. Auch in diesem Fall ging es um eine vorsätzli-

che Arbeitsvertragsverletzung eines angeblich krankgeschriebenen Mitarbeiters.

Der Hamburger Anwalt Prof. Dr. Stefan Lunk weist auf Paragraph 87 des Betriebsverfassungsgesetzes hin: Demnach muss der Betriebsrat erst einer Überwachung des Verhaltens von Mitarbeitern zustimmen. Der bloße Einsatz von Detektiven sei jedoch nach einer Entscheidung des Bundesarbeitsgerichtes nicht mitbestimmungspflichtig: „Wie die Zukunft aussieht, ist allerdings angesichts des geplanten Beschäftigtendatenschutzgesetzes unklar. Denn es soll eine Überwachung im privaten Umfeld verbieten“, schließt Lunk. AST/■

## Bedingungen für den Einsatz von Detektiven am Arbeitsplatz

- Soll ein Detektiv in den Betrieb eingegliedert werden? Wenn ja, müssen Sie als Betriebsrat bei der Einstellung beteiligt werden.
- Detektive dürfen nur bei sehr konkretem Verdacht eines Pflichtverstoßes oder einer Straftat durch einen Beschäftigten beauftragt werden.
- Gleichzeitig ist auszuschließen, dass sich andere Maßnahmen eignen, um diesen Verdacht aufzuklären. Dazu zählt etwa die Befragung von Kollegen.
- Plant der Detektiv, technische Hilfsmittel wie Audio- oder Video-Überwachung einzusetzen? Auch hier müssen Sie an der Entscheidung beteiligt werden.
- Wurden die Kollegen vorab über die Überwachungsmaßnahmen informiert?

Die Checkliste können Sie unter [www.arbeitssicherheit-kompakt.de](http://www.arbeitssicherheit-kompakt.de) kostenlos herunterladen.

## Vorschau

### Neue Gefahrstoffverordnung und TRGS

Über diese Neuerungen müssen Sie Bescheid wissen

### Den Rücken schützen

Am 15. März ist Tag der Rückengesundheit: Sensibilisieren Sie für sicheres Heben und Tragen

### Bessere Gesundheitsförderung

#### speziell für Frauen

Geschlechterspezifische Belastungen unter der Lupe