

# BahnPraxis B



**Spezial** Kommunikation im Bahnbetrieb  
Der Betriebsrat im Arbeitsschutz

**Aktuell** Regelmäßige Fortbildung 2016 für Triebfahrzeugführer/-innen der  
DB Fernverkehr AG

## Liebe Leserinnen und Leser,

vielleicht ist es Ihnen auch schon mal passiert: Sie haben sich während eines konkreten betrieblichen Ablaufs ein Bild von der Situation gemacht, das durchaus in sich stimmig war. Und Sie haben gedacht, ihr Kollege oder ihre Kollegin, die bestimmte betriebliche Handlungen ausführen sollen, müssten das auch bereits genauso wissen wie Sie selbst. Aber dann ist doch etwas nicht ganz optimal gelaufen und man beißt sich auf die Lippen: Hätten wir uns doch nur nochmals über den genauen Ablauf der Handlungen verständigt. Das wäre vielleicht besser gewesen. Denken und überlegt handeln ist wichtig. Genauso wichtig ist aber eine klare Kommunikation mit den Kollegen und Kolleginnen. Und nur etwas zu glauben oder anzunehmen, ohne darüber gesprochen zu haben, ist definitiv „nicht wissen“. In unserem ersten Beitrag geht es um einen solchen Sachverhalt, der auf einer realen betrieblichen Situation basiert.

Im Dezember-Heft 2015 haben wir bereits ausführlich über die Regelmäßige Fortbildung bei der DB Netz AG und der DB Regio AG berichtet. In diesem Heft ergänzen wir das Thema nun noch mit einem Beitrag für die DB Fernverkehr AG.

Der zweite Schwerpunkt dieses Heftes liegt als BahnPraxis Spezial wiederum auf unserer Themenreihe zu den Akteuren im Arbeitsschutz. Diesmal geht es um die Einbindung aber auch die Pflichten des Betriebsrates bei Begleitung des Arbeitsschutzes in den Unternehmen. Die Themen und Anknüpfungspunkte hierzu – nicht nur zwischen Arbeitgeber und Betriebsrat, sondern auch zwischen Arbeitnehmer und Betriebsrat – sind ziemlich umfangreich und in diesem Artikel übersichtlich zusammengetragen und bezüglich der entsprechenden Quellen erläutert.

In Ergänzung zu diesem Beitrag gibt es noch ein Plakat des Arbeitsschutzes, das zum Nachdenken anregen soll. Es geht um die Gefährdungen durch Ablenkung oder Routine bei Arbeiten im Gleisbereich zum Beispiel auch durch Nutzung eines Mobiltelefons. Die Fußballspiele der Europameisterschaft sind garantiert spannend und aufregend. Leider ist damit auch vollkommen klar, dass zum Beispiel auf Stellwerken die Nutzung von Radio, Fernsehen oder Mobiltelefon – außer wenn es für die geschäftlichen Tätigkeiten zugelassen ist – keine gute Idee ist. Das fällt im konkreten Einzelfall sicher nicht immer leicht, doch eigentlich ist dieser Verzicht auch eine Selbstverständlichkeit. Wir freuen uns, wenn Sie das aus innerer Überzeugung auch so sehen.

Viel Spaß beim Lesen wünscht Ihnen

## Ihr BahnPraxis-Redaktionsteam



**Unser Titelbild:**  
Lübecker Hbf mit  
Nahverkehrszügen  
der DB Regio  
Schleswig-Holsten

Foto: DB AG/Uwe Miethke

### Impressum „BahnPraxis B“ Zeitschrift zur Förderung der Betriebssicherheit und der Arbeitssicherheit bei der Deutschen Bahn AG

#### Herausgeber

Unfallversicherung Bund und Bahn (UVB) – Gesetzliche Unfallversicherung – Körperschaft des öffentlichen Rechts, in Zusammenarbeit mit DB Netz AG Deutsche Bahn Gruppe.

#### Anschrift

Redaktion „BahnPraxis“, DB Netz AG, I.NPB 4, Theodor-Heuss-Allee 7, D-60486 Frankfurt am Main, Fax (0 69) 2 65-20506, E-Mail: BahnPraxis@deutschebahn.com

#### Verlag

Bahn Fachverlag GmbH  
Linienstraße 214, D-10119 Berlin  
Telefon (030) 200 95 22-0  
Telefax (030) 200 95 22-29  
E-Mail: mail@bahn-fachverlag.de  
Geschäftsführer: Dipl.-Kfm. Sebastian Hüthig

#### Redaktion

Dr. Jörg Bormet, Hans-Peter Schonert (Chefredaktion), Klaus Adler, Uwe Haas, Anita Hausmann, Markus Krittian, Steffen Mehner, Niels Tiessen, Michael Zumstrull (Redakteure).

#### Erscheinungsweise und Bezugspreis

Erscheint monatlich. Der Bezugspreis ist für Mitglieder der UVB im Mitgliedsbeitrag enthalten. Die Beschäftigten erhalten die Zeitschrift kostenlos. Für externe Bezieher: Jahresabonnement EUR 15,60 zuzüglich Versandkosten.

#### Druck

Laub GmbH & Co KG, Brühlweg 28, D-74834 Elztal-Dallau.

## Kommunikation im Bahnbetrieb

**Nicht nur denken – auch miteinander reden!**

**Sven Harms, Referent Ereignisuntersuchung beim Ständigen Stellvertreter des Eisenbahnbetriebsleiters im Regionalbereich Mitte, DB Netz AG, Frankfurt am Main**

Bei der Untersuchung von Unfällen und gefährlichen Ereignissen im Bahnbetrieb (Abbildung 1) ist immer wieder festzustellen: Neben den technischen Voraussetzungen durch sicher gebaute und betriebene Bahnanlagen und -fahrzeuge ist eine eindeutige und von Missverständnissen freie Kommunikation zwischen allen Beteiligten für den sicheren Eisenbahnbetrieb unabdingbar. Was wie eine Alltagsweisheit klingt, wird im Alltag nicht immer so selbstverständlich praktiziert. Direkte Kommunikation zwischen den Beteiligten wird mitunter durch eigene Annahmen ersetzt und führt im Ereignisfall dann zu der Erkenntnis: „Das hätte ich nicht gedacht!“

**Im Zug 444**

Freitag, der 13., ein Unglückstag? Heute definitiv nicht, denn es läuft richtig gut und Triebfahrzeugführer (Tf) Vogel freut sich schon auf den Feierabend. Der Dienstplan beschert ihm zwei freie Tage und endlich sind mal wieder gemeinsame Unternehmungen mit Freunden möglich, die „normal“ arbeiten und nur am Wochenende Zeit haben. Nach der Ankunft im Bahnhof An-Fang (Abbildung 2) ist noch eine weitere Zugfahrt sicher und pünktlich durchzuführen und Tf Vogel konzentriert sich auf seine aktuellen Aufgaben. Er bringt seinen Zug in An-Fang am gewöhnlichen Halteplatz des Gleises 3 zum Halten und führt die Bahnsteigwende auf die Folgeleistung als Zug 55555 nach Da-Heim durch.

**Im Stellwerk**

Währenddessen freut sich auch Fahrdienstleiter (Fdl) Birke über den reibungslosen Betriebsablauf. Die Züge sind pünktlich unterwegs und alles läuft nach Plan – und nach den in der Fahrdienstvorschrift (Ril 408) gegebenen Regeln (Tabelle 1).

Fdl Birke stellt fest, dass Zug 4444 vollständig – also mit Schlussignal – an der Signal-Zugschlussstelle vorbeigefahren ist und stellt das Einfahrsignal F auf Halt.

