

Vereinbarung

zu der Vereinbarung nach § 94 HmbPersVG zur betrieblichen Gesundheitsförderung in der
hamburgischen Verwaltung

hier: **Regelung zur Gefährdungsbeurteilung**
der physischen und psychischen Belastungen am Arbeitsplatz

Zwischen

der Freien und Hansestadt Hamburg – vertreten durch den Senat –
– Personalamt –

einerseits

und

dem dbb hamburg
– beamtenbund und tarifunion –
sowie
dem Deutschen Gewerkschaftsbund
– Bezirk Nord –

als Spitzenorganisationen der Gewerkschaften und Berufsverbände
des öffentlichen Dienstes

andererseits

wird Folgendes vereinbart:

Präambel

Die betriebliche Gesundheitsförderung (BGF) ist ein integraler Bestandteil des strategischen Personalmanagements der hamburgischen Verwaltung. Deshalb wurde am 17. Juli 2008 zur

BGF eine Vereinbarung nach § 94 HmbPersVG getroffen. Den ersten Baustein des in der Prozessvereinbarung festgeschriebenen Themenkatalogs bildete am 26. November 2012 die 94er-Vereinbarung zum betrieblichen Eingliederungsmanagement (BEM).

Gefährdungsbeurteilungen sind ein Kernstück innerhalb der betrieblichen Gesundheitsförderung, da sie den klassischen Arbeitsschutz mit Maßnahmen der betrieblichen Gesundheitsförderung verbindet.

Die Gefährdungsbeurteilung ist ein **gesetzlicher Auftrag**. § 5 des Gesetzes über die Durchführung von Maßnahmen des Arbeitsschutzes zur Verbesserung der Sicherheit und des Gesundheitsschutzes der Beschäftigten bei der Arbeit (Arbeitsschutzgesetz – ArbSchG) vom 07. August 1996 verpflichtet den Arbeitgeber, „[...] durch eine Beurteilung der für die Beschäftigten mit ihrer Arbeit verbundenen Gefährdungen zu ermitteln, welche Maßnahmen des Arbeitsschutzes erforderlich sind.“ Diese Gefährdungsbeurteilung hat der Arbeitgeber gem. § 6 ArbSchG zu dokumentieren.

Die Gefährdungsbeurteilung bildet ein zentrales Instrument eines **modernen Arbeitsschutzes**, um Arbeit sicher und menschengerecht zu gestalten. Sie ist ein Prozess, in dem Gefährdungen und Fehlbelastungen am Arbeitsplatz systematisch ermittelt, beurteilt und durch passende Maßnahmen abgebaut werden sollen. Führungskräfte sowie Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sollen gemeinsam lernend etwas verändern.

Die Gefährdungsbeurteilung ist ein **kontinuierlicher Auftrag**. Eine Erhebung muss immer die Entwicklung, Durchführung und Evaluation von entsprechenden Maßnahmen nach sich ziehen.

Die Gefährdungsbeurteilung ist eine Führungsaufgabe. Die jeweilige Amts- oder Behördenleitung hat die Verantwortung, die Führungskräfte durch die Schaffung der notwendigen Rahmenbedingungen in die Lage zu versetzen, eine Gefährdungsbeurteilung durchführen zu können.

Durch den Wandel der Arbeitswelt rücken darüber hinaus vermehrt Stress und **arbeitsbedingte psychische Belastungen** in den Fokus. Sie sind zu einem zentralen Thema der gesundheits- und arbeitsschutzpolitischen Diskussion und in Folge davon Teil des gesetzlichen Auftrags geworden. Dabei zeigt sich auch, dass sich psychische Belastungen nicht in gleichem Maße wie andere Belastungen und Gefährdungen mit arbeitsschutzrechtlichen Vorschriften allein greifen lassen. Psychische Belastungen sind in hohem Maße auch abhängig von

- der Arbeits- und Führungskultur der Organisation,
- dem Führungsverhalten und der sozialen Unterstützung im Team,
- der Arbeitsmenge und dem Zeitdruck sowie
- den persönlichen Ressourcen.

