

So gestaltet der Betriebsrat mit

MITBESTIMMUNG Die Regelungen im Arbeitsschutzgesetz haben es in sich: Sie zielen ab auf die menschengerechte Arbeitsgestaltung, wobei der Betriebsrat mit seinen Mitbestimmungsrechten die entscheidenden Impulse geben kann.

VON JENS GÄBERT

Das Arbeitsschutzgesetz¹ (ArbSchG) und die Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts (BAG) zu den Mitbestimmungsrechten des Betriebsrats haben die Aufgaben der Betriebsratsarbeit in den letzten Jahren stark gewandelt. Die wichtigsten Entscheidungen zur Mitbestimmung des Betriebsrats auf der Grundlage des Betriebsverfassungsgesetzes (§ 87 Abs. 1 Nr. 7 BetrVG) ergingen ab 2004. Im Zuge dieser jüngeren Rechtsprechung hat sich bei der Mitbestimmung und Mitgestaltung der Betriebsräte (BR) eine Entwicklung vollzogen, die in der Betriebsratspraxis häufig noch nicht angekommen ist. Dies hat im Wesentlichen zwei Gründe:

- Viele Betriebsräte verstehen ihre Aufgaben im Arbeits- und Gesundheitsschutz noch immer vor allem als Überwachung der Arbeitgeberpflichten, dass die zugunsten der Arbeitnehmer geltenden Gesetze (im Sinne von § 80 Abs. 1 Nr. 1 BetrVG) umgesetzt werden. Das ist insofern logisch, als dass der Arbeitgeber als Normadressat des ArbSchG verpflichtet ist, die Arbeitsschutzvorschriften einzuhalten – und dazu oft Hinweise des Betriebsrats benötigt. Doch bei dieser Perspektive kommt zu kurz, dass im Zuge der BAG-Rechtsprechung der Betriebsrat selbst mittlerweile Akteur bei der Gestaltung der Arbeitsbedingungen ist.
- Zudem bestand seit Inkrafttreten des Arbeitssicherheitsgesetzes (ASiG, 1976) das Missverhältnis, dass sich der Arbeitsschutz in erster Linie mit Arbeitssicherheit und Un-

fallverhütung befasst hat. Das verkennt die Möglichkeiten des Betriebsrats, die Arbeitsbedingungen aktiv und initiativ auf vielen Gebieten mitzugestalten.

Hinzu kommt, dass das BAG (6.12.1983) vor Jahrzehnten eine »einschränkende« Entscheidung getroffen hatte:² Damals wurde im Zusammenhang mit der Bildschirmarbeit entschieden, dass dem Betriebsrat bei der Regelung von Bildschirmpausen kein Mitbestimmungsrecht zusteht.³ In der Folge fehlten den Betriebsräten bis zu Beginn der 2000er Jahre Erfahrungen bei der Gestaltung von Arbeitsbedingungen.

Menschengerechte Arbeit – eine Arbeitsschutzmaßnahme

Das ArbSchG regelt in § 2, dass auch Maßnahmen der menschengerechten Gestaltung der Arbeit zu den Maßnahmen des Arbeitsschutzes im Sinne des Gesetzes zählen. Diese Definition stellt klar, dass neben der Arbeitssicherheit und Unfallverhütung auch gut gestaltete Arbeitsbedingungen als Maßnahmen des Arbeitsschutzes zu bewerten sind. Dies ist für Betriebsräte von herausragender Bedeutung, denn das BAG hat am 8. Juni 2004⁴ festgestellt: Sämtliche Regelungen des ArbSchG unterliegen der Mitbestimmung des Betriebsrats gem. § 87 Abs. 1 Nr. 7 BetrVG, wenn sie

- dem Gesundheitsschutz dienen
- Verpflichtungen des Arbeitgebers enthalten und konkret umsetzen

DARUM GEHT ES

1. Die Mitbestimmung des Betriebsrats im Arbeits- und Gesundheitsschutz beruht maßgeblich auf dem Arbeitsschutzgesetz (und weiteren Gesetzen, Verordnungen) in Verbindung mit § 87 Abs. 1 Nr. 7 BetrVG.

