

Best Practice Organisation des Arbeitsschutzes in Hochschulen

Beobachtungen und Wertungen durch HIS

Ingo Holzkamm, Joachim Müller

Münster, 01.06.2011

Inhalt

Aktuelle Vorschriftenlage

Beobachtungen zur Hochschulpraxis

Good Practice / Fazit

Diskussion

Aktuelle Vorschriftenlage

§ 8, Absatz 2 ASiG



„...Fachkräfte für Arbeitssicherheit oder...die leitende Fachkraft für Arbeitssicherheit, unterstehen unmittelbar dem Leiter des Betriebs.“

Aktuelle Vorschriftenlage

BAG-Urteil vom 15.12.2009



„Der Arbeitgeber ist gem. § 8, Abs 2 ASIG verpflichtet, ...(leitende) Fachkräfte für Arbeitssicherheit (mindestens) unmittelbar dem Leiter des Betriebes...fachlich und disziplinarisch zu unterstellen. Diese herausgehobene Einordnung in der betrieblichen Hierarchie gehört zu den strukturprägenden Grundsätzen des ASIG“

Beobachtungen zur Hochschulpraxis Organisationsmodelle

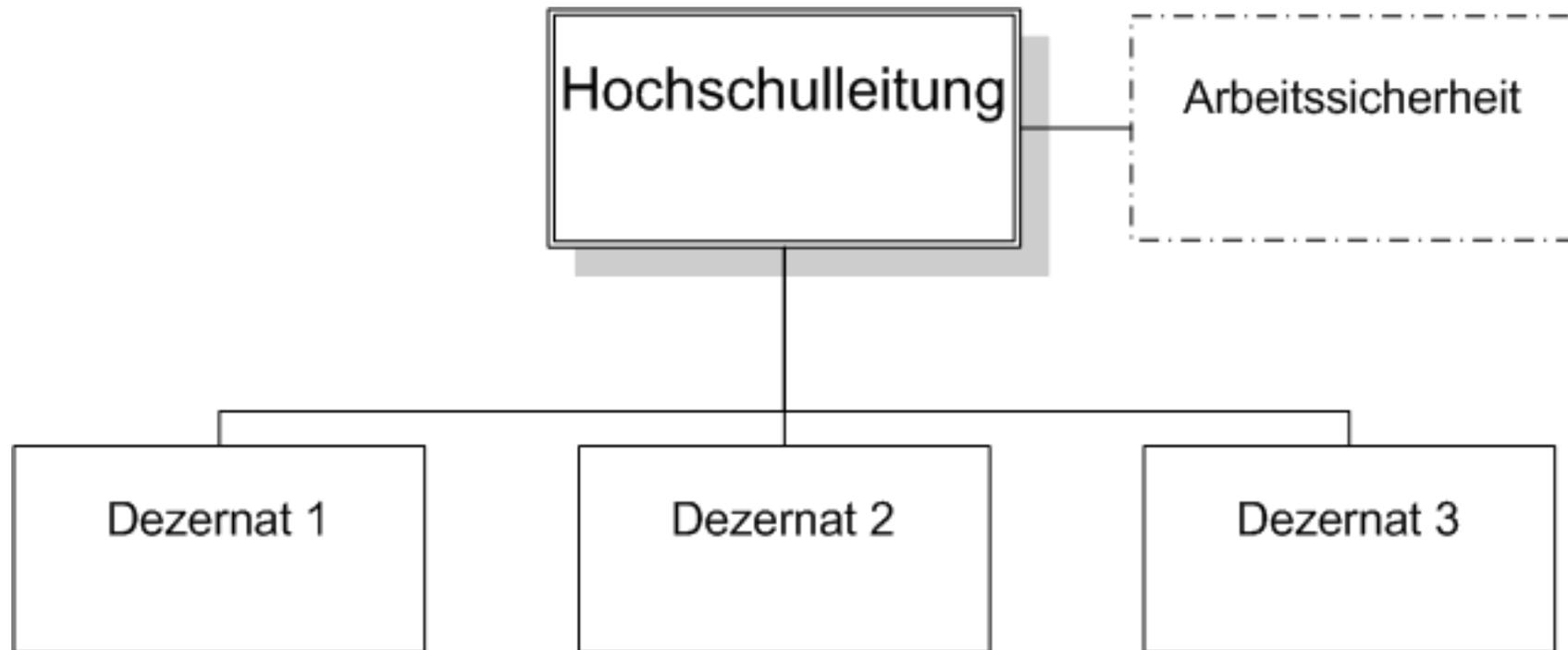
HIS-Untersuchung (HP 110)