## 2 Gefährliche Ereignisse

In Anlehnung an die Definitionen der RL 2004/49/EG werden gefährliche Ereignisse grundsätzlich unterschieden in schwere Unfälle, Unfälle und Störungen. Da ein schwerer Unfall immer vom Begriffsinhalt des Wortes „Unfall“ mit erfasst ist, wird im Folgenden nur der Oberbegriff Unfall verwendet. Gefährliche Ereignisse im Sinne dieser Verfügung sind:

### I. Unfall:

- Kollision
- Entgleisung
- Personenunfall
- Bahnübergangsunfall (Zusammenprall)
- Fahrzeugbrand
- Sonstiger Unfall im Eisenbahnbetrieb
- Störung durch betriebliche Fehlhandlung

### II. Störung:

- Vorbeifahrt eines Zuges am Haltbegriff
- Unzulässige Einfahrt in einen besetzten Gleisabschnitt
- Störung am Bahnübergang
- Störung am Fahrzeug
- Störung an der Infrastruktur

Ist ein Ereignis beiden Ziffern zuzuordnen, ist Ziffer I. maßgebend. Für die Zuordnung ist das Ausgangs- bzw. Primäreignis ausschlaggebend.

Abbildung 1: Auszug aus der Allgemeinverfügung der Eisenbahn-Unfalluntersuchungsstelle des Bundes (EUB) (Quelle: ebenda)

Fdl Birke überzeugt sich davon, dass Zug 4444 am gewöhnlichen Halteplatz zum Stillstand gekommen ist und löst die Fahrstraße auf – und auch den Durchrutschweg.

Da Zug 4444 in Gleis 3 planmäßig auf die Zugleistung 55555 wendet und ihm keine der Abfahrt des Zuges entgegenstehenden Gründe bekannt sind, prüft und sichert Fdl Birke den Fahrweg und überzeugt sich vom Vorliegen der Bestätigung der Räumungsprüfung für den zuletzt gefahrenen Zug.

Anschließend stellt er das Ausfahrtsignal N3 für Zug 55555 für die Ausfahrt in Richtung Da-Heim auf Fahrt.

Hinweis: Die Abmeldung des Zuges erfolgt durch eine technische Meldeeinrichtung und auch ohne dass die Beteiligten bis-

lang miteinander reden mussten, war der Ablauf auf der hier angesprochenen Ebene bisher sicher.

### Auf dem Bahnsteig, am und im Zug 55555

Noch bevor Tf Vogel den Führerstand des Zuges betritt, nimmt er vom Bahnsteig aus die Zustimmung des Fahrdienstleiters zur Abfahrt des Zuges durch Signal „Hp 2 – Langsamfahrt“ am Ausfahrtsignal N3 auf. Er freut sich, dass der pünktlichen Abfahrt des Zuges offensichtlich nichts im Weg steht und absolviert den Vorbereitungs-

Währenddessen wird er von einem Reisenden im Zug angesprochen und zu den Anschlusszügen im Bahnhof Da-Heim befragt. Da er seine Vorbereitungen

abgeschlossen hat und bis zur Abfahrt noch drei Minuten Zeit sind, erteilt Tf Vogel hilfsbereit und gerne Auskunft und begibt sich dazu auf den Bahnsteig.

### Wieder im Stellwerk

„Kollege, lass den 55555 mal noch drei Minuten warten.“, klingt die Stimme des Disponenten der Betriebszentrale aus dem Hörer. Fdl Birke wundert sich, aber dann folgt die Erklärung: „In Gleis 1 gingen bei Zug 333 die Türen erst nicht auf und jetzt brauchen die Reisenden noch einen Moment, bis sie am Gleis 3 sind.“

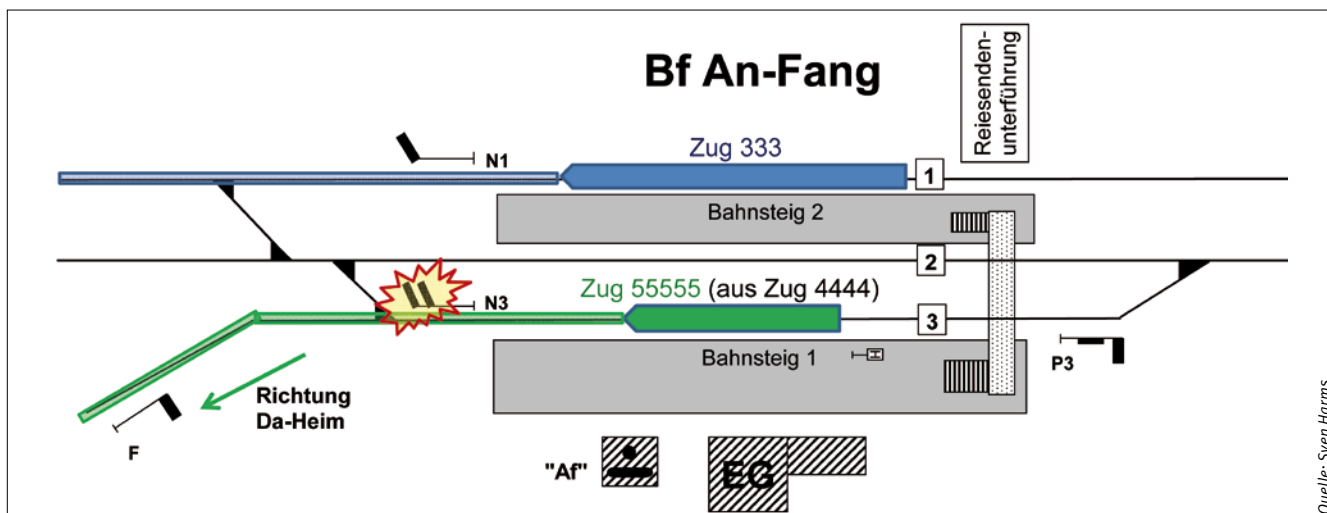
Fdl Birke versucht erfolglos, Tf Vogel zu erreichen – der ja auf dem Bahnsteig steht – und stellt dann das Ausfahrtsignal N3 auf Halt.

### Im Zug 55555

Tf Vogel ist wieder im Führerstand: Jetzt wird es aber doch Zeit, der Sekundenzeiger ist bereits auf die Abfahrtszeit gesprungen. Tf Vogel fertigt den Zug ab und setzt ihn in Bewegung. Kurz darauf erfolgt eine Zwangsbremmung des Zuges durch eine 2000-Hz-Beeinflussung und Tf Vogel unterstützt diese durch sofortiges Einleiten einer Schnellbremsung. Da er die Fahrtstellung des Ausfahrtsignals N3 in Gedanken noch vor sich hat, wundert er sich über die Zwangsbremmung und setzt sich umgehend mit dem Fdl Birke in Verbindung: „Hier ist Tf Vogel von Zug 55555 in Gleis 3. Ich habe nach der Abfahrt eine Zwangsbremmung bekommen, aber das Ausfahrtsignal war doch auf Fahrt, oder?“

Jetzt kann ihm Fdl Birke mitteilen, was er schon vorher sagen wollte: „Du sollst

Abbildung 2: Bahnhof An-Fang



Quelle: Sven Horns

noch Anschlussreisende aufnehmen.“ Und: „Weil ich Dich nicht gleich erreicht habe, habe ich die Ausfahrt zurück genommen. Ich dachte, Du siehst das doch.“

### Abweichungen vom Regelwerk und die Frage nach der Ursache

Sofern ein Fahrdienstleiter das Signal nicht auf Halt stellen muss, um eine drohende Gefahr zu mindern, eine Fehlleitung zu verhindern oder die Abmeldung eines Zuges zurückzunehmen (siehe: Ril 408.0458 Abschnitt 1), darf er es nach Ril 408.0458 Abschnitt 2 bei einem haltenden Zug tun, wenn ihm der Triebfahrzeugführer bestätigt hat, dass der Zug halten bleibt.