2. Der Mechanismus dieser Mitbestimmungsrechte weicht ab von anderen Mitbestimmungstatbeständen, der Betriebsrat hat viele Möglichkeiten der Initiativen und der Mitgestaltung der Arbeitsbedingungen.

3. Seit 2004 hat die Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts zudem zur Konkretisierung der Mitbestimmung beigetragen. Beispiele zeigen Formen der Umsetzung.

1 ArbSchG vom 7. August 1996, setzt die EU-Richtlinie 89/391 EWG um. Europäisches Recht ist oft maßgeblich für die nationale Gesetzgebung – auch im Arbeitsschutz.

2 Das war lange vor dem Inkrafttreten des ArbSchG von 1996, also auf nicht mehr gültiger Rechtsgrundlage!

3 BAG vom 6.12.1983 – 1 ABR 43/81. Hintergrund: Der damals geltende § 120a GewO verpflichtete Arbeitgeber, den Betrieb so einzurichten, dass keinerlei Gefahren für Sicherheit und Gesundheit der Beschäftigten entstehen. Das BAG legte dies lediglich als eine Generalklausel ohne konkrete Verpflichtungen des Arbeitgebers aus.

4 BAG vom 8.6.2004 – 1 ABR 13/03.



gutearbeit-online.de

Bisher zum Thema in »Gute Arbeit« erschienen:

▷ 2/2018, Dr. Ulrich Faber: Mitbestimmung im Arbeitsschutz (S. 24–27).

▷ Titelthema 7–8/2017, darin: Dr. Uli Faber: Gefährdungen mitbestimmt beurteilen (S. 13–17).

▷ Titelthema 5/2017, darin: Moritz Boje Tiedemann, Daniela Tieves Sander: Gefährdungen durch Arbeitszeit ermitteln (S. 16–20).

▷ Titelthema 10/2016, darin: Bettina Splittgerber, David Beck: In sieben Schritten zur Gefährdungsbeurteilung (S. 16–19).

Für die Online-Ausgabe registrierte Abonnent/-innen von »Gute Arbeit« greifen kostenfrei auf alle Beiträge der Zeitschrift zu (Ausgaben ab 1/2012).

- der Arbeitgeber Handlungsspielräume hat, weil Arbeitsschutzvorschriften »nicht hinreichend konkrete Regelungen enthalten«, also ausgefüllt werden müssen.

Diese Mitbestimmung gilt unabhängig davon, ob eine Vorschrift unmittelbar oder mittelbar dem Arbeitsschutz dient. Unmittelbar dem Arbeitsschutz dienen z.B. die erforderlichen Maßnahmen zur Arbeitsgestaltung gem. § 3 Abs. 1 ArbSchG. Demgegenüber dient die Gefährdungsbeurteilung gem. § 5 ArbSchG lediglich mittelbar der Arbeitsgestaltung, weil es sich lediglich um ein Verfahren zur Verbesserung der Arbeitsbedingungen handelt.

Mitbestimmung nach Betriebsverfassungsgesetz

Auf der Grundlage dieser Rechtsprechung des BAG ist es dem Betriebsrat möglich, sämtliche Pflichten des Arbeitgebers aus dem Arbeitsschutzgesetz mitbestimmt auszugestalten. Die Arbeitgeberpflichten sind im zweiten Abschnitt des Arbeitsschutzgesetzes geregelt und umfassen die Paragraphen 3 bis 14. Hinzu kommen die in den Paragraphen 15 bis 17 geregelten Rechte der Beschäftigten, denen der Betriebsrat im Rahmen von § 3 Abs. 2 ArbSchG zur Umsetzung verhelfen kann und soll (vgl. Kästen unten).

