

# RECHTSANWALTSBÜRO DR. BERTELSMANN UND GÄBERT

OSTERBEKSTR. 90 c  
22083 HAMBURG (ALSTERCITY)

TEL: (040) 27 13 013  
FAX: (040) 30 03 29 75

---

TÄTIGKEITSSCHWERPUNKTE DES BÜROS: ARBEITSRECHT  
UND BETRIEBSVERFASSUNGSRECHT

DR. KLAUS BERTELMANN*	CAROLA GREINER-MAI*
BERNDT BILDSTEIN*	DR. JÜRGEN KÜHLING**
BARBARA EDE*	GABRIELE LUDWIG*
JENS GÄBERT*	THOMAS MAMMITZSCH*

\*Fachanwalt/Fachanwältin für Arbeitsrecht  
\*\*Richter des BVerfG a.D.

DATUM: 02.02.2006

AKTENZEICHEN: \_\_\_\_\_

## Betriebsräte und mitbestimmte Gestaltung von Arbeit

Das Papier soll eine Orientierung in dem schwierigen Bereich der mitbestimmten Gestaltung der Arbeitsbedingungen ermöglichen. Aus diesem Grunde sind zunächst diejenigen Bereiche aufgelistet mit den jeweiligen Problemstellungen bzw. Arbeitsaufgaben, die insgesamt bearbeitet werden **können**.

Diese Bereiche sind als **Arbeitsfelder** (Teil A) gekennzeichnet. Sie enthalten einen Überblick über sämtliche Aufgaben deren Abarbeitung möglich ist. Im zweiten Teil (B) werden unter Bezeichnung Entwicklung eines **Umsetzungs-/Vorgehensmodells** Hinweise für die Umsetzung in die betriebliche Praxis gegeben.

Im Rahmen der Umsetzung müssen diejenigen Arbeitsfelder aufgenommen werden, die aus Sicht des Betriebsrates notwendig erscheinen. Weiterhin müssen sie in eine zeitliche Reihenfolge gebracht werden. Das ganze ergibt dann ein Konzept für das Vorgehen bzw. die Umsetzung der menschengerechten Gestaltung der Arbeit im Betrieb.

Darüber hinaus ist zu berücksichtigen, dass bei konkretem Handlungsbedarf der Betriebsrat jederzeit die aus seiner Sicht erforderlichen Maßnahmen der menschengerechten Gestaltung der Arbeit verlangen und diese über die Einigungsstelle durchsetzen kann.

Dieses Papier setzt zumindest Basiswissen hinsichtlich der Aspekte der menschengerechten Gestaltung der Arbeit voraus.

## Inhaltsverzeichnis:

<b>A</b>	<b>Arbeitsfelder</b> .....	4
1.	Betriebsrat .....	4
2.	Arbeitgeber, Betriebsleitung .....	4
3.	Das Verhältnis von Arbeitssicherheit zu menschengerechter Gestaltung der Arbeit ist im Betriebe abzuklären.....	5
4.	Die betriebliche Organisation der menschengerechten Gestaltung der Arbeit .....	6
5.	Unterweisung .....	7
6.	Gefährdungsbeurteilungen .....	9
7.	Maßnahmen der menschengerechten Gestaltung der Arbeit .....	10
8.	Dokumentation .....	11
<b>B</b>	<b>Umsetzungs/Vorgehensmodell</b> .....	12
1.	Qualifizierungsanforderungen .....	12
2.	Klärung der Organisationsstruktur .....	12
3.	Konzept zur "Abkopplung" der MGA vom Bereich der Arbeitssicherheit .....	13
4.	Vornahme der Weichenstellung für die Regelungsstruktur der BV MGA .....	13
5.	Bereich "ausgucken" .....	14
6.	Unterweisungskonzept erstellen .....	14
7.	Qualifizierung der Führungskräfte .....	15
8.	Verstetigung der MAG in der betrieblichen Praxis .....	15
9.	Gefährdungsbeurteilung regeln .....	16
10.	Organisatorische Regelungen .....	17
11.	Ergebnisse der Gefährdungsbeurteilung .....	17
12.	Die erforderlichen Maßnahmen vereinbaren (§ 3 Abs. 1 ArbSchG) .....	17
13.	Festlegung/Zusammenführung der organisatorischen Vorkehrungen..	18
14.	Abschluss einer Betriebsvereinbarung zum Gesundheitsschutz (ohne Worte) .....	18
<b>C</b>	<b>Schlussbetrachtung</b> .....	18