Die erforderliche Kommunikation zwischen Fdl Birke und Tf Vogel hat im vorliegenden Fall nicht stattgefunden. Wie betriebliche Kommunikation zu erfolgen hat, ist im Modul 408.0202 konkret beschrieben.

Ein Zug darf auf einem Bahnhof nur abfahren, wenn der Fahrdienstleiter zugestimmt hat (Modul 408.0331 bzw. 408.2331). Das Signal „Hp 2 – Langsamfahrt“ gilt, solange

Tabelle 1: Auswahl von Bestimmungen in der Fahrdienstvorschrift (Ril 408) Quelle: Sven Harms

|             |   |
|-------------|---|
| 408.0202    | Aufträge oder Meldungen   |
| 408.0203    | Vorgänge, Aufträge oder Meldungen nachweisen                    |
| 408.0203V11 | Vordruck Zugmeldebuch   |
| 408.0203V21 | Vordruck Zugmeldebuch   |
| 408.0203V31 | Vordruck Zugmeldebuch   |
| 408.0203V41 | Vordruck Fernsprechbuch   |
| 408.0211    | Fahrordnung im Bahnhof  |
| 408.0212    | Fahrordnung auf der freien Strecke                              |
| 408.0221    | Zugmeldungen  |
| 408.0231    | Fahrweg prüfen  |
| 408.0232    | Fahrweg sichern   |
| 408.0233    | Fahrweg prüfen und sichern – Mitarbeiter, Melden, Nachweis      |
| 408.0241    | Räumungsprüfung – Allgemeines                                   |
| 408.0242    | Räumungsprüfung – Strecken ohne Streckenblock                   |
| 408.0243    | Räumungsprüfung – Strecken mit nichtselbsttätigem Streckenblock |
| 408.0244    | Räumungsprüfung – Strecken mit selbsttätigem Streckenblock      |
| 408.0251    | Hauptsignale bedienen   |
| 408.0261    | Zugfahrten durchführen  |
| 408.0262    | Züge beobachten   |

#### 4. Indikatoren in Bezug auf Vorläufer von Unfällen

Gesamtzahl und (auf gefahrene Zugkilometer bezogene) durchschnittliche Zahl der Vorläufer von Unfällen, aufgeschlüsselt nach folgenden Arten:

- Schienenbruch,
- Schienenverbiegung oder sonstiger Gleislagefehler,
- Signalisierungsfehler,
- überfahrenes Haltesignal mit Erreichen des Gefahrpunkts,
- überfahrenes Haltesignal ohne Erreichen des Gefahrpunkts,
- Radbruch an einem in Betrieb befindlichen Fahrzeug,
- Achs- bzw. Wellenbruch an einem in Betrieb befindlichen Fahrzeug.

Abbildung 3: Indikatoren in Bezug auf Vorläufer von Unfällen (Quelle: RICHTLINIE 2014/88/EU DER KOMMISSION vom 9. Juli 2014 zur Änderung der Richtlinie 2004/49/EG des Europäischen Parlaments und des Rates in Bezug auf gemeinsame Sicherheitsindikatoren und gemeinsame Methoden für die Unfallkostenberechnung)

es gezeigt wird. „Hp 0“ bedeutet „Halt“ (Ril 301.0101 Abschnitte 4 und 2).

Am Ende steht die Frage: Wie würden Sie entscheiden? Wo genau lag die auslösende Ursache für die unzulässige Anfahrt gegen das Halt zeigende Ausfahrtsignal mit der anschließenden Vorbeifahrt im geschil-derten Ereignis?

Im vorliegenden Fall war als auslösende Ursache ein Fehlverhalten des Tf festzustellen, der vor der Abfahrt des Zuges nicht (noch einmal) prüfte, dass die Zustimmung des Fdl zur Abfahrt durch Fahrtstellung des Ausfahrtsignals (noch) vorlag. Die weiteren Umstände sind jedoch auch nicht außer Acht zu lassen, um in der Gesamtschau dann die Maßnahmen ableiten zu können, deren Umsetzung die Betriebssicherheit gewährleisten.

Dabei gilt auch: Schon leichte Änderungen am Sachverhalt (die Signalmrücknahme durch den Fdl bei Abfahrt des Zuges, so dass der Tf keine Möglichkeit mehr hat, vor dem Signal anzuhalten) können zu einer anderen Ursachenfeststellung und zur Erfordernis anderer Maßnahmen führen.

#### Zu harmlos, um ernst genommen zu werden?

Getreu dem Motto: Wehret den Anfängen“ wird bei der Untersuchung von Gefährlichen Ereignissen ausdrücklich auch den „Indikatoren in Bezug auf Vorläufer von Unfällen“ Beachtung geschenkt. Im vorliegenden Fall handelte es sich um den Indikator: „überfahrenes Haltesignal ohne Erreichen des Gefahrpunkts“ (Abbildung 3).

Wenn Sie dazu aus den Artikeln in BahnPraxis B vom Februar und April 2016 das „Schweizer-Käse-Modell“ von James Reason vor Augen haben, ist Ihnen bewusst,

dass im beschriebenen Fall bereits die erste Käsescheibe durchstoßen ist und weitere Umstände (zum Beispiel vorzeitige Auflösung der Fahrstraße, Weiterfahrt nach PZB-Zwangsbremmung ohne Verständigung mit dem Fdl, Zugspitze steht ausnahmsweise über das Signal hinaus) zum Unfall führen können. Da benötigt es nicht viel Phantasie, um sich schlimme Folgen vorzustellen ... Und: Die fehlende Kommunikation kann in anderen Situationen auch die letzte Sicherheitsbarriere sein!

#### Aus Erfahrung lernen ist bitter – macht aber auch klug

Am Ende des Artikels noch ein persönlicher Appell des Autors an alle, die zur Untersuchung eines Gefährlichen Ereignisses befragt oder um Auskunft gebeten werden: Machen Sie genaue Angaben zum Ereignis-hergang und Ihren Feststellungen.

Nur so ist durch die Feststellung der Ursache(n) und weiterer Umstände die Ableitung der erforderlichen Maßnahmen zur Gewährleistung der Betriebssicherheit möglich.

Machen Sie sich bewusst: Sie tragen so zu einem sicheren Eisenbahnbetrieb bei und bewahren ggf. Kolleginnen und Kollegen vor Ereignissen gleicher oder ähnlicher Art. Lernen kann man nämlich auf verschiedene Arten. Wie sagte schon Konfuzius (551 bis 479 v. Chr.):

„Es gibt drei Wege des Lernens: Durch Nachdenken, das ist der Edelste, durch Erfahrung, das ist der Bitterste und durch Nachahmung, das ist der Leichteste.“

Wir wünsche allen am Bahnbetrieb Beteiligten ein sicheres Arbeiten, stets sichere und gute Fahrt und stehe für eine Kommunikation mit Ihnen gerne zur Verfügung – nur so lernen wir voneinander.

Regelmäßige Fortbildung 2016

# Triebfahrzeugführer/-innen der DB Fernverkehr AG



Wolfgang Gottmann, DB Fernverkehr AG, Frankfurt am Main

Nicht nur neue Fahrzeuge erfordern Schulung. Die Regelmäßige Fortbildung für Triebfahrzeugführer/-innen bei der DB Fernverkehr AG setzt sich aus zentral vorgegebenen und individuellen Themen zusammen.