§

AUFGABEN UND MITBESTIMMUNG

Arbeitgeberpflichten im Arbeitsschutzgesetz, die der Mitbestimmung unterliegen:

- **§ 3 Grundpflichten des Arbeitgebers** Die erforderlichen Maßnahmen der Arbeitsgestaltung, adäquate Organisation des Arbeitsschutzes sowie Beteiligung der Beschäftigten an den Prozessen etc.
- **§ 4 Allgemeine Grundsätze** Gefährdungen vermeiden/an der Quelle bekämpfen; bereits bei der Maßnahmenplanung gesicherte arbeitswissenschaftliche Erkenntnisse anwenden etc.
- **§ 5 Beurteilung der Arbeitsbedingungen** Grundlage/Herzstück des Arbeitsschutzes zur Verbesserung der Arbeitsbedingungen; körperliche, physikalische, psychische Gefährdungen beurteilen etc.
- **§ 6 Dokumentation** Der Arbeitgeber muss Ergebnisse der Gefährdungsbeurteilung (auch Unfälle) dokumentieren, die sich daraus ergebenden Maßnahmen beschreiben und die Wirksamkeitskontrolle nachweisen.
- **§ 7 Übertragung von Aufgaben** Mit Regelungen sicherstellen, dass Beschäftigte, denen Aufgaben übertragen werden, ausreichend qualifiziert sind etc.
- **§ 8 Zusammenarbeit mehrerer Arbeitgeber** Regelungs- und Abstimmungsbedarf beim Einsatz von Leiharbeitskräften.
- **§ 9 Besondere Gefahren** Maßnahmen des Arbeitgebers in besonders gefährlichen Arbeitsbereichen.
- **§ 10 Erste Hilfe und sonstige Notfallmaß-**

nahmen Der Arbeitgeber muss Maßnahmen zur Ersten Hilfe, Brandbekämpfung, und Evakuierung sicherstellen.

- **§ 11 Arbeitsmedizinische Vorsorge** Verpflichtung des Arbeitgebers, den Anforderungen der ArbMedVV zu entsprechen, etwa Angebots-, Wunschvorsorge etc.
- **§ 12 Unterweisung** Anhand der Ergebnisse der Gefährdungsbeurteilung werden Beschäftigte zur Sicherheit und Gesundheit an ihren Arbeitsplätzen unterwiesen.
- **§ 13 Verantwortliche Personen** Der Arbeitgeber kann zuverlässige Personen mit Aufgaben des Arbeitsschutzes betrauen.
- **§ 14 Unterrichtung und Anhörung der Beschäftigten des öffentlichen Dienstes** Verpflichtet nunmehr auch den öffentlichen Arbeitgeber in Entsprechung zu § 81 BetrVG, Beschäftigte zu unterrichten und auch beim Fehlen eines Personalrats anzuhören.

Rechte und Pflichten der Beschäftigten:

- **§ 15 Pflichten der Beschäftigten** Sie müssen auch selbst Sorge tragen für ihre Gesundheit
- **§ 16 Besondere Unterstützungspflichten** Beschäftigte haben Meldepflichten und sollen Arbeitgeber dabei unterstützen, den Gesundheitsschutz der Beschäftigten zu gewährleisten.
- **§ 17 Rechte der Beschäftigten** Die Beschäftigten haben auch Vorschlagsrechte zu allen Gesundheitsschutzfragen und können sich bei Behörden beschweren.

Das Mitbestimmungsrecht aus § 87 Abs. 1 Nr. 7 BetrVG ist ein Sonderfall im Mitbestimmungssystem der Betriebsverfassung. Das liegt daran, dass es als einziges Mitbestimmungsrecht eine normative Rahmenvorschrift voraussetzt.⁵ Streng genommen widerspricht dies sogar dem Einleitungssatz von § 87 Abs. 1 BetrVG, der regelt, dass der Betriebsrat, soweit eine gesetzliche oder tarifliche Regelung nicht besteht, in den folgenden Angelegenheiten mitzubestimmen hat.

Das ist im Gesundheitsschutz anders: § 87 Abs. 1. Nr. 7 BetrVG führt keine normative Regelungen über die Verhütung von Arbeitsunfällen, Berufskrankheiten und über den Gesundheitsschutz im Rahmen der gesetzlichen Vorschriften auf. Wesentlich ist, dass die Vorschriften über den Gesundheitsschutz dem Arbeitgeber Handlungsspielräume eröffnen.