## **A Arbeitsfelder**

### **1. Betriebsrat**

- Ist der Kenntnisstand des Gremiums ausreichend was die menschengerechte Gestaltung der Arbeit betrifft;
- ist die BAG-Rechtsprechung vom 08.06.2004 dem Betriebsrat ausreichend bekannt;
- wie muß sich der Betriebsrat in seiner Arbeitsstruktur organisieren um mittel- und langfristig das Projekt der menschengerechten Gestaltung der Arbeit effizient begleiten zu können;
- auch erforderliche Freistellungen nach § 37 Abs. 2 BetrVG müssen vom Betriebsrat für dieses Thema organisiert werden und nicht vom einzelnen Betriebsratsmitglied;
- ist neben der Qualifizierung noch weiterer Sachverstand für den Betriebsrat erforderlich (§ 80 Abs. 3 BetrVG);
- wie kann erreicht werden, das die menschengerechte Gestaltung der Arbeit (MGA) als Querschnittsthema auch in anderen Mitbestimmungsbereichen organisiert wird (z. B. Arbeitszeit, Rationalisierungsmaßnahmen, Versetzungen u. ä.);

### **2. Arbeitgeber, Betriebsleitung**

- Der Prozess der menschengerechten Gestaltung der Arbeit (MGA) bedarf einer qualifizierten Geschäftsführung, Betriebsleitung und sachkundiger Führungskräfte;
- ein Qualifizierungsvorsprung des Betriebsrates erzeugt zwar das schöne Gefühl, mehr zu wissen als der andere, führt aber zu erheblichen Kommunikationsproblemen zwischen Arbeitgeber und Betriebsratsseite;

- versucht werden sollte mit der Arbeitgeberseite eine gemeinsame "In-houseschulung" über die menschengerechte Gestaltung der Arbeit durchzuführen, um noch im Rahmen der Qualifizierung (unter sachkundiger Anleitung) das betriebliche Vorgehen verabreden zu können;
- die Arbeitgeberseite sollte bewegt werden sich fachkundig durch einen arbeitswissenschaftlich qualifizierten Menschen unterstützen zu lassen;
- der Betriebsrat muß darauf hinwirken, dass die Einflussnahme von Arbeitgeberverbandsvertretern und auch von den Kräften aus dem Bereich Arbeitssicherheit, Unfallverhütung (Fachkraft für Arbeitssicherheit, Betriebsarzt usw.) möglichst gering bleibt oder gar nicht stattfindet, damit die MGA nicht von der Arbeitssicherheit überlagert wird;
- auch sollte die Arbeitgeberseite gedrängt werden, jemanden mit besonderer Sachkunde in diesem Thema zu bestimmen bzw. zu qualifizieren, der oder die dann Ansprechpartner/in der Betriebsratsseite sein kann;
- frühzeitig ist der Arbeitgeberseite auch zur Kenntnis zu bringen, dass über die bisherige Organisation des Gesundheitsschutzes (Fachkraft für Arbeitssicherheit, Betriebsarzt u. ä.) die menschengerechte Gestaltung der Arbeit ebenfalls organisatorische Vorkehrungen (gem. § 3 Abs. 2 ArbSchG) verlangt. Hierbei sollte der Betriebsrat Unterstützung anbieten.