Die regelmäßige Fortbildung (RF) für Triebfahrzeugführer/-innen (Tf) bei der DB Fernverkehr AG setzt sich grundsätzlich aus mehreren Teilen zusammen:

- Der individuelle Teil ergibt sich aus dem Kompetenzgespräch mit der jeweiligen Führungskraft. Die sich hierbei ergebenden Themen und deren Dauer werden mit dem Tf abgestimmt und können sowohl betrieblicher als auch technischer Art sein (Praxistraining).
- Der zentral vorgegebene Teil besteht aus dem jährlichen Training am Simulator und dem Präsenztage.

Dies alles dient zur Festigung der Handlungssicherheit im Regelbetrieb und bei Störungen. Damit soll die Qualifikation der Mitarbeiter aufrechterhalten werden und sichergestellt sein, dass deren Aufgaben ordnungsgemäß ausgeführt werden. Zudem wird das Wissen der Mitarbeiter zu Themen der Arbeitssicherheit und des Umweltschutzes aufgefrischt.

Die einzelnen Themen des Präsenztages werden inhaltlich in eine fiktive Schicht verpackt und logisch miteinander verknüpft. Der Handlungsablauf wird den Tf wie eine Geschichte erzählt (Storytelling) und die Themen werden bearbeitet. Der folgende Beitrag beschreibt die geplanten zentralen Themen für das Jahr 2016.

## Das Simulatortraining

Die Dauer des Simulator-Trainings beträgt zwei Stunden und wird geteilt in Überwachen und Üben. Im Übungsteil können auch Teile, die sich aus dem Kompetenzgespräch ergeben haben, eingeflochten werden. Der Regelablauf ist aus der Abbildung 1 ersichtlich.

Im Präsenzunterricht werden folgende Themen bearbeitet:

**Sicherheitsmanagementsystem: Sicherheitspolitik, Sicherheitsziele**  
An die Eisenbahnunternehmen richtet sich

die Forderung, ein prozessbasiertes Sicherheitsmanagementsystem (SMS) einzurichten, das der Steuerung der technischen und betrieblichen Risiken des Unternehmens dienen soll. Das SMS soll bei allen Eisenbahnunternehmen ein hohes Niveau an Sicherheit und vor allem ein gemeinsames Verständnis von notwendigen Systeminhalten herstellen.

Die Sicherheitspolitik der DB Fernverkehr AG enthält Leitsätze für ihre Mitarbeiter, die das Verhalten hinsichtlich einer vom Unternehmen angestrebten Sicherheitskultur beschreiben. Im Rahmen dieses SMS werden deshalb jährlich den Tf der DB Fernverkehr AG Prozesse, die sie selbst betreffen, beleuchtet. Im Jahr 2016 ist dies der Prozess „Betriebliche Überwachung der Mitarbeiter; Prüfprotokolle auswerten und Handlungsbedarf ableiten“.

## EuP

Das Betreten elektrischer Betriebsräume ist nur Mitarbeitern gestattet, die die

Unterweisung „Elektrotechnisch unterwiesene Person (EuP)“ absolviert haben. Die Tf der DB Fernverkehr AG sind elektrotechnisch unterwiesene Personen und müssen deshalb jährlich zu diesem Thema geschult werden.

Eine EuP ist eine Person, die durch eine Elektrofachkraft über die ihr übertragenen Aufgaben und möglichen Gefahren bei unsachgemäßem Verhalten unterrichtet und erforderlichenfalls angelernt sowie über die notwendigen Schutzeinrichtungen und Schutzmaßnahmen belehrt wurde. Tf gelten als EuP, da ihnen innerhalb ihrer Ausbildung die hierfür erforderlichen Kenntnisse und Fertigkeiten durch Trainer vermittelt werden. Mit der Regelmäßigen Fortbildung wird diese Qualifikation erhalten.

### Fahrten ins gesperrte Gleis

Sperrfahrten durchzuführen ist für die Tf im Fernverkehr kein alltägliches Geschäft. Doch gerade aus diesem Grund und wegen der Komplexität des Themas ist es enorm wichtig, immer wieder die erforderlichen Abläufe, wie Befehle, Fahren auf Sicht und Geschwindigkeiten, an realen Beispielen zu erörtern, um Wissen zu vertiefen und die Handlungssicherheit der Mitarbeiter zu stärken. Die Eröffnung der Neubaustrecke Leipzig/Halle – Erfurt (VDE 8.2) bringt hier weitere Besonderheiten für die betroffenen Kollegen ins Spiel.

### Einsatz auf Strecken mit Tunnelanlagen

Bei Einsatz auf Strecken mit Tunnelanlagen ist in regelmäßigen Abständen das Selbstrettungskonzept (SRK) – für die Sicherheit unserer Fahrgäste zu schulen. Das Sicherheitskonzept eines Tunnels ist vierstufig aufgebaut. Es besteht aus präventiven und ereignismindernden Maßnahmen sowie Maßnahmen der Selbst- und Fremddrettung. Für Züge mit wirksamer Notbremsüberbrückung sind schematische Handlungsabläufe anzuwenden. In Bezug auf die Aus- und Fortbildung ist sicherzustellen, dass ausschließlich ausgebildetes Personal eingesetzt wird, das in den notwendigen Notfallmaßnahmen unterwiesen ist. Mit der Regelmäßigen Fortbildung werden die genannten Forderungen erfüllt.

### Aktualisierung 8 der 418.10-90 (Tf-Heft)

Die Aktualisierungen der Regeln, die zum 11.12.2016 gültig werden, betreffen nicht nur das Einarbeiten der betrieblichen

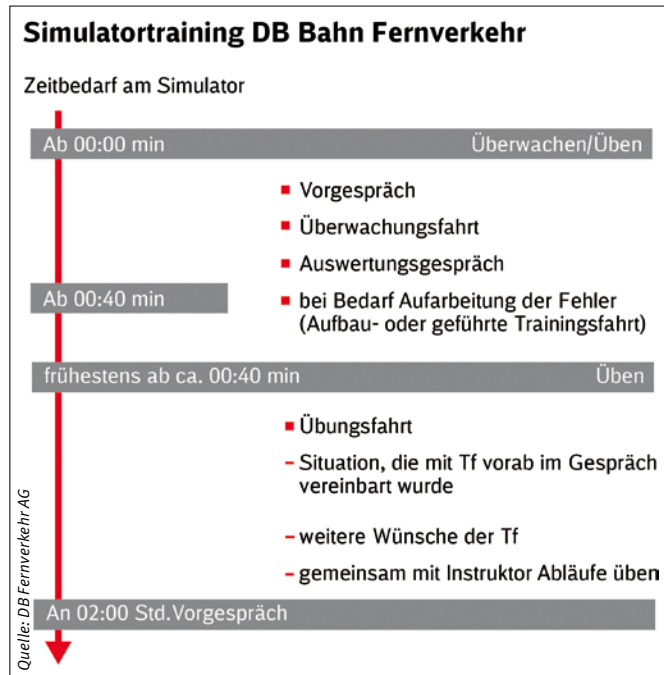


Abbildung 1: Regelablauf

Regeln für das europäische Zugbeeinflussungssystem ETCS, für die Abfahrt auf Kennlicht und Fahrzeuge mit unzureichender Belegung von 42-Hz-Gleisstromkreisen, sondern auch Änderungen in diversen Modulen, hierzu einige Beispiele:

### Nachschieben

Nachschieben wurde um die Vorgabe erweitert, dass der Tf beim Nachschieben Fahrzeugeinrichtungen der Zugbeeinflussungssysteme PZB und LZB „gemäß Bedienregelwerk für Zugbeeinflussungsanlagen“ ab- bzw. ausschalten muss. Damit ist das bisher ausschließlich genannte „Abschalten“ dem ebenfalls möglichen „Ausschalten“ gleichgestellt. Die Änderung steht im Zusammenhang mit der Herabsetzung der zulässigen Geschwindigkeit bei gestörter PZB von 100 km/h auf 50 km/h. Eine neue Fahrzeug-Software lässt es hierbei zu, die PZB beim Nachschieben auszuschalten und dennoch gleichzeitig den Fahrtverlauf aufzuzeichnen. Damit ist es technisch möglich, nach wie vor mit der nach Eisenbahn-Bau und Betriebsordnung (EBO) zulässigen Geschwindigkeit von 60 km/h ungekuppelt nachzuschieben und gleichzeitig den Fahrtverlauf des Schiebetriebfahrzeuges aufzuzeichnen.