Der Betriebsrat kann die mangelnde Konkretetheit des ArbSchG, z. B. § 12 ArbSchG zur Durchführung von Unterweisungen, konkretisieren. Geregelt ist nur, dass der Arbeitgeber die Beschäftigten über den Gesundheitsschutz bei der Arbeit während ihrer Arbeitszeit ausreichend und angemessen zu unterweisen hat. Die Unterweisung soll Anweisungen und Erläuterungen, die eigens auf den Arbeitsplatz oder den Aufgabenbereich der Beschäftigten ausgerichtet sind, enthalten.⁶

Der Gesetzestext ist so allgemein gehalten, dass er zur Umsetzung in die betriebliche Realität konkretisiert werden muss – unter Beachtung der Mitbestimmungsrechte. Damit ändern sich die Aufgaben des Betriebsrats im Gesundheitsschutz erheblich. Er hat die Aufgabe, mitbestimmt zu regeln, dass die Arbeitsbedingungen gesundheitsförderlich gestaltet werden und kann zur Umsetzung konkrete Vorschläge machen, initiativ werden, und hat dabei Anspruch auf sachkundige (externe) Beratung. Er darf sich nicht auf ein bloßes Überwachungsrecht beschränken (lassen).

Beispiel Unterweisung: »In Bezug auf § 12 ArbSchG in Verbindung mit § 87 Abs. 1 Nr. 7 BetrVG verlangt der Betriebsrat: Die Unterweisung muss in den Bereichen XX mindestens jährlich erfolgen, in den Bereichen XY mindestens halbjährlich. Beim Anlass, dass Beschäftigte den Arbeitsplatz wechseln, externe oder neue Arbeitskräfte tätig werden, wird immer unterwiesen. Die Unterweisenden müssen über folgende Sachkunde verfügen: (...). Immer zu beteiligen sind: (...).«⁷

Genau genommen darf der Arbeitgeber nicht ohne Beachtung der Mitbestimmung seinen Arbeitsschutzpflichten nachkommen. Das Mitbestimmungsrecht ist grundlegend anders ausgestaltet als die übrigen Mitbestimmungsrechte. Der beschriebene Aufgabenwandel im Gesundheitsschutz ist für viele Betriebsräte noch nicht offenkundig oder sie scheuen davor zurück, initiativ zu werden und sich aktiv in die Gestaltung der Arbeitsbedingungen »einzumischen«.

Welche Prozesse werden mitbestimmt?

Das Arbeitsschutzgesetz regelt Prozesse, die der Betriebsrat mitbestimmt ausgestalten muss, damit der Arbeitgeber diese Rechtsnormen überhaupt in die betriebliche Praxis umsetzen darf.

► Verbesserung der Arbeitsbedingungen

Der Prozess der Verbesserung bestehender Arbeitsbedingungen wird durch das Verfahren der Gefährdungsbeurteilung gem. § 5 ArbSchG in Gang gesetzt. Bei einer Gefährdungsbeurteilung müssen die Methoden, Prüfkriterien und die Aufbereitung der Ergebnisse so gestaltet werden, dass die Betriebsparteien im Nachhinein in der Lage sind, den Handlungsbedarf zu erkennen und erforderliche Maßnahmen sowie die Wirksamkeitskontrolle, mitbestimmt zu regeln.⁸

► Ablaufprozesse zur Gestaltung der Arbeitsbedingungen

Das Arbeitsschutzgesetz verpflichtet den Arbeitgeber in § 4 ArbSchG, bei der Gestaltung von Arbeitsbedingungen u. a. gesicherte arbeitswissenschaftliche Erkenntnisse zu berücksichtigen. Bereits im Planungsprozess müssen die Gestaltungskriterien, die arbeitswissenschaftlich gesichert sind, beachtet und festgeschrieben werden, damit Orientierung daran bei der Planung und Umsetzung erfolgt.

