

Arbeits- und Gesundheitsschutz im Betrieb

durch Mitbestimmung erfolgreich gestalten

Die Weltgesundheitsorganisation WHO definiert Gesundheit als den ›Zustand des vollständigen körperlichen, geistigen und sozialen Wohlbefindens und nicht allein (als) das Freisein von Krankheit und Gebrechen‹. Dieses Leitbild gehört augenscheinlich nicht zu den selbstverständlichen Zielen, die die Gestaltung der Arbeit in Unternehmen und Dienststellen bestimmen. Im Gegenteil: die Arbeit, die mit dem Ziel der Rentabilität und der Kostensparsamkeit verrichtet wird, bringt regelmäßig Wirkungen hervor, die alles andere als verträglich mit der Gesundheit oder gar dem Wohlbefinden der Beschäftigten sind.

Die Statistiken der Krankenkassen geben Auskunft darüber, dass die Arbeit in modernen Fabriken und Büros oftmals mit dem Verschleiß von Physis und Psyche verbunden ist. Nicht nur schwere körperliche Arbeit fordert ihren Tribut; auch vermeintlich ›leichte Arbeit‹, wie die an Bildschirmarbeitsplätzen, kann auf Dauer Wohlbefinden und Gesundheit beeinträchtigen. Und insgesamt wird eine Zunahme der psychischen Belastungen konstatiert: Burn-Out greift um sich, die Zahl psychisch belasteter und erkrankter Beschäftigter steigt rapide an.



Vom Spannungsverhältnis zwischen der modernen Erwerbsarbeit und der Sicherheit und Gesundheit derjenigen, die diese Arbeit verrichten, geht auch der Gesetzgeber aus: ein umfangreiches System des Arbeits- und Gesundheitsschutzes macht es den Unternehmen und öffentlichen Arbeitgebern zur Pflicht, bei der kostengünstigen und gewinnorientierten Gestaltung der Arbeitsplätze auf die Gesundheit der Beschäftigten Rücksicht zu nehmen. Eine zentrale Rolle spielt das Arbeitsschutzgesetz, das die Ziele und Wege des betrieblichen Gesundheitsschutzes definiert.

Leider entfalten die Gesetze auf betrieblicher Ebene nicht in dem Umfang Wirkung, wie es aus Sicht der Beschäftigten wünschenswert wäre: in nicht wenigen Fällen vernachlässigen die Arbeitgeber ihre Pflichten, sei es aus Unkenntnis, sei es,

weil sie den betrieblichen Arbeits- und Gesundheitsschutz als reinen Kostenfaktor betrachten und den Nutzen nicht erkennen, den ein gut gestalteter Gesundheitsschutz auch für den Betrieb oder die Dienststelle bedeutet.

Die bestehenden Defizite zu beseitigen und die Lage zugunsten der Kolleginnen und Kollegen zu verbessern, das liegt auch in der Hand von Betriebs- und Personalräten: Die Kombination von Arbeitsschutzgesetzgebung und Betriebsverfassungs- bzw. Personalvertretungsrecht schafft wirksame Handlungsmöglichkeiten, für die Interessen der Beschäftigten am Erhalt ihrer Gesundheit einzutreten. Interessenvertretungen können initiativ werden, dort wo sich nichts tut; und sie können sich aktiv einmischen in die Gestaltung des betrieblichen Arbeits- und Gesundheitsschutzes, um das Potenzial auszuschöpfen, das durch die geltenden Gesetze gegeben ist.

Das Arbeitsschutzgesetz – grundlegende Regelung für den betrieblichen Arbeits- und Gesundheitsschutz

Das Arbeitsschutzgesetz ist das grundlegende Gesetz für den betrieblichen Arbeits- und Gesundheitsschutz. Es bildet die Basis einer ganzen Reihe weiterer Gesetze und Verordnungen, die der Verbesserung des Gesundheitsschutzes bei der Arbeit dienen, wie zum Beispiel das Arbeitssicherheitsgesetz, Bildschirmarbeitsverordnung, Gefahrstoffverordnung und so weiter. Dieses Gesetz definiert die Philosophie des modernen Arbeits- und Gesundheitsschutzes: **Es verpflichtet den Arbeitgeber zu einem präventiven und ganzheitlichen Arbeits- und Gesundheitsschutz. Diesen Arbeitsschutz hat er als kontinuierlichen Verbesserungsprozess unter Mitwirkung der Beschäftigten zu organisieren.**



Zielsetzung: Verminderung der Gefährdungen und menschengerechte Gestaltung der Arbeit

Ziel des Arbeitsschutzgesetzes ist es, die Sicherheit und den Gesundheitsschutz der Beschäftigten durch Maßnahmen des Arbeitsschutzes zu verbessern. Dabei handelt es sich um Maßnahmen zur Verhütung von Unfällen bei der Arbeit und Gesundheitsgefahren einschließlich Maßnahmen der menschengerechten Gestaltung der Arbeit.