### Unregelmäßigkeiten an der Zugbeeinflussung – PZB

Die Regeln wurden um die Angabe des Bahnübergangs ergänzt. Hintergrund: Nicht signalabhängige, wärterbediente Bahnübergänge werden zur Erhöhung

der Sicherheit mit 2000-Hz-Gleismagneten nachgerüstet. Diese sind bei offenen Schranken wirksam und bei geschlossenen Schranken unwirksam. Die Gleismagnete sind mit einem Orientierungszeichen „PZB BÜ“ gekennzeichnet. Auf diesem Orientierungszeichen ist die kilometrische Lage des zugehörigen Bahnüberganges angegeben, sodass der Tf diese dem Fahrdienstleiter im Störfall nennen kann.

### Sonstige technische Unregelmäßigkeiten

Ein Triebfahrzeugführer, der nach Ausfall der Führerraumanzeigen der Fahrplanangaben mit einem Ersatzfahrplan fährt, muss nicht mehr auf Sicht fahren, wenn der Fahrdienstleiter die Zugfahrt an einem Einfahr- oder Zwischensignal mit Zs 1 oder Befehl zulässt bzw. in Höhe des Einfahrsignals mit Signal Sh 1 oder Befehl. Die Regel war erforderlich, weil im Ersatzfahrplan nicht alle Einfahrten in Stumpfgleise, besonders kurze Stumpfgleise, teilweise besetzte Gleise bzw. Gleise mit verkürztem Durchrutschweg dargestellt sein können. Sie kann entfallen, weil die Regeln für Fahrdienstleiter so geändert wurden, dass er dem Triebfahrzeugführer bei Einfahrt in ein Stumpfgleis mit besonderem Auftrag Befehl 12 mit dem Grund Nr. 4, 5 oder 6 gibt.

Künftig können die einzelnen Themen auch für das Tablet aufbereitet werden, sodass die Tf die Lerninhalte bei Bedarf nicht nur nachlesen, sondern immer wieder aufarbeiten können.

## Rechte und Pflichten

# Der Betriebsrat im Arbeitsschutz

Dr.-Ing. Knut Dumke, Aufsichtsperson im Referat Prävention – Bereich Bahn, Geschäftsbereich Arbeitsschutz und Prävention, Unfallversicherung Bund und Bahn, Frankfurt am Main

Arbeitsschutz im Unternehmen findet täglich auf vielen Schauplätzen, in vielen Ebenen und Bereichen statt. So sollte und muss es auch sein! Der Betriebsrat als Vertretung der Mitarbeiter ist dabei einer der Akteure neben dem Unternehmer, der Sicherheitsfachkraft (Sifa/Fasi), dem Betriebsarzt und den Sicherheitsbeauftragten. Welche Rolle fällt dem Betriebsrat im Arbeitsschutz zu, welche Rechte und welche Pflichten ergeben sich?

### Arbeitsschutz im Unternehmen

Arbeitsschutz im Unternehmen ist eine primäre Aufgabe des Unternehmers. Der Arbeitsschutz darf dabei nicht als lästige Pflicht verstanden werden, sondern als Chance für eine positive Entwicklung des Unternehmens. Werner von Siemens hat dies bereits 1880 erkannt: „Die Verhütung von Unfällen ist nicht eine Frage gesetzlicher Vorschriften, sondern unternehmerischer Verantwortung und zudem ein Gebot wirtschaftlicher Vernunft.“

Unterstützt wird der Unternehmer im Arbeitsschutz von den bekannten betrieblichen Akteuren wie zum Beispiel der Sicherheitsfachkraft, dem Betriebsarzt, den Sicherheitsbeauftragten und eben auch dem Betriebsrat. Auf die Rolle, Aufgaben und Pflichten der zuvor genannten Personen wurde in dieser Zeitschrift bereits in früheren Ausgaben eingegangen.

### Die Rolle des Betriebsrates

Die Rolle des Betriebsrates im Arbeitsschutz ist in diversen Gesetzen und Verordnungen niedergeschrieben. Tabelle 1 gibt eine Übersicht zu den wichtigsten Gesetzen und Verordnungen, bei denen der Betriebsrat zum Beispiel zu bestimmten Punkten eine direkte Gestaltungsmöglichkeit im Rahmen der Mitbestimmung im Arbeitsschutz besitzt.

Da sich bereits etliche Akteure im Arbeitsschutz tummeln, scheint im Grunde genommen keine direkte Notwendigkeit zu bestehen, dass sich auch noch der Betriebsrat hier einbringt.

Weit gefehlt! Es besteht in Gänze die soziale und sogar die gesetzliche Verpflichtung für den Betriebsrat, sich gerade hier einzubringen und kooperativ mit anderen Akteuren im Arbeitsschutz zusammenzuarbeiten.

### Pflichten des Betriebsrates

Die allgemeinen Aufgaben und damit auch die Pflichten des Betriebsrates sind in § 80 BetrVG beschrieben und werden dort in den nachfolgenden Paragraphen weiter konkretisiert:

#### § 80 Allgemeine Aufgaben

(1) Der Betriebsrat hat folgende allgemeine Aufgaben:

1. darüber zu wachen, dass die zugunsten der Arbeitnehmer geltenden Gesetze, Verordnungen, Unfallverhütungsvorschriften, Tarifverträge und Betriebsvereinbarungen durchgeführt werden;

(...)

9. Maßnahmen des Arbeitsschutzes und des betrieblichen Umweltschutzes zu fördern.

(2) Zur Durchführung seiner Aufgaben nach diesem Gesetz ist der Betriebsrat rechtzeitig und umfassend vom Arbeitgeber zu unterrichten; (...)