### **3. Das Verhältnis von Arbeitssicherheit zu menschengerechter Gestaltung der Arbeit ist im Betriebe abzuklären**

- Frühzeitig muß der Betriebsrat darauf drängen, den Bereich der menschengerechten Gestaltung der Arbeit von dem Bereich Arbeitssicherheit zu trennen. Die betriebliche Praxis hat gezeigt, dass bei einer Vermengung das zarte Pflänzchen der menschengerechten Gestaltung der Arbeit von der Arbeitssicherheit mit ihren eingefahrenen und bewährten Strukturen "überrollt" wird;
- dieses Verhältnis ist auch deshalb zu klären, weil es vermeiden hilft, lange Auseinandersetzungen mit der Fachkraft für Arbeitssicherheit und/oder Betriebsarzt führen zu müssen, weil diese entweder der Meinung sind, dass sie bereits seit langem menschengerechte Gestaltung

der Arbeit betreiben oder aber übereinstimmend finden, das Sicherheitschuhe wichtiger sind als Arbeitsgestaltung. Daneben kann es auch zu emotionalen Reaktionen der Fachkraft für Arbeitssicherheit führen, weil diese sich nicht als genügend akzeptiert findet, oder aber das Drängen des Betriebsrates auf menschengerechte Gestaltung der Arbeit als Kritik an ihrer Tätigkeit wertet;

- diesen Problemen muß rechtzeitig begegnet werden, und zwar so früh wie möglich. Es muß klar gemacht werden, dass Fachkraft für Arbeitssicherheit und Betriebsarzt immer gute Arbeit geleistet haben und auch weiterhin leisten werden, das aber neben diesem Aufgabenbereich ein neuer Bereich hinzugekommen ist, der zunächst entwickelt und auf die betrieblichen Gegebenheiten abgestimmt werden muß.
- in jedem Fall muß eine Schnittstelle zum Bereich Arbeitssicherheit definiert werden, da die dort gewonnenen Ergebnisse (z. B. während einer Betriebsbegehung) auch für den Bereich der menschengerechten Gestaltung der Arbeit nutzbar gemacht werden müssen.

#### **4. Die betriebliche Organisation der menschengerechten Gestaltung der Arbeit**

- Menschengerechte Gestaltung der Arbeit/Arbeitsgestaltung findet nicht statt, sofern es hierfür keine betriebliche Organisation gibt, die die entsprechenden zusätzlichen Aufgaben übernommen hat;
- auch der Abschluss einer Betriebsvereinbarung ersetzt nicht die betriebliche Organisation, sondern führt zu erheblichen Problemen wenn im Betriebe nichts zur Umsetzung der Betriebsvereinbarung organisiert ist;
- auch bei der betrieblichen Organisation der menschengerechten Gestaltung der Arbeitsbedingungen ist die Qualifizierung der Verantwortlichen wesentliche Voraussetzung;
- in diesem Zusammenhang macht es sich die Arbeitgeberseite leichter, wenn sie frühzeitig die Möglichkeit der Bestellung einer Fachkraft gem. § 13 Abs. 2 ArbSchG in Betracht zieht;

- betriebsratsseitig ist es auch angebracht (z. B. durch den Wirtschaftsausschuss) darauf hinzuweisen, dass aufgrund der Kostenfreiheit in § 3 Abs. 3 ArbSchG eine Budgetierung im Rahmen der Finanzplanung frühzeitig anzustreben ist, denn was nicht budgetiert ist, findet auch nicht statt!!
- es muß überlegt werden, was ist erforderlich, dass die Anforderungen der menschengerechten Gestaltung der Arbeit bei allen betrieblichen Maßnahmen beachtet werden (§ 3 Abs. 2 ArbSchG). Hierzu gehört z. B. das der Einkauf über die ergonomischen Anforderungen an Arbeitsmittel ausreichend geschult ist;
- auch die in § 3 Abs. 2 ArbSchG geforderten Vorkehrungen zur Einbindung der Führungsstrukturen müssen bezogen auf betriebliche Voraussetzungen entwickelt werden;
- gleiches gilt für diejenigen Vorkehrungen, die sicherstellen sollen, dass sich die Arbeitnehmer qualifiziert an dem Prozess der menschengerechten Gestaltung der Arbeit beteiligen können (§ 3 Abs. 2 ArbSchG);
- Vorkehrungen, die sicherstellen, dass die menschengerechte Gestaltung der Arbeit bei allen Maßnahmen berücksichtigt wird müssen sich an den Anforderungen, insbesondere von § 4 ArbSchG, Anhang Bildschirmarbeitsverordnung und Lastenhandhabungsverordnung sowie den im Rahmen einer Betriebsvereinbarung definierten gesicherten arbeitswissenschaftlichen Erkenntnissen (z. B. in ISO 9241 Teil 2) orientieren.