Bei der Gefährdungsbeurteilung psychischer Belastungsfaktoren geht es darum, negativ wirkende Gestaltungsmerkmale von Arbeitssystemen aufzuspüren, die aus unzureichender Arbeitsorganisation, -tätigkeit, -umgebung oder sozialen Beziehungen folgen können. Die hie-

aus entstehenden Beanspruchungen können sich sowohl kurzfristig als auch nachhaltig auf die Gesundheit und Arbeitsleistung auswirken.

Ziel dieser Vereinbarung ist es, die Behörden und Ämter dabei zu unterstützen, die Verpflichtungen aus den bestehenden Gesetzen, Verordnungen und Regeln zur Gefährdungsbeurteilung zu erfüllen.

Diese Vereinbarung trifft Regelungen zu den für die Gefährdungsbeurteilung notwendigen Strukturen und Akteuren, zur Ermittlung der Fehlbelastungen und Gefährdungen, zur Entwicklung und Durchführung von entsprechenden Maßnahmen, zur Überprüfung der Wirksamkeit der Maßnahmen, zur Dokumentation und zu den Ressourcen.

1. Strukturen und Akteure

Bei der Gefährdungsbeurteilung bestimmt das ArbSchG den Arbeitgeber¹ zum verantwortlichen Akteur. Er hat die Erhebung durchzuführen, die Bewertung vorzunehmen, Maßnahmen zu ergreifen und deren Wirksamkeit anschließend zu überprüfen. Die Behördenleitung oder Geschäftsführung hat diese Aufgaben wahrzunehmen und sicherzustellen, dass die Gefährdungsbeurteilung fachkundig durchgeführt wird. Verfügt sie nicht selbst über die entsprechenden Kenntnisse, muss sie sich fachkundig beraten lassen.

Die gesetzlichen Bestimmungen, wie z.B. ArbSchG, ASiG, SGB, PersVG und die darauf basierenden Verordnungen, schreiben verpflichtend bestimmte Akteure in den Behörden und Ämtern vor. Diese sollen auch das Steuerungsgremium bilden:

- Die Behördenleitung bzw. von ihr bestimmte Vertretungen (diese müssen mit entsprechenden Entscheidungsbefugnissen ausgestattet sein) sowie beratend:
- die (leitende) Fachkraft für Arbeitssicherheit
- die Betriebsärztin bzw. der Betriebsarzt
- die / der Gleichstellungsbeauftragte
- der Personalrat
- die Schwerbehindertenvertretung
- ggf. die oder der Sicherheitsbeauftragte.

Es soll komplettiert werden durch die Verantwortlichen für

- die dezentrale Personalentwicklung
- die betriebliche Gesundheitsförderung
- einen möglichen Arbeitskreis Gesundheit o.ä.

Das Steuerungsgremium berät und unterstützt die Behördenleitung und übernimmt die operationelle Umsetzung auf der Arbeitsebene. Dazu fördert und überwacht es den Projektfortschritt, klärt Konflikte und sichert die sach- und zeitgerechte Information der verantwortlichen und beteiligten Stellen sowie die Ressourcen und berichtet der Behördenleitung (z.B. über wesentliche Maßnahmen).

¹ Gemäß § 2 Absatz 3 ArbSchG sind Arbeitgeber alle natürlichen und juristischen Personen, die Beschäftigte nach § 2 Absatz 2 ArbSchG beschäftigen. Hierzu zählen auch Beamtinnen und Beamte sowie Richterinnen und Richter. Der Senat hat im Rahmen der Geschäftsverteilung die Aufgaben auf die Mitglieder des Senats und das Staatsrätekollegium in eigener Verantwortung zu übertragen.

Mit der stärkeren Berücksichtigung der psychischen Faktoren im Arbeitsschutz ergeben sich Überschneidungen zur klassischen Personalentwicklung und zur betrieblichen Gesundheitsförderung.

Instrumente und Maßnahmen im Zusammenhang mit Gefährdungsbeurteilungen und Personalentwicklung müssen hier – auch im Sinne der Ressourcenschonung - Hand in Hand gehen.

Hierzu gehören z.B.

- Mitarbeiterbefragungen
- Workshops
- Gesundheits- und Qualitätszirkel
- Maßnahmen der Führungskräfteentwicklung
- die Ableitung notwendiger Maßnahmen unter Beteiligung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der betreffenden Organisationseinheiten.