Tabelle 1: Wichtige Gesetze und Verordnungen im Arbeitsschutz und ihre Abkürzungen (Auswahl)

(Quelle: Dr.-Ing. Knut Dumke)

|                          |   |
|--------------------------|---|
| <b>ArbSchG</b>           | Gesetz über die Durchführung von Maßnahmen des Arbeitsschutzes zur Verbesserung der Sicherheit und des Gesundheitsschutzes der Beschäftigten bei der Arbeit (Arbeitsschutzgesetz) |
| <b>ASiG</b>              | Gesetz über Betriebsärzte, Sicherheitsingenieure und andere Fachkräfte für Arbeitssicherheit (Arbeitssicherheitsgesetz)   |
| <b>BPersVG</b>           | Bundspersonalvertretungsgesetz  |
| <b>BetrVG</b>            | Betriebsverfassungsgesetz   |
| <b>BetrSichV</b>         | Verordnung über Sicherheit und Gesundheitsschutz bei der Verwendung von Arbeitsmitteln (Betriebssicherheitsverordnung)  |
| <b>BildscharbV</b>       | Verordnung über Sicherheit und Gesundheitsschutz bei der Arbeit an Bildschirmgeräten (Bildschirmarbeitsverordnung)  |
| <b>DGUV Vorschrift 1</b> | „Grundsätze der Prävention“   |
| <b>GefStoffV</b>         | Verordnung zum Schutz vor Gefahrstoffen (Gefahrstoffverordnung)   |
| <b>PSA-BV</b>            | Verordnung über Sicherheit und Gesundheitsschutz bei der Benutzung persönlicher Schutzausrüstungen bei der Arbeit (PSA-Benutzungsverordnung)                                      |
| <b>SGB VII</b>           | Sozialgesetzbuch 7. Buch (Gesetzliche Unfallversicherung)   |

Einige der wichtigsten Pflichten des Betriebsrates lassen sich wie folgt beschreiben:

- Überwachung der Einhaltung von Gesetzen, Vorschriften, Verordnungen, Tarifverträgen und Betriebsvereinbarungen<sup>[1]</sup>
- Sich für die Durchführung der Vorschriften des Arbeitsschutzes und der Unfallverhütungsvorschriften im Betrieb einzusetzen<sup>[2]</sup>
- Maßnahmen zu beantragen, die dem Betrieb und der Belegschaft dienen<sup>[3]</sup>
- Unterstützungspflichten gegenüber den Aufsichtsbehörden<sup>[4]</sup>

- Mitarbeit im Arbeitsschutzausschuss<sup>[5]</sup>
- Schutz der Mitarbeiter vor Unfall- und Gesundheitsgefahren zu fördern<sup>[6]</sup>

### Rechte des Betriebsrates

Die zuvor genannten Pflichten kann der Betriebsrat durch die ihm zustehenden Rechte erfüllen. So hat der Betriebsrat unter anderem folgende Rechte:

- Mitzubestimmen
- Initiativen zu ergreifen
- Die Einigungsstelle anzurufen
- Maßnahmen zu beantragen oder zu beanstanden

Sofern die Aufgaben und Pflichten des Betriebsrates in den gesetzlichen Vorschriften direkt benannt sind, ergeben sich hieraus direkt die Rechte des Betriebsrates. Weitere Rechte des Betriebsrates lassen sich aus den gesetzlichen Aufgaben und Pflichten von Arbeitgeber, Sifa/Fasi und Betriebsarzt ableiten.

Konkret benennen lassen sich als wichtigste Befugnisse des Betriebsrates die Rechte auf:

- Information, Teilnahme und Beteiligung<sup>[7], [8]</sup>
- Unterrichtung bei der Gestaltung von Arbeitsplätzen und -abläufen<sup>[9], [10], [11]</sup> und bei der Beantragung von Ausnahmegenehmigungen<sup>[12]</sup>
- Mitbestimmung bei Regelungen zur Verhütung von Unfällen und Berufskrankheiten<sup>[13]</sup>
- Mitbestimmung in Fragen der Ordnung und des Verhaltens der Arbeitnehmer (zum Beispiel als Anweisungen, Dienstvereinbarungen, ...)<sup>[14]</sup>

Insbesondere die Mitbestimmung in Sachen Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz nach § 87 BetrVG Abs. 1 Nr. 7 wurde allerdings durch die aktuelle Rechtsprechung in letzter Zeit zunehmend eingeschränkt: Nur dort, wo Gesetze den Arbeitgeber direkt verpflichten, sehen die Gerichte die Mitbestimmung als Recht des Betriebsrates an – dem Arbeitgeber bleibt somit in vielen Fällen ein weiter Ermessensspielraum, wie er die gesetzlichen Regelungen erfüllt.

Neben diesen Rechten hat der Betriebsrat im Rahmen seines Mitbestimmungsrechts auch die Möglichkeit, über sein „Initiativrecht“ eine Regelung zu beantragen als



Abbildung 1: Handlungshilfe der UVB zur Gefährdungsbeurteilung psychischer Belastungen

- Allgemeines Initiativrecht<sup>[15]</sup>
- Erzwingbares Initiativrecht<sup>[16]</sup>
- Vorschlagsrecht<sup>[17]</sup>

Ein aus Sicht des Arbeitsschutzes wesentliches Initiativrecht besteht bei der Änderung von Arbeitsplätzen, Arbeitsabläufen und der Arbeitsumgebung.<sup>[18]</sup>

Zum Initiativrecht im Arbeitsschutz steht in § 91 BetrVG Folgendes:

#### § 91 Mitbestimmungsrecht

Werden die Arbeitnehmer durch Änderungen der Arbeitsplätze, des Arbeitsablaufs oder der Arbeitsumgebung, die den gesicherten arbeitswissenschaftlichen Erkenntnissen über die menschengerechte Gestaltung der Arbeit offensichtlich widersprechen, in besonderer Weise belastet, so kann der Betriebsrat angemessene Maßnahmen zur Abwendung, Milderung oder zum Ausgleich der Belastung verlangen. Kommt eine Einigung nicht zustande, so entscheidet die Einigungsstelle. Der Spruch der Einigungsstelle ersetzt die Einigung zwischen Arbeitgeber und Betriebsrat.

Der Arbeitgeber ist dabei aufgrund der vertrauensvollen Zusammenarbeit<sup>[19]</sup> ver-

pflichtet, die Initiativen des Betriebsrates ausreichend zu prüfen und ggf. entsprechend zu berücksichtigen.

### Die Gefährdungsbeurteilung als zentrales Element der Mitbestimmung

Mit dem Arbeitsschutzgesetz (ArbSchG) wurde 1996 erstmals die Gefährdungsbeurteilung einschließlich ihrer Dokumentation als zentraler Baustein für den Arbeitsschutz eingeführt. Seit Oktober 2013 gilt die Dokumentationspflicht auch für Kleinbetriebe mit weniger als 10 Beschäftigten. Neben dem ArbSchG fordern inzwischen diverse Gesetze und Verordnungen ebenfalls die Gefährdungsbeurteilung.

Insbesondere dem Betriebsrat steht ein Mitbestimmungsrecht nach § 87 Abs. 1 Nr. 7 BetrVG bei der Gefährdungsbeurteilung zu.<sup>[20]</sup> Dies gilt für alle Vorschriften, die eine Gefährdungsbeurteilung fordern (zum Beispiel nach § 5 ArbSchG und § 3 BildscharbV oder § 3 DGVU Vorschrift 1), sofern diese Vorschriften keine konkreten Vorgaben enthalten, wie die Gefährdungsbeurteilung durchzuführen ist. Durch die Gefährdungsbeurteilung an sich wird noch nicht die Verhütung von Gesundheitsge-

fahren gestaltet. Vielmehr werden erst Gefährdungen ermittelt, im Anschluss daran müssen die entsprechenden Maßnahmen erfolgen. Für das Mitbestimmungsrecht ist allerdings keine konkrete Gefahr erforderlich.

Klargestellt wurde mit der letzten Änderung des ArbSchG auch, dass psychische Belastungen bei der Arbeit im Rahmen der Gefährdungsbeurteilung ebenfalls zu erfassen sind.