Das BAG hat zur Mitbestimmung des Betriebsrats bei der betrieblichen Arbeitsschutzorganisation (gem. § 3 Abs. 2 ArbSchG) entschieden, dass sich die Mitbestimmungsrechte nicht nur auf die Ausgestaltung einer Aufbauorganisation (zur menschengerechten Gestaltung der Arbeit) beziehen, sondern auch auf die erforderlichen Abläufe und Prozesse: Wer

⁵ Es muss eine Arbeitsschutzvorschrift vorliegen (Verordnung oder Gesetz), die eine betriebliche Konkretisierung/Ausfüllung verlangt.

⁶ Vgl. zur Unterweisung das Stichwort in »Gute Arbeit« 10/2016 (S. 33).

⁷ Z. B. Fachkraft für Arbeitssicherheit, Betriebsmedizin, Vorgesetzte, Sicherheitsbeauftragte etc.

⁸ Vgl. zur Gefährdungsbeurteilung das Titelthema »Gute Arbeit« 7-8/2017 (S. 8-24).



Superhelden der Betriebsratsarbeit

www.meine-superhelden.de

Im Einsatz für die Guten



macht wann was und hat wo den Hut auf? Eine Regelung zum Ablauf organisatorischer Prozesse im Arbeitsschutz kann z. B. im Vorfeld festlegen, welche Maßnahmen bei der Verlegung von Arbeitsplätzen stattfinden müssen und unter welchen Voraussetzungen die Neugestaltung der Arbeitsbedingungen ansteht. Eine Betriebsvereinbarung kann zudem vorsorglich regeln, welche Maßnahmen bei Hitze einwirkung im Sommer getroffen werden müssen, wenn die Temperaturen ein bestimmtes Maß überschreiten.⁹

Die Regelung von Ablaufprozessen ist in die Zukunft gerichtet und ermöglicht es präventiv festzulegen, was betrieblich zu tun ist, wenn eine Änderung der Arbeitsbedingungen eintritt – etwa die heutzutage häufige Neueinführung von Hard- und Software. Die Möglichkeit, einen Ablaufprozess zu regeln, ist z. B. in § 3 Betriebssicherheitsverordnung normiert: Der Arbeitgeber muss Arbeitsmittel bereits vor dem betrieblichen Einsatz auf Gebrauchstauglichkeit und Ergonomie prüfen. Auch diese Regelung unterliegt nach den Grundsätzen der Rechtsprechung der Mitbestimmung des Betriebsrats und ist eine Rahmenvorschrift nach § 3 Abs. 2 ArbSchG, die ausgestaltet werden muss.

► Inhaltliche Regelungen

Das Arbeitsschutzgesetz verlangt eine stete Verbesserung bestehender Arbeitsbedingungen (im Rahmen der Gefährdungsbeurteilung gem. § 5 ArbSchG). Es ermöglicht mit der Regelung von Ablaufprozessen, erheblich auf die Gestaltung der (künftigen) Arbeitsbedingungen Einfluss zu nehmen. Die dafür erforderlichen Prüf- und Gestaltungskriterien befinden sich nicht in Rechtsnormen, sondern sind allesamt in so genannten gesicherten arbeitswissenschaftlichen Erkenntnissen erfasst. Dies können die Arbeitsstättenregeln (ASR) sein, die zur Arbeitsstättenverordnung entwickelt werden. Es gibt außerdem DIN-EN- und ISO-Normen.¹⁰ Zudem gibt es die DGUV Regeln und -Informationen,¹¹ die ebenfalls arbeitswissenschaftliche Erkenntnisse enthalten. Mit Grundlagen kann man Fehlbeanspruchungen erkennen und Maßnahmen zum Vermeiden bzw. Mindern ableiten, die sich z. B. aus folgenden Faktoren ergeben:¹²

- Fachliche Überforderung, Qualifikationsdefizite, Weiterbildungsbedarf

- Termindruck, Zeitdruck, Hetze
- belastende Arbeitszeiten, Überstunden
- unklare Aufgabenstellung oder Zuständigkeiten
- Unterforderung, Reizarmut, Monotonie, Isolation
- Erfordernis ständiger Aufmerksamkeit und Konzentration
- hohe Verantwortungslast
- fehlende oder negative Rückmeldung, überwiegend Misserfolge
- Konflikte, Reibereien, Mobbing, Vorgesetztenverhalten
- emotionale Verausgabung, Einschränkung der Persönlichkeit
- belastende Arbeitsumgebung: Lärm, Hitze, Gestank, Zugluft, Enge
- schwere Zugänglichkeit von Informationen
- mangelhafte, unsichere Arbeitsmittel
- Erschwerungen, Unterbrechungen, Behinderungen in der Arbeit.