Die Verantwortung des Arbeitgebers für die Gefährdungsbeurteilung ist von jeder Führungskraft in ihrem Bereich eigenverantwortlich umzusetzen. Zur erfolgreichen Durchführung der Erhebung, Entwicklung und Durchführung der Maßnahmen sowie für das Controlling inklusive der Evaluation sind klare, projektartige Strukturen mit eindeutigen Verantwortungen notwendig.

Die beteiligten Akteure sollen sich darüber hinaus intensiv vernetzen. Hier ist insbesondere eine enge Zusammenarbeit zwischen den Fachkräften für Arbeitssicherheit und der Personalentwicklung notwendig (Arbeitskreise, Jour Fixe, etc.). Die Verantwortung des Arbeitgebers und der Führungskräfte schließt die Beratungs- und Unterstützungspflicht der Beschäftigten ein.

Um die in der Präambel genannten Ziele zu erreichen, sind der Personalrat und die Schwerbehindertenvertretung auch bei der Gefährdungsbeurteilung im Steuerungsgremium bereits bei der Entwicklung der Instrumente und Verfahren zu beteiligen. Darüber hinaus soll der Arbeitgeber prüfen, welche Interessenvertretungen sonst noch beteiligt werden können. Außerdem ist eine Beteiligung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sicherzustellen.

Bestehende Verfahren in den Behörden und Ämtern, die den genannten Zielen und Gesetzen nicht widersprechen, können weitergeführt werden.

2. Durchführung der Gefährdungsbeurteilung

Um Gefährdungen durch Belastung am Arbeitsplatz zu vermeiden beziehungsweise so weit wie möglich zu verringern, hat die Behördenleitung bzw. Geschäftsführung im Rahmen ihrer Verantwortung insbesondere in folgenden Merkmalsbereichen zu ermitteln:

- Arbeitsaufgabe,
- Arbeitsmittel,
- Arbeitsergonomie,
- Arbeitsorganisation,
- Arbeitsrhythmus,

- Arbeitsumgebungsbedingungen sowie
- soziale Bedingungen.

Dabei sind die Wechselwirkungen zwischen psychischer und physischer Belastung und Beanspruchung einzubeziehen.

2.1 Ermittlung der Fehlbelastungen und Gefährdungen

Die Ermittlung von Fehlbelastungen und Gefährdungen muss immer mit der Entwicklung und Durchführung von Maßnahmen verbunden sein, um die Fehlbelastungen zu minimieren.

Dabei ist ein Verfahren anzuwenden, das mindestens dem Maßstab der Leitlinien² der Gemeinsamen Deutschen Arbeitsschutzstrategie (GDA) entspricht.

Im Rahmen einer Gesamtstrategie einer Behörde/ eines Amtes ist ein stufenweises Vorgehen - sowohl in der Analysetiefe als auch in der Reichweite - grundsätzlich angemessen, um einen Einstieg in die Gefährdungsbeurteilung zu finden. Vor der Entwicklung von Maßnahmen sind die gewonnenen Erkenntnisse zu bewerten.

2.2 Entwicklung und Durchführung von entsprechenden Maßnahmen

Führungskräfte sowie Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sind an der Entwicklung und der Priorisierung der Maßnahmen zu beteiligen. Das Verfahren ist transparent zu gestalten. Hierzu gehören insbesondere die Dokumentation gemäß Ziffer 2.4 und die amtsübliche Bekanntgabe.

Maßnahmen zur Umsetzung der Gefährdungsbeurteilung sind als Maßnahmen zur Verhütung von Dienst- und Arbeitsunfällen gemäß § 86 Abs.1 Nr. 15 HmbPersVG mitbestimmungspflichtig.

Die Aufgaben des Arbeitgebers und Dienstherren, der Umfang der Gefährdungsbeurteilung und die Regelbeispiele von Gefährdungen sind in §§ 4 und 5 Arbeitsschutzgesetz (ArbSchG) genannt.