Damit folgt das Arbeitsschutzgesetz einem umfassenden präventiven Ansatz. Es beschränkt sich nicht darauf, auf das Eintreten von Gefahrenwirkungen, zum Beispiel von Arbeitsunfällen, zu reagieren, wie es im klassischen Arbeitsschutz der Fall war, sondern zielt darauf, die Gefährdungsursachen von vornherein zu beseitigen oder wenigstens abzuschwächen. Von Gewicht ist hierbei der Begriff der Gefährdung. Er bedeutet »die Möglichkeit eines Schadenseintritts oder einer gesundheitlichen Beeinträchtigung ohne bestimmte Anforderungen an deren Ausmaß und Eintrittswahrscheinlichkeit« (Kittner, Arbeitsrecht-Handbuch für die Praxis). Das bedeutet, dass der Arbeitgeber auch Gefahrenquellen beseitigen muss, deren negative Auswirkungen auf die Beschäftigten mit geringer Wahrscheinlichkeit eintreten und der Schaden im Eintrittsfall nicht gravierend sein muss. **Auch mögliche geringe Schäden und Beeinträchtigungen müssen also in Angriff genommen und vermieden oder wenigstens vermindert werden.**

Weitergehend noch als diese Definition der Gefährdung, ist die Pflicht zur menschengerechten Gestaltung der Arbeit. In allgemeiner Form wird hier gefordert, dass die Arbeit und ihre Bedingungen an die Beschäftigten anzupassen sind, nicht umgekehrt. Als Beispiel ist hier zu nennen, dass bei der Gestaltung von Bildschirmarbeitsplätzen die verwendete Software der Art und Weise angepasst werden muss, in der der Mensch Informationen aufnimmt und verarbeitet (siehe Bildschirmarbeitsverordnung).

Gefährdungen – ermitteln, bewerten, beseitigen

Eine zentrale Rolle für die Verbesserung der Arbeitsbedingungen spielen die **Gefährdungsbeurteilungen**. Der Arbeitgeber hat die Pflicht, die im Betrieb oder in der Dienststelle existierenden Arbeitsbedingungen umfassend darauf zu untersuchen, ob von ihnen Gefährdungen für die Sicherheit und die Gesundheit der Beschäftigten ausgehen. Dabei hat er physische und psychische Belastungen zu ermitteln, die von den Arbeitsmitteln, den Arbeitsbedingungen, der Arbeitsorganisation und den sozialen Beziehungen am



Arbeitsplatz ausgehen können. Bei der Analyse hat er sich am jeweiligen **Stand der Technik** und den **arbeitswissenschaftlichen Erkenntnissen** zu orientieren. Die ermittelten Gefährdungen sind zu bewerten und zügig, entsprechend ihrer Schwere – bevorzugt an der Quelle – zu beseitigen. Der Arbeitgeber steht in der Pflicht, die ergriffenen Maßnahmen auf ihre Wirksamkeit zu überprüfen und gegebenenfalls ergänzende oder andersartige Maßnahmen zu ergreifen. Den kompletten Ablauf hat der Arbeitgeber zu dokumentieren: von der Gefährdungsbeurteilung über die ergriffenen Maßnahmen bis hin zur Wirksamkeitskontrolle, einschließlich der für die Umsetzung der Maßnahmen festgelegten Verantwortlichkeiten.

Die Gefährdungsbeurteilung ist somit **kein einmaliger Vorgang**. Sie ist immer dann zu wiederholen, wenn sich die Gegebenheiten ändern: dies können Veränderungen am Arbeitsplatz sein, Änderungen bei den Beschäftigten, zum Beispiel durch zunehmendes Alter oder Krankheit. Ebenso können es Änderungen sein im Stand der Technik und der gesicherten arbeitswissenschaftlichen Erkenntnisse. Auch in diesem Falle sind Gefährdungsbeurteilungen gegebenenfalls zu aktualisieren.