Bei diesen Fehlbeanspruchungen handelt es sich um Gefährdungen im Sinne von § 5 ArbSchG, die im Zuge der Gefährdungsbeurteilung ermittelt und beseitigt werden müssen. Mit geregelten Ablaufprozessen sorgt der Betriebsrat dafür, dass bei der Neugestaltung der Arbeitsbedingungen von vornherein Fehlbeanspruchungen vermieden werden – abgesichert durch eine Wirksamkeitskontrolle.

Grundlage: Gesicherte arbeitswissenschaftliche Erkenntnisse

Der Arbeitgeber ist verpflichtet, bei Maßnahmen des Arbeitsschutzes – zu denen gemäß § 2 ArbSchG auch die menschengerechte Gestaltung der Arbeit gehört – gesicherte arbeitswissenschaftliche Erkenntnisse anzuwenden sowie den Stand von Technik, Arbeitsmedizin und Hygiene zu berücksichtigen. Weiterhin ist in Nr. 4. der Vorschrift geregelt, dass Maßnahmen der Arbeitsgestaltung mit dem Ziel zu planen sind, Technik, Arbeitsorganisation, sonstige Arbeitsbedingungen, soziale Beziehungen und Einfluss der Umwelt auf den Arbeitsplatz sachgerecht zu verknüpfen.

Damit schreibt der Gesetzgeber – in Umsetzung der EU-Richtlinie 89/391 EWG – hohe Anforderungen für die Arbeitsgestaltung vor. Dies ist in der betrieblichen Praxis am besten umsetzbar, wenn der Betriebsrat in Betriebsvereinbarungen mit dem Arbeitgeber über die

⁹ Vgl. hierzu das Titelthema »Gute Arbeit« 4/2018 (S. 8–18) und darin den Beitrag von Jens Gäbert (S. 8–12).

¹⁰ Vgl. den Beitrag »Gute Arbeit« 6/2018 ab S. 30, Katharina Hömann-Kramer, Kasten zur DIN ISO-Norm 45.001 (3/2018) zu den Anforderungen an Arbeitsschutz-Managementsysteme.

¹¹ DGUV: Deutsche Gesetzliche Unfallversicherung, Dach der Berufsgenossenschaften und Unfallkassen.

¹² Die Aufzählung enthält Beispiele, sie ist nicht vollständig oder abschließend.

GUT GESTALTETE ARBEITSAUFGABEN

Anforderungen gemäß ISO 9241-2:***Angemessen gestaltete Arbeitsaufgaben sollten**

- die Ausführung der Aufgabe erleichtern
- die Gesundheit und Sicherheit der Benutzer sicherstellen
- ihr Wohlbefinden fördern
- Möglichkeiten zur Entwicklung ihrer Fertigkeiten und Fähigkeiten im Rahmen der Aufgabenstellung vorsehen.

Insbesondere sollte Folgendes soweit wie möglich vermieden werden:

- Überforderung oder Unterforderung, die zu unnötiger oder übermäßiger Beanspruchung oder Ermüdung oder zu Fehlern führen können
- unangemessener Wiederholungsgrad, der zu Monotonie und Sättigungsempfindungen Langeweile und zu Unzufriedenheit führen kann
- unangemessener Zeitdruck
- Einzelarbeit ohne Gelegenheit zu sozialen Kontakten.