Bei der Festlegung von Maßnahmen ist die Vermeidung von Gefährdungen das oberste Gebot. Die Beseitigung der Quelle der Gefährdung muss das höchste Ziel sein (§ 4 Ziffer 1 und 2 ArbSchG). Verhältnisprävention geht vor Verhaltensprävention.

Maßnahmen können technischer, organisatorischer oder personenbezogener Art sein (§ 4 Ziffer 4 ArbSchG).

Der vom Gesetzgeber zur Gestaltung gegebene Rahmen soll von den Partnerinnen und Partnern in der Dienststelle ausgefüllt werden, z.B. indem

- **als technische Maßnahmen** an der Gefahrenquelle angesetzt wird, (z.B. durch höhenverstellbare Tische oder die Verbesserung der Lüftungsmöglichkeiten),

² Nationale Arbeitsschutzkonferenz (Hrsg.): Leitlinie Beratung und Überwachung bei psychischer Belastung am Arbeitsplatz, Berlin 2012 und Leitlinie Gefährdungsbeurteilung und Dokumentation, Berlin 2011.

- durch Änderung der Arbeitsabläufe, Einführung regelmäßiger Besprechungen oder Sicherstellung eines guten EDV-Supports die arbeitsschutzrechtlich erforderlichen **organisatorischen Maßnahmen** getroffen werden,
- die Regelungen zur Gesundheitsvorsorge nach der Verordnung zur arbeitsmedizinischen Vorsorge³ als Grundlage für die Umsetzung **personenbezogener Maßnahmen** herangezogen werden.

Ferner sind folgende Punkte zu erwähnen: Persönliche Schutzausrüstungen, Arbeitskleidung, Gehörschutz etc. und Qualifikation und Weiterbildung.

Nach § 4 Nr. 5 Arbeitsschutzgesetz sind Individuelle Schutzmaßnahmen nachrangig zu anderen Maßnahmen.

Für das Mitbestimmungsrecht ist ausschlaggebend, dass die bestehende arbeitsschutzrechtliche Vorschrift (z.B. DGUV V2) noch betriebliche Regelungen notwendig macht, auf welchem Wege das von der jeweiligen Rahmenvorschrift vorgegebene Ziel zu erreichen ist (BAG 02.04.1996, DB 1996, 1725).

2.3 Wirksamkeit der Maßnahmen

Die Überprüfung der Wirksamkeit von Maßnahmen zur Vermeidung oder Minderung von Gefährdungen ist ein gesetzlich vorgeschriebener und notwendiger Schritt bei allen Maßnahmen des Arbeitsschutzes. Bei der Überprüfung der Maßnahmen ist in geeigneter Weise festzustellen, ob die Maßnahmen termingerecht durchgeführt wurden und ob sie auf Dauer wirkungsvoll sind, d.h. ob die gesetzten Ziele dauerhaft erreicht werden.

Das kann z.B. die Prüfung der **Wirkung technischer Maßnahmen** sein, wie Lärmmessungen oder Befragungen der Betroffenen nach Einbau einer Lärmdämmung, oder die **Prüfung der Umsetzung von Regeln** zur Nutzung mobiler Endgeräte oder zu Arbeitspausen. Insbesondere in Bereichen, die bei einer Gefährdungsbeurteilung als besonders kritisch identifiziert wurden, können auch **Wiederholungsbefragungen** sinnvoll sein. In der Regel kann die Wirksamkeit der Maßnahmen durch eine Rückmeldung der Beschäftigten sichergestellt werden.

Erreichen die durchgeführten Maßnahmen keine oder nur unzureichende Wirkung, sind weiterführende Maßnahmen zu veranlassen, um die Erreichung der gewünschten Wirkung sicherzustellen.

2.4 Dokumentation

Der Arbeitgeber hat die Ergebnisse der Gefährdungsbeurteilung unter Beachtung der datenschutzrechtlichen Bestimmungen zu dokumentieren (§ 6 ArbSchG). In der Dokumentation ist

³ Siehe Link im Personalportal
http://fhhportal.stadt.hamburg.de/websites/1002/dokumentencenter/DocsAndForms/rds-p12-102_52-20_1610-20090422.pdf

anzugeben, welche Gefährdungen durch Belastung am Arbeitsplatz auftreten; sie muss erkennen lassen, auf welche Weise die Gefährdungen ermittelt und bewertet worden sind, d.h. auf welcher Grundlage sich die betrieblichen Akteure für welche Vorgehensweise (Beobachtung/ Befragung/ Workshopkonzept) und welches Instrument entschieden haben.