Auch aufgrund der zunehmenden Aufmerksamkeit, die diese sogenannten weichen Faktoren in der Öffentlichkeit erfahren, hat sich die Gemeinsame Deutsche Arbeitsschutzstrategie (GDA) für den Zeitraum 2013 bis 2018 das Arbeitsschutzziel „Schutz und Stärkung der Gesundheit bei arbeitsbedingter psychischer Belastung“ gesetzt.<sup>[21]</sup>

### Maßnahmen zur Verbesserung von Sicherheit und Gesundheitsschutz der Beschäftigten

Die Mitbestimmung in Angelegenheiten des Arbeitsschutzes kann je nach Art des Betriebes eine Schwerpunktaktivität des Betriebsrates sein und wird ergänzt und unterstützt durch die Mitbestimmung bei der Bestellung von Betriebsärzten und Fachkräften für Arbeitssicherheit<sup>[22]</sup> sowie der Beteiligung bei der Bekämpfung von Unfall- und Gesundheitsgefahren<sup>[23]</sup> und Überwachungspflicht<sup>[24]</sup>.

Die Mitbestimmung greift zum Beispiel bei:

- Verhaltensbestimmenden Maßnahmen (insbesondere Sicherheitsanweisungen, Regelungen zu Unterweisungen, Rauchverbot, Alkoholverbot, Maßnahmen gegen Mobbing, ...)

- Organisatorischen Maßnahmen (insbesondere die Beauftragung externer Betriebsärzte oder externer Fachkräfte für Arbeitssicherheit, Bildung des Arbeitsschutzausschusses, Konzepte zur Gesundheitsförderung, Maßnahmen der Arbeitsorganisation zum Beispiel Pausenregelungen bei Bildschirmarbeit, ...)
- Technischen Maßnahmen (insbesondere Anordnung/Einrichtung von Arbeitsschutzvorrichtungen, Ausgestaltung der Arbeitsplätze zum Beispiel als Großraumbüro, ...)
- Medizinischen Maßnahmen (insbesondere konkretisierende Regelungen zur ArbMedVV Anhang Teil 4 Abs. 2 Nr. 1 und § 6 der BildscharbV)
- Personellen Maßnahmen (insbesondere Bestellung von Fachkräften für Arbeitssicherheit und Sicherheitsbeauftragten, ...)

### Herausforderung: Psychische Belastungen

Lassen sich für technische Fragestellungen wie zum Beispiel Fragen zur Lärmreduzierung in Arbeitsräumen in den aktuellen Regelwerken häufig Messverfahren und Grenzwerte finden, so ist die Beurteilung der psychischen Belastung der Mitarbeiter eben keine technische Frage.

Sicher wird die psychische Belastung auch durch technische Faktoren wie Arbeitszeit, Arbeitsumfang, Lärm, Blendung usw. beeinflusst, aber auch andere Faktoren wie Monotonie, Daueraufmerksamkeit, einseitige körperliche Belastung, einförmige Bewegungsabläufe, Bewegungsarmut, Unter- oder Überqualifikation, Angst vor Fehlhandlungen können für einzelne oder alle Mitarbeiter eine psychische Belastung bedeuten.

Die UVB hat zur Unterstützung ihrer Mitgliedsunternehmen ein Konzept entwickelt und in Form einer Handlungshilfe zu Papier und ins Internet gebracht (Abbildung 1), dass den Mitgliedsunternehmen kostenlos zur Verfügung gestellt wird.

Diese Handlungshilfe der UVB zeigt eine Möglichkeit, wie man strukturiert an die Gefährdungsbeurteilung psychischer Belastungen herangehen kann und in kurzer Zeit mit relativ geringem Aufwand erste Ergebnisse erhält. Eine wichtige Hilfe ist dabei die Prüfliste für psychische Belastungen (Abbildung 2).

Abbildung 2: Die Prüfliste Psychische Belastungen stellt ein einfaches, aber wirksames Instrument für die Gefährdungsbeurteilung dar

## Die Prüfliste Psychische Belastung

Bitte geben Sie für jede Frage an, ob das Merkmal auf Ihre Tätigkeit eher zutrifft oder eher nicht zutrifft. Beantworten Sie bitte alle Fragen und machen Sie bitte bei jeder Frage genau ein Kreuz. Nicht vollständig oder eindeutig ausgefüllte Fragebogen können leider nicht ausgewertet werden, sie werden aussortiert.

| 1. Arbeitstätigkeit |  | Eher Ja                  | Eher Nein                |
|---------------------|--|--------------------------|--------------------------|
| 1.1                 | Wird die auszuführende Arbeit von Ihnen selbst vorbereitet, organisiert und geprüft?                                   | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 1.2                 | Ist Ihre Tätigkeit abwechslungsreich?  | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 1.3                 | Haben Sie die Möglichkeit, eine wechselnde Körperhaltung einzunehmen und / oder ausreichende Bewegung am Arbeitsplatz? | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 1.4                 | Erhalten Sie ausreichende Informationen zum eigenen Arbeitsbereich?  | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 1.5                 | Entspricht Ihre Qualifikation den Anforderungen, die durch die Tätigkeit gestellt werden?                              | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 1.6                 | Ist die Aufgabe / Tätigkeit frei von erhöhter Verletzungs- und Erkrankungsgefahr?                                      | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 1.7                 | Ist Ihre Aufgabe / Tätigkeit frei von ungünstigen Arbeitsumgebungsbedingungen (zum Beispiel Lärm, Klima, Gerüche)?     | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 1.8                 | Ist Ihre Aufgabe / Tätigkeit frei von erhöhten emotionalen Anforderungen (zum Beispiel im Publikumsverkehr)?           | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 1.9                 | Haben Sie Einfluss auf die Zeiteinteilung Ihrer Arbeit (zum Beispiel Lage der Pausen, Arbeitstempo, Termine)?          | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 1.10                | Haben Sie Einfluss auf die Vorgehensweise bei Ihrer Arbeit (zum Beispiel Wahl der Arbeitsmittel /-methoden)?           | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 1.11                | Erhalten Sie ausreichend Informationen zur Entwicklung der Dienststelle / des Betriebes?                               | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |

| 2. Arbeitsorganisation |  | Eher Ja                  | Eher Nein                |
|------------------------|--|--------------------------|--------------------------|
| 2.1                    | Ist ein kontinuierliches Arbeiten ohne häufige Störungen möglich?                                  | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 2.2                    | Können Sie überwiegend ohne Zeit- bzw. Termindruck arbeiten?                                       | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 2.3                    | Erhalten Sie ausreichende Rückmeldung (Anerkennung, Kritik, Beurteilung) über die eigene Leistung? | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 2.4                    | Gibt es für Sie klare Entscheidungsstrukturen?   | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 2.5                    | Sind angeordnete Überstunden die Ausnahme?   | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 2.6                    | Wird Ihnen im Falle von Überstunden zeitnah Freizeitausgleich gewährt?                             | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |

| 3. Soziales |  | Eher Ja                  | Eher Nein                |
|-------------|--|--------------------------|--------------------------|
| 3.1         | Bietet Ihre Tätigkeit die Möglichkeit zur Zusammenarbeit mit Kolleginnen / Kollegen? | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 3.2         | Besteht ein positives soziales Klima?  | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |

Quelle: UVB

Eine zweite Möglichkeit ist das Verfahren nach der VDV-Mitteilung 7045 „Erfassung psychischer Belastungen bei der Durchführung von Gefährdungsbeurteilungen – Handlungshilfe mit Checkliste für Verantwortliche in Verkehrsunternehmen“.