Folgendes sind die Anforderungen an die Merkmale gut gestalteter Arbeitsaufgaben. Sie sollten:**Sie sollten:**

- Die Erfahrungen und Fähigkeiten der Nutzergruppen berücksichtigen

- vorsehen, dass eine angemessene Vielfalt von Fertigkeiten, Fähigkeiten und Aktivitäten angewandt wird
- sicherstellen, dass die zu erledigenden Aufgaben als ganzheitliche Arbeitseinheit statt als Bruchstücke davon erkennbar sind
- sicherstellen, dass die zu erledigenden Aufgaben einen bedeutsamen, dem Benutzer verständlichen Beitrag zur Gesamtfunktion des Arbeitsbereichs leisten
- einen angemessenen Handlungsspielraum hinsichtlich Reihenfolge, Arbeitstempo und Vorgehensweise vorsehen
- ausreichende Rückmeldung über die Aufgabenerfüllung in für den Benutzer bedeutsamer Weise vorsehen
- Gelegenheiten zur Weiterentwicklung bestehender und die Aneignung neuer Fertigkeiten im Rahmen der Aufgabenstellung vorsehen
- ausdrücklich bestimmt die ISO-Norm 9241-2 folgenden Grundsatz, von dem sich auch Betriebsräte leiten lassen können: »Es gibt keinen alleinigen besten Weg der Gestaltung von Arbeitsaufgaben um Anforderungen, Effizienz, Gesundheit und Wohlbefinden der Benutzer Rechnung zu tragen.«

* Quelle: »Mitbestimmung und Gesundheitsschutz«, Jens Gäbert, Brigitte Maschmann-Schulz, AiB-Stichwort, Bund-Verlag (ISBN 3-7663-3498-0).

Arbeitsgestaltung und/oder Prüfkriterien bei der Gefährdungsbeurteilung eine Regelung getroffen hat.

Der Betriebsrat muss wissen: Gesicherte arbeitswissenschaftliche Erkenntnisse sind keine – wie das Gesetz oder die Verordnungen – zwingenden Vorgaben. Abweichungen sind möglich, das bedeutet allerdings, dass Gestaltungsbedarf besteht und andere Entlastungsmaßnahmen umgesetzt werden müssen, die das geforderte Schutzniveau der arbeitswissenschaftlichen Erkenntnisse erreichen.¹³

So sind z. B. die Anforderungen an gut gestaltete Arbeitsaufgaben normiert (ISO 9241 Teil 2, vgl. Kasten oben). Die Anwendung dieser gesicherten arbeitswissenschaftlichen Erkenntnisse als Prüfkriterien im Rahmen der Gefährdungsbeurteilung (§ 5 ArbSchG) oder als Gestaltungskriterien bei Ablaufprozessen (§ 3 Abs. 2 in Verbindung mit § 4 ArbSchG)

bedarf allerdings einer Sachkunde, die von Betriebsräten nicht zu erwarten ist. Hier gilt es, Sachverständige gem. § 80 Abs. 3 BetrVG hinzuzuziehen oder aber die zu regelnden Angelegenheiten im Rahmen einer Einigungsstelle abzuklären. In diesem Fall hat der Betriebsrat die Möglichkeit, sachkundige außerbetriebliche Beisitzer auch ohne Zustimmung des Arbeitgebers hinzuzuziehen.

Ausblick Zu diesen Fragen wird der Autor in einer der nächsten Ausgaben einen Folgebeitrag veröffentlichen. ◀



Jens Gäbert, Fachanwalt für Arbeitsrecht in Hamburg, berät Interessensvertretungen insbesondere im Arbeits- und Gesundheitsschutz.

Der Schoof hat immer Antworten



Schoof Betriebsratspraxis von A bis Z

Das Lexikon für die betriebliche Interessensvertretung (inklusive Online-Zugriff auf alle Arbeitshilfen)
2018. 2.430 Seiten, gebunden
€ 56,-
ISBN: 978-3-7663-6704-4

www.bund-verlag.de/6704



kontakt@bund-verlag.de
Info-Telefon: 069/79 50 10-20

¹³ Vgl. zu den Technischen Regeln und arbeitswissenschaftlichen Erkenntnissen: Stichwort in »Gute Arbeit« 3/2018 (S. 33).