Organisation des Arbeits- und
Umweltschutzes in Hochschulen 1995:

Ø „Die Bestandsaufnahme über die derzeitigen
Lösungen in der Aufbauorganisation ... zeigt
erhebliche Unterschiede.“

Ø 7 grundsätzliche Organisationsmodelle

Beobachtungen zur Hochschulpraxis Organisationsmodell „Stabsstelle“

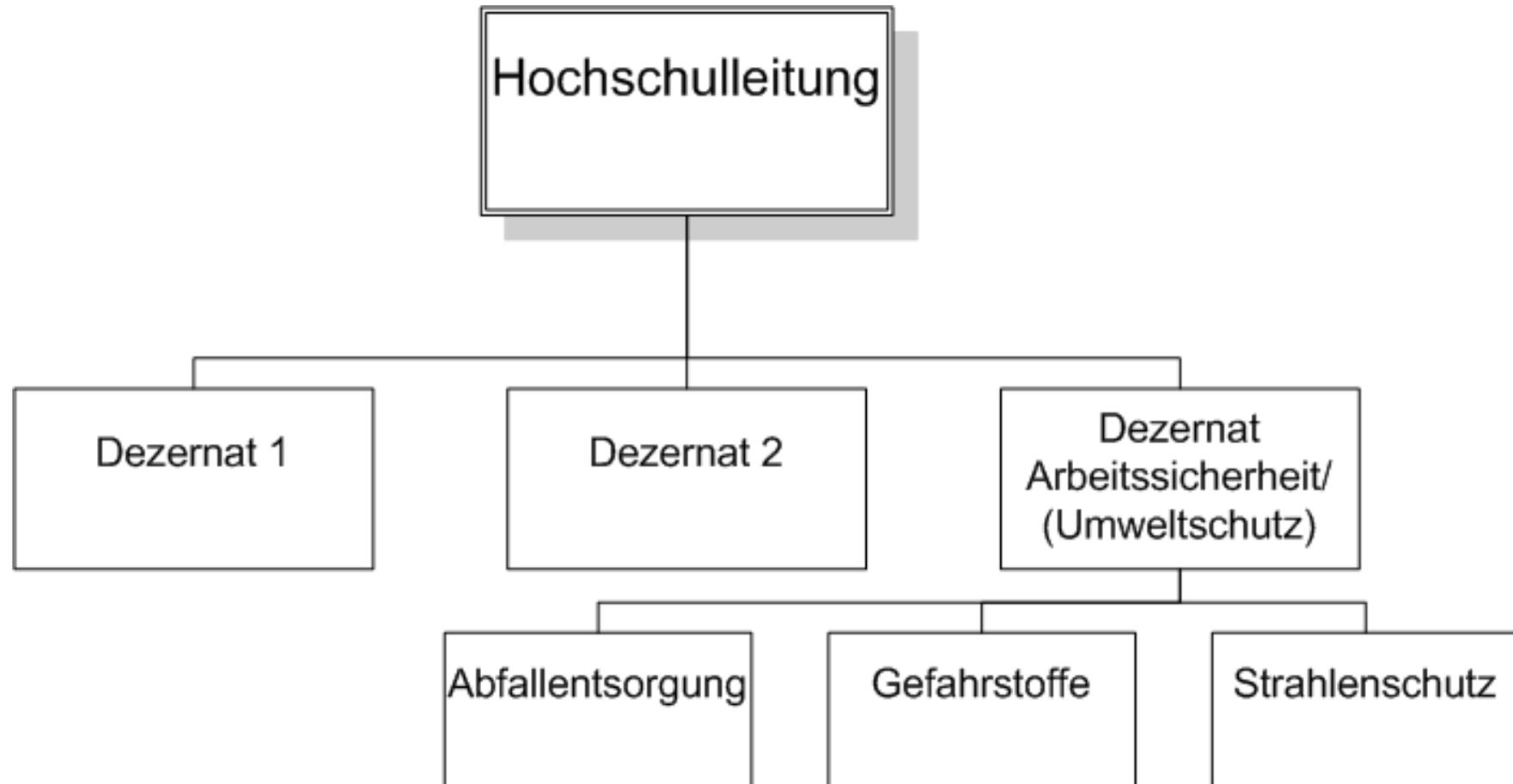


Beobachtungen zur Hochschulpraxis „Stabsstelle“

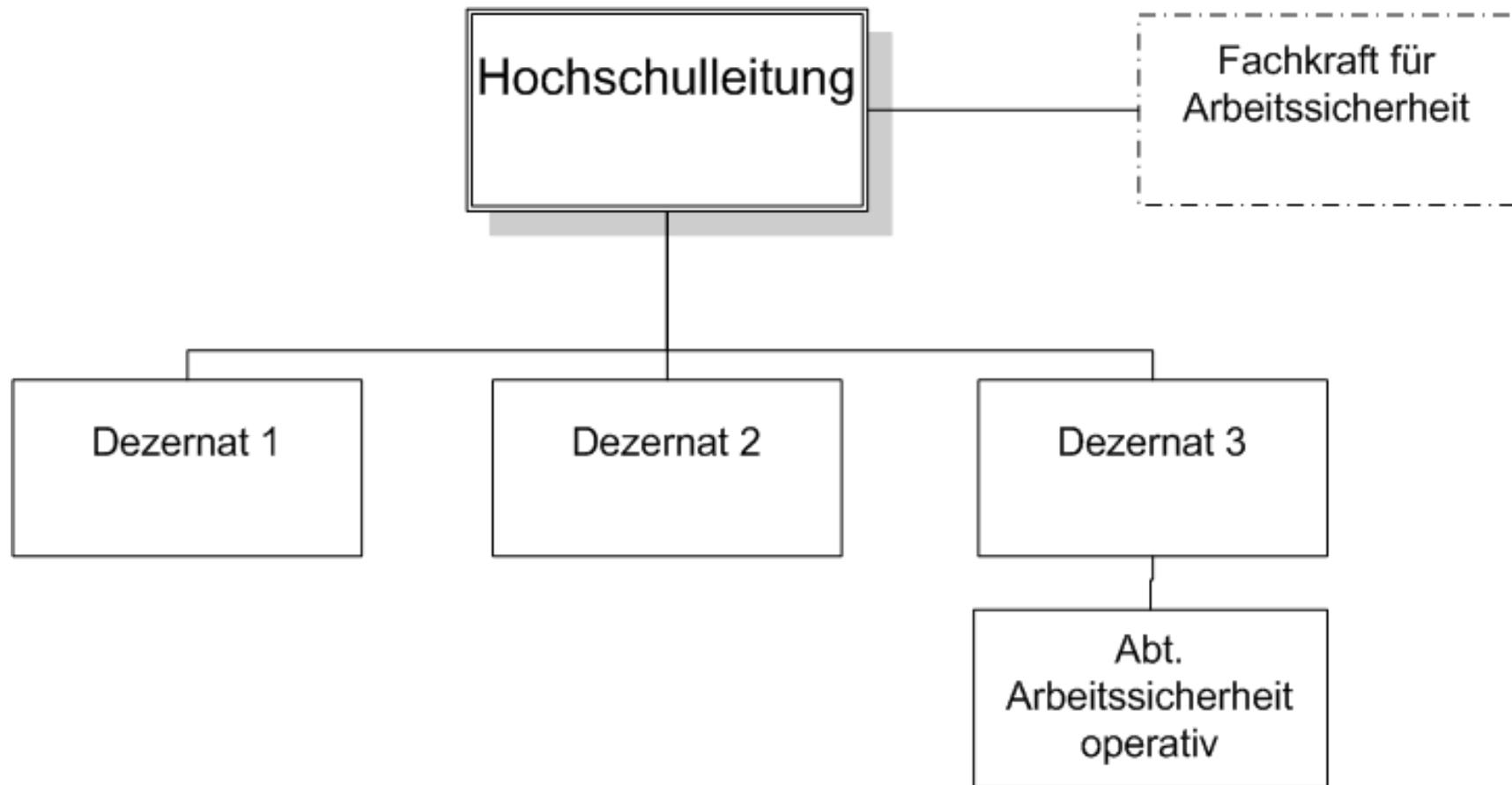
Definitionen Stabsstelle (verschiedene Quellen):

- spezialisierte Leitungshilfsstellen mit fachspezifischen Aufgaben
- Aufgabe der Unterstützung einer Instanz bei der Wahrnehmung ihrer Führungsaufgaben, z. B. Entscheidungsvorbereitung und Kontrolle
- ohne Weisungsbefugnis gegenüber den der Instanz nachgeordneten Stellen (der sog. Linie).
- ohne eigene Ausführungsaufgaben (operative Tätigkeiten)