## 5. Unterweisung

- Unterweisungen über die menschengerechte Gestaltung der Arbeit stellen die Basis für alles was noch folgt dar. Die Beschäftigten müssen wissen, was menschengerechte Gestaltung der Arbeit an ihrem Arbeitsplatz konkret heißt;
- auch für die Unterweisung sind die organisatorischen Voraussetzungen abzuklären, insbesondere spielt hierbei die Frage eine Rolle, ob es bereits betriebliche Organisationsstrukturen gibt, die für die Durchführung einer Unterweisung über menschengerechte Gestaltung der Arbeit nutzbar gemacht werden können;

- auch bei der Unterweisung geht es darum, dass die erforderliche Qualifizierungs- bzw. Fachkunde der Person vorliegt, die die Unterweisung vornehmen sollen;
- es muß nicht eine Person eine Gesamtunterweisung vornehmen, sondern je nach Gefährdungspotential (Softwareergonomie, Heben und Tragen, Anforderungen an gutgestaltete Arbeitsaufgaben u. ä.) können auch unterschiedliche Personen mit der jeweiligen Fachkunde die Unterweisung vornehmen;
- weiterhin empfiehlt sich eine Strukturierung der Unterweisung in Grundunterweisung und aufgabenbereichsbezogene Unterweisung, weil die allgemeinen Kenntnisse der menschengerechten Gestaltung der Arbeit (z. B. was sind Anforderungen an gutgestaltete Arbeitsbedingungen) generell gleich sind und daher auch abteilungsübergreifend vermittelt werden können. Dies stellt eine organisatorische Erleichterung dar;
- für die aufgaben- oder tätigkeitsbezogene Unterweisung ist es erforderlich eine Bestandsaufnahme in den jeweiligen Aufgabenbereichen zu machen, um die Gefährdungspotentiale benennen zu können, die im Rahmen der Unterweisung abgearbeitet werden müssen. Dies bedeutet, dass die konkreten Aufgaben und Tätigkeiten betrachtet werden müssen und die hiermit verbundenen Gefährdungsmöglichkeiten. Darüber hinaus muß man sich auch einmal die Arbeitsplätze und Arbeitsumgebung anschauen und insbesondere auch die betroffenen Beschäftigten mit einbeziehen, um entsprechend der Rechtsprechung des BAG vom 08. Juni 2004 ein entsprechendes Unterweisungskonzept mit der Arbeitgeberseite vereinbaren zu können;
- es müssen im Rahmen des Unterweisungskonzeptes die Lernziele definiert werden. Zugleich sollte in diesem Zusammenhang auch die Wirksamkeitskontrolle geregelt werden;
- weiterhin muß die Kontinuität der Unterweisung sichergestellt werden, die durch Wiederholungsnotwendigkeiten aber auch durch Änderungen an den Arbeitsplätzen und Arbeitsabläufen begründet sein kann.