Der Verband Deutscher Verkehrsunternehmen (VDV) hat mit dieser Mitteilung 7045 ein neues, branchenspezifisches Verfahren veröffentlicht, das es dem Arbeitgeber ermöglicht, gemeinsam mit Betriebsrat, Betriebsarzt und Sicherheitsfachkraft psychisch besonders belastende Faktoren am Arbeitsplatz zu erkennen und Abhilfemaßnahmen zu bestimmen.<sup>[25]</sup>

Das angepasste Verfahren basierend auf der VDV-Mitteilung 7045 und die Umsetzung wurde im EUK-Dialog 4/2013 vorgestellt und kann auch von der Homepage der UVB heruntergeladen werden.<sup>[26]</sup>

Ob die Gefährdungsbeurteilung des eigenen Unternehmens grundsätzlich ausreichend ist, lässt sich – auch vom Betriebsrat – zum Beispiel mit Hilfe des GDA-ORGCheck feststellen.<sup>[27]</sup>

Dieser GDA-ORGCheck ermöglicht es kleinen und mittelständischen Unternehmen, ihre Arbeitsschutzorganisation zu überprüfen und zu verbessern. Damit trägt der GDA-ORGCheck sowohl dazu bei, die Potenziale eines gut organisierten Arbeitsschutzes für die störungsfreie Arbeitsorganisation zu nutzen als auch die Wettbewerbsfähigkeit des Unternehmens zu unterstützen. Übrigens: Die UVB unterstützt Sie auf Anfrage auch beim GDA-ORGCheck.

### Pflichtverletzung des Betriebsrates

Entsprechend seiner Aufgaben und Kompetenzen ergeben sich aus den dem Betriebsrat gesetzlich zustehenden Rechten auch Pflichten für den Betriebsrat als Ganzes und jedes seiner Mitglieder. Bei groben Verstößen können zwar weder Mitglieder noch der gesamte Betriebsrat persönlich zur Rechenschaft gezogen werden, aber ein Verwaltungsgericht kann auf Antrag den Ausschluss eines Mitgliedes bzw. die Auflösung des Betriebsrates verfügen.<sup>[28]</sup>

### Betriebsrat – ein Wolf im Schafspelz?

Die Einflussmöglichkeiten des Betriebsrates auf Entscheidungen des Unterneh-

mers im Bereich Arbeitsschutz sehen auf den ersten Blick sehr weitreichend aus und verglichen mit anderen Bereichen trifft das Wort „Mitbestimmung“ hier durchaus zu.

Zubeißen wie ein Wolf kann der Betriebsrat jedoch wohl in vielen Punkten nicht – die Bezeichnung „Wolf im Schafspelz“ trifft also nicht zu. Der Betriebsrat muss auch in den meisten Fällen gar nicht hart zubeißen, weil die Einhaltung der Vorschriften im ureigenen Interesse des Unternehmers und der Vorgesetzten sein sollte und in der Regel auch ist. Somit sollte von Seiten des Unternehmers und der Vorgesetzten immer ein Interesse an der Beteiligung des Betriebsrates bestehen, um nicht nur die gesetzlichen Pflichten zu erfüllen, sondern um Vorschläge zur Gestaltung der Arbeit aus einer anderen Perspektive zu erhalten. Falsch wäre es, wenn das „offene Ohr“ des Vorgesetzten bedeutet: „links rein, rechts raus“.

### Zusammenfassung

Die Rechtslage gewährt dem Betriebsrat weitreichende Möglichkeiten im Arbeitsschutz, um eine aktive und mitbestimmende Rolle einzunehmen.

Die Beteiligung des Betriebsrates reicht von der Information über die Mitwirkung bis hin zur uneingeschränkten Mitbestimmung. Der Betriebsrat muss seiner Aufgabe und Verpflichtung gerecht werden und seine Rolle als Sprachrohr der Mitarbeiter in Sachen Arbeitsschutz ausleben.

### Hinweise

Die UVB bietet neben der Broschüre „Was stresst? Gefährdungsbeurteilung psychischer Belastung – eine Handlungshilfe“ weitere Broschüren zu diesen „weichen“ Faktoren an, zum Beispiel zum BGM (Betriebliches Gesundheitsmanagement), BEM (Betriebliches Eingliederungsmanagement) und zur Betrieblichen Gesundheitsförderung. Sie finden Broschüren zu diesen Themen und andere Informationen auf der Homepage der UVB ([www.uv-bund-bahn.de](http://www.uv-bund-bahn.de)) unter der jeweiligen Fach-Rubrik „Arbeitsschutz und Prävention“ Fachthemen“.

Weitergehende und ausführlichere Informationen über die Rolle des Betriebsrates im Hinblick auf die Arbeitssicherheit bietet unter anderem die Broschüre „Der Beitrag des Betriebsrates zur Arbeitssicherheit“, herausgegeben von der Berufsgenossenschaft Energie, Textil, Elektro, Medienerzeugnisse (BG ETEM). Die Broschüre kann kostenlos als Download auf der Homepage der BG ETEM ([www.bgetem.de](http://www.bgetem.de)) bezogen werden.

### Quellen

- [1] § 80 Abs. 1 Nr. 1 BetrVG
- [2] § 89 Abs. 1 Satz 1 BetrVG
- [3] § 80 Abs. 1 Nr. 2 BetrVG
- [4] § 89 Abs. 1 Satz 2 BetrVG
- [5] § 11 ASiG
- [6] §§ 81 – 89 BetrVG
- [7] § 80 Abs. 2 u. 3 BetrVG
- [8] § 89 Abs. 2 BetrVG
- [9] § 90 BetrVG
- [10] § 55 Abs. 1a BImSchG
- [11] § 14 GefStoffV
- [12] § 14 Abs. 1 DGUV Vorschrift 1
- [13] § 87 Abs. 1 Nr. 7 BetrVG
- [14] § 87 Abs. 1 Nr. 1 BetrVG
- [15] § 80 Abs. 1 Nr. 2 1 BetrVG
- [16] § 87 Abs. 1 Nr. 1-13 1 BetrVG, § 93 1 BetrVG, § 95 Abs. 2 1 BetrVG, § 87 Abs. 2, §§ 91, § 97 Abs. 2, § 98 Abs. 4 1 BetrVG
- [17] § 111 Satz 1 BetrVG
- [18] § 91 BetrVG
- [19] § 2 Abs. 1 BetrVG
- [20] Bundesarbeitsgericht, Beschlüsse vom 8.6.2004 – 1 ABR 4/03 – 1 ABR 13/03
- [21] <http://www.gda-portal.de/de/Arbeitsprogramme2013-2018/Psyche.html>
- [22] § 9 Abs. 3 ASiG
- [23] § 89 BetrVG
- [24] § 80 Abs. 1 Nr. 1 BetrVG
- [25] EUK-Dialog 4/2013 S. 2 – 7, auf der Homepage der UVB als Download verfügbar
- [26] [www.uv-bund-bahn.de/service-und-medien/publikationen/uvbdialog/archiv-uvbdialog/](http://www.uv-bund-bahn.de/service-und-medien/publikationen/uvbdialog/archiv-uvbdialog/)
- [27] <http://www.gda-orgacheck.de/daten/gda/index.htm>
- [28] § 23 Abs. 1 BetrVG



**Ihre Sicherheit.**

**Ihr Arbeitsschutz.**

# Kopflos statt Kopfball

## **Wer telefoniert, ist abgelenkt ...**

... und lebt gefährlich.  
Ablenkung und Routine gehören  
zu den häufigsten Unfall-  
ursachen im Gleisbereich.  
Hier sind unsere Empfehlungen  
für ein spannendes Spiel:

- Handy nie im Gefahrenbereich nutzen
- Auf Zugverkehr achten
- Sicherheitsregeln befolgen
- Bei Verspätungen oder Wartezeiten nicht nervös werden
- Nachfragen, wenn Sie unsicher sind

Weitere Informationen unter:  
**[dbnetze.com/telefonieren](https://dbnetze.com/telefonieren)**

Kontakt: 069 265-31758