Beobachtungen zur Hochschulpraxis Organisationsmodell „Direkte Linie“

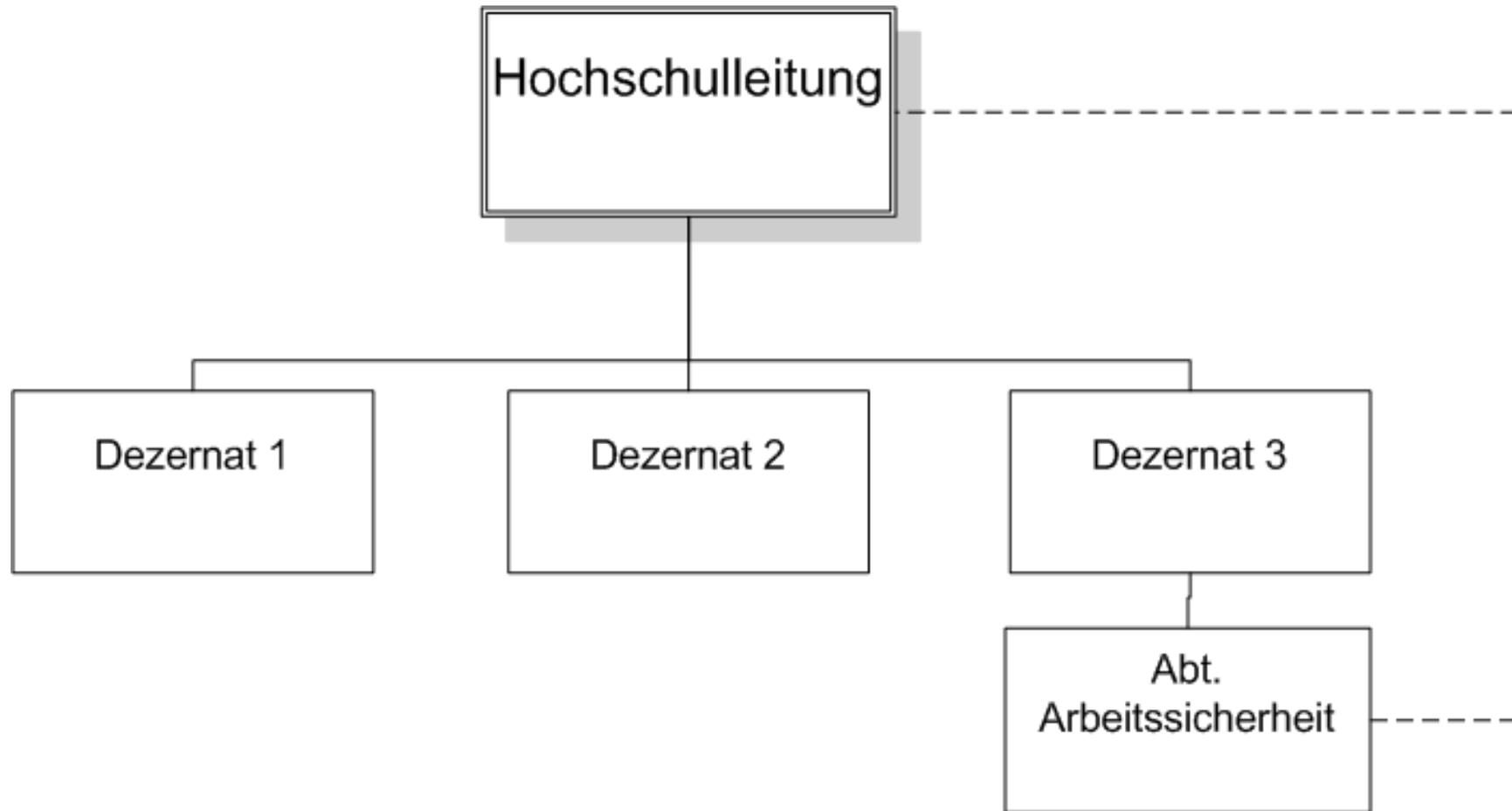


Beobachtungen zur Hochschulpraxis Organisationsmodell „Stab/Linie“



Beobachtungen zur Hochschulpraxis

Organisationsmodell „Indirekte Linie“



Aktuelle Vorschriftenlage

BAG-Urteil vom 15.12.2009



„Der Arbeitgeber ist gem. § 8, Abs 2 ASIG verpflichtet, ...(leitende) Fachkräfte für Arbeitssicherheit (mindestens) unmittelbar dem Leiter des Betriebes...fachlich und disziplinarisch zu unterstellen. Diese herausgehobene Einordnung in der betrieblichen Hierarchie gehört zu den strukturprägenden Grundsätzen des ASIG“