## 6. Gefährdungsbeurteilungen

- Wie bei allem stehen auch hier Überlegungen über die Organisation der Gefährdungsbeurteilung im Vordergrund. Es müssen die betrieblichen Voraussetzungen für die Durchführung abgeklärt werden (z. B. wie die Gefährdungsbeurteilung am besten störungsfrei in die Betriebsabläufe integriert werden kann);
- frühzeitig muß gegenüber der Arbeitgeberseite klargestellt werden, dass die Gefährdungsbeurteilung, insbesondere was die Frage der psychischen Fehlbeanspruchungen betrifft, nicht ohne Sachverstand von außen durchgeführt werden kann. Nach der Rechtsprechung des BAB vom 08.06.2004 müssen Methoden und Verfahren verabredet werden. Es ist davon auszugehen, dass Kenntnisse hierüber im betrieblichen Bereich bei der Durchführung der ersten Gefährdungsbeurteilung nicht vorhanden sind. Aus diesem Grunde sollte bereits frühzeitig daran gedacht werden im Zusammenhang mit der ersten Gefährdungsbeurteilung betriebliche Fachkräfte an diese Aufgabe heranzuführen;
- welche Qualifizierungen bzw. Fachkunde ist erforderlich, um betriebliche Fachkräfte für die Gefährdungsbeurteilung einzusetzen. Dies muß frühzeitig (noch vor Abschluss einer Betriebsvereinbarung) abgeklärt werden;
- nach der Rechtsprechung des BAG vom 08.06.2004 muß in einer Gefährdungsbeurteilung folgendes geregelt werden:
  - Die Gegenstände, die tätigkeitsbezogen untersucht werden sollen,
  - Die sich hieraus ergebenden Gefährdungspotentiale,
  - Die Kriterien, die bei der Gefährdungsbeurteilung angewendet werden sollen
  - Methoden und Verfahren müssen verabredet werden

Unabhängig von der Rechtsprechung des BAG sind noch folgende Regelungen zu treffen:

- Zeitplan und Reihenfolge der Abteilungen die untersucht werden sollen
- Regelungen zum Datenschutz, um einen Rückgriff auf personenbezogene Daten zu vermeiden
- Einbeziehung der Beschäftigten bei der Gefährdungsbeurteilung
- Beteiligung des Betriebsrates

- Regelungen zur Ergebnisdarstellung
  - Umgang mit den Ergebnissen
  - Rückkopplung der Ergebnisse mit den Beschäftigten
  - Regelungen zur Kontinuität der Gefährdungsbeurteilung
- wesentlich ist, dass die Ergebnisdarstellung eine Beschreibung der Arbeitsabläufe und Arbeitssituation in dem jeweiligen Bereich enthält und dies auch, wenn die untersuchten Gefährdungspotentiale keinen Handlungsbedarf ergeben haben. In diesem Fall können die positiven Ergebnisse auch auf andere Bereiche übertragen werden.

## 7. Maßnahmen der menschengerechten Gestaltung der Arbeit

**- Maßnahmen der menschengerechten Gestaltung der Arbeit können vom Betriebsrat jederzeit gem. § 3 Abs. 1 ArbSchG - auch ohne vorherige Gefährdungsbeurteilung - verlangt werden, sofern er dies für erforderlich hält;**

- Auch die Maßnahmen der menschengerechten Gestaltung der Arbeit müssen im Rahmen der betrieblichen Organisation abgebildet werden, so dass auch hier Vorkehrungen zur Organisation im Sinne von § 3 Abs. 2 ArbSchG verabredet werden müssen;
- auch ohne eine generelle Betriebsvereinbarung Gesundheitsschutz lassen sich präventive Maßnahmen gem. § 87 Abs. 1 Ziff. 7 BetrVG mit der Arbeitgeberseite vereinbaren, wie z. B. Rückenschule u. ä. Auch eine Unterweisung kann eine erforderliche Maßnahme nach § 3 Abs. 1 ArbSchG sein, ohne dass bereits eine Betriebsvereinbarung Unterweisung vorliegt;
- im Rahmen einer Betriebsvereinbarung sollte geregelt werden, wie die erforderlichen Maßnahmen zwischen Arbeitgeberseite und Betriebsrat getroffen werden sollen (Verfahrensregelung);
- in jedem Fall ist mit jeder erforderlichen Maßnahme nach § 3 Abs. 1 ArbSchG eine Wirksamkeitskontrolle zu verbinden. Dies hat den Vorteil,