Mangelnde Qualifizierung der Beschäftigten als Quelle von Gefährdungen – Unterweisung tut Not

Das Arbeitsschutzgesetz definiert ausdrücklich mangelnde Qualifizierung als mögliche Ursache von Gefährdungen für die Sicherheit und die Gesundheit der Beschäftigten. Der Arbeitgeber steht deshalb in der Pflicht, entsprechend der Gefährdungslage in Betrieb und Dienststelle, Unterweisungen durchzuführen. In diesem Sinne hat er nicht nur durch Verbesserung der Arbeitsbedingungen eine **Verhältnisprävention** zu betreiben, sondern diese durch eine **Verhaltensprävention** zu ergänzen: Er hat die Beschäftigten dazu zu qualifizieren, sich entsprechend der Gefährdungslage zu verhalten. Und er hat sie dazu zu befähigen, die ergonomischen Gegebenheiten am Arbeitsplatz im Sinne der Verbesserung des Arbeits- und Gesundheitsschutzes zu nutzen und sich durch Vorschläge und Hinweise aktiv an der Verbesserung des Arbeitsschutzes zu beteiligen.

Arbeitsschutz durch Organisation

Um den Arbeitsschutz als kontinuierlichen Verbesserungsprozess effektiv zu gestalten, verlangt das Arbeitsschutzgesetz, eine geeignete betriebliche Organisation zu schaffen (diese können zum Beispiel Arbeitsschutzbeauftragte auf Abteilungsebene oder Anlaufstellen für Verbesserungsvorschläge und Mängelhinweise seitens der Beschäftigten sein) und die hierfür erforderlichen Mittel bereitzustellen. Insbesondere hat der Arbeitgeber Vorkehrungen zu treffen, dass die Maßnahmen bei allen Tätigkeiten und eingebunden in die betrieblichen Führungsstrukturen beachtet werden und die Beschäftigten ihren Mitwirkungspflichten nachkommen können.

Wirksame Mitbestimmung beim Arbeits- und Gesundheitsschutz: Möglich und nötig

Das Arbeitsschutzgesetz und die darauf aufbauenden Gesetze enthalten ein großes Potenzial zur Verbesserung der Arbeitsbedingungen. Dieses Potenzial auszuschöpfen ist Anspruch an, wie auch lohnende Aufgabe für die betriebliche Interessenvertretung. Schließlich gehört es zu den Pflichten von Betriebs- und Personalräten, darüber zu wachen, dass die zugunsten der Beschäftigten geltenden Gesetze, Verordnungen, Tarifverträge durchgeführt werden. Zu diesen Gesetzen gehören zweifellos alle Regelungen zum Arbeitsschutz. Dieser Aufgabe können sie nachkommen, wenn sie ihre Initiativ- und Mitbestimmungsrechte wahrnehmen.

Die Grundlage der Mitbestimmungsrechte im Bereich des Arbeits- und Gesundheitsschutzes ergibt sich daraus, dass die Arbeitsschutzgesetzgebung dem Arbeitgeber eine **Pflicht zur Verbesserung des Gesundheitsschutzes** der Beschäftigten auferlegt, allgemeine Ziele festlegt und auch im Grundsatz bestimmt, wie die Ziele erreicht werden sollen – zum Beispiel mittels Durchführung von Gefährdungsbeurteilungen. Zugleich lässt der Gesetzgeber den Unternehmen und Dienststellen **Handlungsspielräume**, um die rechtlichen Anforderungen angepasst an die jeweiligen Gegebenheiten umzusetzen. Auf diesem Wege soll eine effiziente Realisierung der Ziele des Arbeitsschutzes erreicht werden.