Die Dokumentation muss weiter angeben, welche Maßnahmen unter wessen Verantwortung in welchem Zeitraum zu ergreifen und zu überprüfen sind. Nach durchgeführter Wirksamkeitskontrolle der Maßnahmen muss sie ebenfalls das Ergebnis der Überprüfung enthalten.

3. Ressourcen

Die Durchführung von Gefährdungsbeurteilungen sowie Maßnahmen des Arbeits- und Gesundheitsschutzes sind gesetzliche Verpflichtung.

Bei einer Gefährdungsbeurteilung entstehen Handlungsbedarfe, die Kosten verursachen und personelle Ressourcen beanspruchen können. Das Steuerungsgremium soll im Vorwege einen voraussichtlichen Ressourcenbedarf anmelden und mit der Behördenleitung bzw. Geschäftsführung abstimmen. Unmittelbare Gefährdungen sind unverzüglich abzustellen.

Die Durchführung von Gefährdungsbeurteilungen ist ein geeignetes Mittel, langfristig Kosten in den Behörden und Ämtern zu vermeiden. Denn: Störungen im Betriebsablauf aufgrund von Fehlzeiten durch arbeitsbedingte Erkrankungen, Arbeitsunfälle oder auch Arbeitsunfähigkeit kann durch Erkennen von Gefährdungen und Belastungen frühzeitig entgegengewirkt werden.

4. Evaluation der Gefährdungsbeurteilung

Die Vereinbarung nach § 94 HmbPersVG zur BGF benennt die Evaluation als wesentlichen Teil der Qualitätssicherung und integralen Bestandteil der benannten Bausteine.

Die Verhandlungspartner sind sich einig, dass die Gefährdungsbeurteilung als Instrument und damit auch die Beachtung dieser Vereinbarung regelmäßig evaluiert werden muss, um das Verfahren kontinuierlich zu verbessern und die Qualitätssicherung kontinuierlich zu gewährleisten. Außerdem verfolgt die Evaluation das Ziel, mehr über die Akzeptanz und Wirksamkeit des Instruments zu erfahren.

Dies entbindet die Behörden und Ämter jedoch nicht davon, ihre jeweiligen durchgeführten Maßnahmen zu evaluieren, wie in Punkt 2.3 beschrieben.

5. Verhältnis zu Dienstvereinbarungen auf Dienststellenebene

Weitergehende Konkretisierungen oder Dienstvereinbarungen vor Ort sind möglich. Bestehende Dienstvereinbarungen behalten ihre Gültigkeit, sofern ihre Inhalte den hier formulierten Mindeststandards entsprechen.

6. Geltungsbereich der Vereinbarung

Die Vereinbarung gilt für alle Verwaltungen und Gerichte der Freien und Hansestadt Hamburg im Sinne des § 1 Absatz 1 des Hamburgischen Personalvertretungsgesetzes.

7. Schlussbestimmung

Zweifel über die Einhaltung dieser Vereinbarung sollen durch direkte Kontaktaufnahme der Partner dieser Vereinbarung ausgeräumt werden. Reicht dieses Verfahren im Einzelfall nicht aus, treten die Partner dieser Vereinbarung zusammen.

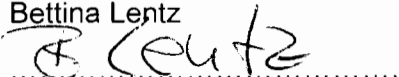
Diese Vereinbarung tritt mit sofortiger Wirkung in Kraft. Sie kann von jedem Vertragspartner mit einer Frist von sechs Monaten zum Ende eines Jahres gekündigt werden. Bei einer Kündigung wirkt diese Vereinbarung bis zum Abschluss einer neuen Vereinbarung nach.

Hamburg, den 25. September 2014

Freie und Hansestadt Hamburg

für den Senat

Bettina Lentz



Rudolf Klüver



dbb hamburg

beamtenbund und tarifunion

Olaf Schwede



Deutscher Gewerkschaftsbund

– Bezirk Nord –