dass bei Meinungsverschiedenheiten über die Wirksamkeit der Maßnahmen auch die in der Regel kostengünstigere Maßnahme der Arbeitgeberseite zunächst akzeptiert werden kann, weil sich deren Wirksamkeit später herausstellen wird und diese notfalls auch korrigiert werden kann.

## 8. Dokumentation

- Die Dokumentation sollte auch die vereinbarte Organisation der menschengerechten Gestaltung der Arbeit im Betrieb darstellen;
- die Ergebnisse der Gefährdungsbeurteilungen müssen dokumentiert werden, genauso wie der Planungs- Umsetzungsstand;
- auch die durchgeführten Unterweisungen und die Ergebnisse der Wirksamkeitskontrolle sind aufzuführen;
- weiterhin gehört in die Dokumentation die Beschreibung der mit der Arbeitgeberseite vereinbarten erforderlichen Maßnahmen und die Durchführung von Wirksamkeitskontrollen und deren Ergebnis;
- weiterhin sind Überlegungen anzustellen wer Zugriff zur Dokumentation haben soll;
- es ist die Organisation der Fortschreibung der Dokumentation und der Aufbewahrungsdauer der Unterlagen festzuschreiben.

## **B Umsetzungs/Vorgehensmodell**

Die Umsetzung muß im Bereich der menschengerechten Gestaltung der Arbeit (MGA) überlegt und strukturiert erfolgen, um keine unnötigen Konflikte heraufzubeschwören oder sich gar zu "verzetteln".

Neben dem konzeptionellen Vorgehen sollte aber nicht vergessen werden, dass MGA ein Prozess ist, der nachfolgend unter dem Begriff Verstetigung von "MGA im Betrieb" näher erläutert wird. Der Betriebsrat hat die Möglichkeit bereits im Rahmen seiner Informationsrechte den Prozess der MGA zu installieren. Der Verstetigungsprozeß sollte daher parallel zum Umsetzungs/Vorgehensmodell initiiert werden, und zwar überall da, wo sich im Betriebe Veränderungen in Arbeitsaufgaben, Arbeitsplätzen, Arbeitsumgebung und Arbeitsmitteln ergeben.

### **1. Qualifizierungsanforderungen**

Voraussetzung für alle Umsetzungsschritte ist die ausreichende Qualifizierung des Betriebsrates aber auch der Arbeitgeberseite.

Für die Betriebsratsseite bedeutet Qualifizierung die professionelle und sichere Handhabung von MGA.

Die ausreichende Qualifizierung der Arbeitgeberseite stellt sicher, dass unnötige Konflikte aufgrund unterschiedlicher Wahrnehmungen und Begrifflichkeiten vermieden werden.

### **2. Klärung der Organisationsstruktur**

Der Betriebsrat muß möglichst rasch klären, wer für den Bereich MGA im Betriebe Ansprechpartner des Betriebsrates sein soll. Die Personalabteilung als üblicher Widerpart des Betriebsrates wird diese Aufgabe schwerlich übernehmen können. Auch die Fachkraft für Arbeitssicherheit oder der Betriebsarzt sind nicht die richtigen Ansprechpartner, weil der Bereich MGA nicht zum Aufgabengebiet des Arbeitssicherheitsgesetzes gehört. Um die arbeitgeberseitig notwendige organisatorische Entscheidung zu erleichtern, käme auch zunächst der Leiter der Fachabteilung infrage, in dessen Bereich

die erste Unterweisung/Gefährdungsbeurteilung durchgeführt werden soll. Diese Führungskraft wird sich zwangsläufig mit MGA befassen müssen.