Das Bundesarbeitsgericht stellt dazu unmissverständlich klar, dass der »Betriebsrat an betrieblichen Regelungen beteiligt werden (soll), die der Arbeitgeber zwar auf Grund einer öffentlich-rechtlichen Rahmenvorschrift zu treffen hat, bei deren Umsetzung ihm aber Handlungsspielräume verbleiben« (BAG – 15.1.2002, 1 ABR 13/01). Die betriebliche Interessenvertretung hat aus diesem Grund bei der Ausfüllung des Handlungsspielraums des Arbeitgebers mitzubestimmen. »Das Mitbestimmungsrecht setzt danach ein, wenn eine gesetzliche Handlungspflicht objektiv besteht und wegen Fehlens einer zwingenden Vorgabe betriebliche Regelungen verlangt, um das vom Gesetz vorgegebene Ziel (...) zu erreichen.« (ebd.) Die Feststellung, die hier zum Betriebsrat getroffen wird, gilt ebenfalls für den Personalrat.



Das BAG stellt weiterhin klar, dass »nach § 87 Abs. 1 Nr. 7 BetrVG der Betriebsrat im Rahmen der gesetzlichen Vorschriften mitzubestimmen (hat) bei Regelungen über den Gesundheitsschutz. Dies umfasst auch die vom Arbeitgeber vorzunehmende Beurteilung der Gefährdung am Arbeitsplatz und die Unterweisung der Arbeitnehmer über Sicherheit und

Gesundheitsschutz.« (BAG, 8. Juni 2004 – 1 ABR 4/03). Auch hier gilt Entsprechendes für die Mitbestimmung durch Personalräte.

Daraus ergibt sich, dass die Interessenvertretung schon in der Planungsphase einbezogen werden muss. Die Durchführung aller vom Arbeitgeber geplanten Maßnahmen setzt die Zustimmung seitens des Betriebs- und Personalrates voraus; **eine Umsetzung ohne Zustimmung ist unzulässig**. Wenn sich Arbeitgeber und die Interessenvertretung nicht einigen, dann entscheidet eine Einigungsstelle bindend für beide Betriebsparteien.

Darüber hinaus besitzen Betriebs- und Personalräte ein **Initiativrecht**: Sie können eigene Vorschläge machen, mit dem Ziel, den Arbeits- und Gesundheitsschutz zu verbessern. Kommt eine Einigung über die Vorschläge nicht zustande, dann kann die Interessenvertretung die Einigungsstelle anrufen. Die erzwingbare Mitbestimmung entfaltet also auch dann ihre Wirksamkeit, wenn der Arbeitgeber untätig bleibt.

Gestaltungsfelder für die Mitbestimmung

Alle Felder des Arbeits- und Gesundheitsschutzes, auf denen der Arbeitgeber einen Gestaltungsspielraum hat, sind zwangsläufig auch Felder der Mitbestimmung. Dazu gehören unter anderem:

- die Planung und Durchführung von Gefährdungsbeurteilungen,
- die Maßnahmen des Arbeits- und Gesundheitsschutzes, die der Arbeitgeber zur Beseitigung der Gefährdungen der Beschäftigten ergreifen will,
- die Dokumentation der Beurteilungen und der Maßnahmen,
- die Planung und Durchführung von Unterweisungen und deren Wirksamkeitskontrolle,
- der betriebsspezifische Einsatz von Betriebsärzten und Fachkräften für Arbeitssicherheit,
- die betriebliche Organisation des Arbeits- und Gesundheitsschutzes.

In all diesen Bereichen können betriebliche Interessenvertreter sich aktiv für die Verbesserung des Arbeits- und Gesundheitsschutzes stark machen. Sie können dazu beitragen, dass die Arbeitsbedingungen für die Beschäftigten gesundheitsverträglicher sind. Und sie können ihren Beitrag leisten zu einer menschengerechteren Gestaltung der Arbeit ihrer Kolleginnen und Kollegen.

Wirksame und erfolgreiche Mitbestimmung braucht Know-how – die Arbeitnehmerkammer hilft!

Die Abteilung Mitbestimmung und Technologieberatung der Arbeitnehmerkammer Bremen unterstützt Betriebs- und Personalräte, die sich aktiv um den Arbeitsschutz im Betrieb kümmern wollen.

Wir

- informieren,
- qualifizieren,
- beraten in Verhandlungsprozessen,
- unterstützen beim Abschluss von Vereinbarungen etc.

Herausgeber:

Arbeitnehmerkammer Bremen
Abteilung Mitbestimmung und Technologieberatung
Bürgerstraße 1, 28195 Bremen
Telefon 0421-36301-956
mitbestimmung@arbeitnehmerkammer.de
www.arbeitnehmerkammer.de/mitbestimmung/