Beobachtungen zur Hochschulpraxis

Vor- und Nachteile von Organisationsmodellen

Vorteile Stab

- Rechtskonforme organisatorische Anbindung
- Unabhängig in der fachlichen Beratung
- Konzentration auf Beratung und Überwachung
- Strikte Trennung Überwachung und Vollzug
- Vermeiden von Zielkonflikten
(Finanzen/Sicherheitserfordernisse)
- Innenwirkung (direkt an Hochschulleitung
angebunden = Autorität!)

Beobachtungen zur Hochschulpraxis

Vor- und Nachteile von Organisationsmodellen

Nachteile Stab

- Trennung von Beratung/Überwachung und operativen Tätigkeiten in der Praxis ineffektiv
- Leichter Rückzug auf formale Position
- gravierende neue Themen existieren nicht (Beschränkung auf ASiG-Aufgaben)
- verkörpert „alte“ Sifa Sichtweise

Beobachtungen zur Hochschulpraxis

Vor- und Nachteile von Organisationsmodellen

Vorteile Linie

- Kurze Wege, kaum Reibungsverluste
- Schlagkräftige Einheit
- Pragmatische Sichtweise
- Übernahme von Verantwortung (Identifikation)
- Möglichkeit für Budgetverantwortung
- strikte Trennung zwischen Kontrolle und Vollzug aufgehoben
- bislang geduldet durch Überwachungsorgane
- Sichtweise der FaSi als Dienstleister
- Leichteres Eingehen von Kompromissen
- Offenheit für neue Aufgaben (Profilierungsmöglichkeiten)

Beobachtungen zur Hochschulpraxis

Vor- und Nachteile von Organisationsmodellen

Nachteile Linie

- Interessenkollisionen bei Selbstüberwachung der eigenen operativen Tätigkeit
- Technische Sichtweise von Lösungen
- Interessenskonflikte wenn Geld gespart werden soll (Gefahr, dass Arbeitssicherheit eine geringere Priorität eingeräumt wird)
- unmittelbares Vortragsrecht bei der Leitung, aber Gefahr von „disziplinarischen“ Maßnahmen durch direkten Vorgesetzten (Dezernent), wenn dieser eine andere Meinung vertritt

Beobachtungen zur Hochschulpraxis

Organisationsmodelle

HIS-Untersuchung 1995:

Ursachen unterschiedlicher Lösungen:

- ∅ historisch gewachsene Aufgabenzuordnungen und –verknüpfungen (z. B. Sicherheit, Abfall, Gefahrstoffe, Technik)
- ∅ jeweiliges hochschulinternes Selbstverständnis bzw. Konsens über Aufgabenaufteilung

Beobachtungen zur Hochschulpraxis

Fazit Beobachtungen:

- ∅ Die meisten Hochschulen scheinen mit ihren jeweiligen individuellen Lösungen gut zu fahren!
- ∅ Aufsichtsbehörden akzeptieren die gelebte Praxis



Ist die Organisationsform
wirklich so ausschlaggebend
für eine erfolgreiche
Sicherheitsarbeit?

Good Practice / Fazit



- ...oder hängt erfolgreiche Sicherheitsarbeit mehr von
- den individuellen Rahmenbedingungen an der Hochschule
 - und vor allem vom Selbstverständnis der FaSi ab?

Good Practice / Fazit

Rahmenbedingungen Hochschule

- gegenüber dem Thema Arbeitssicherheit aufgeschlossene Haltung in der Hochschule (Hochschulleitung, Wissenschaftler)
- FaSi in Entscheidungsprozesse aktiv eingebunden
- die Arbeit der FaSi erfährt Wertschätzung
- (Linien)Vorgesetzter steht voll hinter der FaSi

Good Practice / Fazit

Selbstverständnis der FaSi

Berater und Überwacher

- will unabhängig wirken
- will sich in seiner Bewertung nicht von Rahmenbedingungen beeinflussen lassen (z. B. Finanzen)

Sicherheitsmanager

- will Verantwortung übernehmen
- will selbst aktiv etwas ändern
- kann Zielkonflikte durchstehen
- ist offen für neue Tätigkeitsfelder
- sieht sich als Dienstleister

Vielen Dank für Ihre Aufmerksamkeit

Diskussion!