### **3. Konzept zur "Abkopplung" der MGA vom Bereich der Arbeitssicherheit**

Ganz frühzeitig muß klargemacht werden, dass MGA nichts mit der Arbeitssicherheit zu tun hat. Arbeitssicherheit und Unfallverhütung werden im Arbeitssicherheitsgesetz geregelt mit entsprechenden Aufgabenstellungen von Betriebsarzt und Fachkraft für Arbeitssicherheit.

Der Bereich der MGA wird im Kern durch arbeitswissenschaftliche Kriterien bestimmt, denen erst noch durch entsprechende Betriebsvereinbarungsregelungen zu normativem Charakter verholfen werden muß (§ 77 Abs. 4 BetrVG: "Betriebsvereinbarungen gelten unmittelbar und zwingend").

Es muß lediglich eine Schnittstelle zwischen beiden Gebieten definiert werden, die es ermöglicht Ergebnisse z. B. von Betriebsbegehungen durch die FaSi in den Bereich der MGA mit einzubeziehen.

Werden beide Gebiete nicht scharf abgegrenzt, führt dies unweigerlich dazu, dass der Bereich der MGA, der sich ja noch entwickeln soll, durch die Arbeitssicherheit an den Rand gedrängt wird.

### **4. Vornahme der Weichenstellung für die Regelungsstruktur der BV MGA**

Nach der Rechtsprechung des BAG vom 08.06.2004 soll die Gefährdungsbeurteilung jeden Arbeitsplatz im Betrieb erfassen, unabhängig von der Gefährdungssituation. Weiterhin sollen die jeweiligen Gefährdungspotentiale ermittelt und mit unterschiedlichen Methoden und Verfahren untersucht werden.

Für die Regelungsstruktur der Betriebsvereinbarung bedeutet dies, dass nach der Rechtsprechung des BAG grundsätzlich mehrere Betriebsvereinbarungsregelungen, je nach betrieblichem Aufgabenbereich, vereinbart werden müssten.

Weiterhin könnte das Problem auch gelöst werden durch eine Rahmenbetriebsvereinbarung und hierzu weitere Einzelvereinbarungen in Form von Anlagen für die jeweiligen Abteilungen.

Im Regelungsbereich ist in jedem Fall sicherzustellen, dass ein so genanntes "Pilotverfahren" möglich ist, in dem zunächst einmal die Verfahren und Methoden erprobt werden, auf die sich Betriebsrat und Arbeitgeberseite verständigt haben.

Weiterhin ist unbedingt notwendig, dass dem Bereich der Unterweisung erste Priorität eingeräumt wird.

Der erste Schritt ist also eine Betriebsvereinbarung mit dem Thema Unterweisung in dem Bereich, der als erstes mit einer Gefährdungsbeurteilung untersucht werden soll.

## **5. Bereich „ausgucken“**

Der Betriebsrat muß sich bereits zu Beginn überlegen, in welchem Bereich er im Betriebe beginnen will. Hier kommen insbesondere Bereiche infrage, in denen die Beschäftigten über die Arbeitsbedingungen klagen (z. B. schlechte Arbeitsmittel, Arbeitsdruck, Vorgesetztenverhalten usw.).

Darüber hinaus kommen Bereiche für eine Einstieg in die MGA infrage, die aufgrund von Indikatoren Anlass hierzu bieten (hohe Überstundenanzahl, hoher Krankenstand usw.).

Wesentlich ist aber, dass sowohl Beschäftigte, wie auch Führungskraft dem Bereich der MGA, einschließlich der Gefährdungsbeurteilung positiv gegenüberstehen, weil die Pilotphase nicht gegen den Willen von Beschäftigten oder Führungskraft erfolgreich durchgeführt werden kann. Dies bedeutet auch Werbung für die MGA im Betrieb.

## **6. Unterweisungskonzept erstellen**

Für den Bereich, in dem das Pilotverfahren durchgeführt werden soll, müssen die Tätigkeiten und deren Gefährdungspotentiale ermittelt werden. Hiernach ist zu klären, was hinsichtlich der Belastungspotentiale an Unterweisung notwendig ist.

Die Unterweisung erfolgt als Grundunterweisung und aufgabenbereichsbezogene Unterweisung. Während die Grundunterweisung (Klärung des Begriffs der menschengerechten Gestaltung der Arbeit und dessen Bedeutung in der betrieblichen Praxis) außerhalb der konkreten Arbeitsplatzsituation durchgeführt werden kann, sollte die aufgabenbezogene Unterweisung in der Abteilung stattfinden.

Bei der personellen Auswahl ist darauf zu achten, dass themenbezogen unterschiedliche fachkundige Personen die Unterweisung vornehmen (Physiotherapeut für den Bereich Heben und Tragen, Arbeitswissenschaftler für den Bereich psychische Belastung usw.).

## **7. Qualifizierung der Führungskräfte**

Im Zusammenhang mit der Erstellung eines Unterweisungskonzeptes bietet es sich an der Arbeitgeberseite Vorschläge zu unterbreiten hinsichtlich der Schulung der Führungskräfte. In jedem Fall muß die Führungskraft des betreffenden Bereiches, in dem die Untersuchung stattfinden soll, geschult werden. Auch diese Maßnahme unterliegt der Mitbestimmung nach § 87 Abs. 1 Ziff. 7 BetrVG und ist somit erzwingbar.

## **8. Verstetigung der MAG in der betrieblichen Praxis**

Nach Erstellung des Unterweisungskonzeptes sollte der Betriebsrat in der Lage sein, den Bereich der MGA bei sämtlichen betrieblichen Entwicklungen und Änderungen zu verstetigen.

Es genügt hier bereits die Frage, ob bei der Planung von Maßnahmen die Aspekte der menschengerechten Gestaltung der Arbeit beachtet worden sind und wenn ja, in welchem Punkt. Auch die Anforderungen an gutgestaltete Arbeitsaufgaben gem. ISO 9241 Teil 2 muß der Arbeitgeber dem Betriebsrat nachweisen können, ebenso in welcher Weise softwareergonomische Anforderungen gem. Anhang Bildschirmarbeitsverordnung bei der Auswahl der neuen EDV eine Rolle gespielt haben.

Dies bedeutet, dass auch die Fachausschüsse des Betriebsrates in der Lage sein müssen, die Aspekte der MGA in ihren Fachbereichen zu bearbeiten oder aber die MGA-Spezialisten im Betriebsrat hinzuzuziehen.

Sogar personelle Maßnahmen wie Versetzungen (Aufgabenänderungen) setzten den Betriebsrat in die Lage, vom Arbeitgeber Aspekte der menschengerechten Gestaltung der Arbeit abzufordern.

Konkret könnte dies bedeuten:

- Bei allen Veränderungen im Betriebe Informationen über die menschengerechte Gestaltung der Arbeit (MGA) einfordern;

- bei Veränderungsprozessen stets die Beteiligung der Beschäftigten sicherstellen und konkrete Vorkehrungen gem. § 3 Abs. 2 ArbSchG verlangen;
- ebenfalls anlaßbezogen bei Veränderungen die Qualifizierung der Beteiligten zu Fragen der MGA verlangen und gegebenenfalls erzwingen;
- bei allen Veränderungsprozessen überprüfen, ob die Notwendigkeit besteht, diesen durch mitbestimmte Regelungen zu steuern (Gestaltung der Arbeitsbedingungen);
- nach ersten Erfahrungen sollte der Betriebsrat darüber nachdenken, ob er der Arbeitgeberseite einen standardisierten Fragebogen zukommen lässt, der bezogen auf die MGA als Pflichtenheft eingesetzt werden muß;
- Zur Verstetigung führt auch, dass der Betriebsrat anlaßbezogen konkrete Maßnahmen gem. § 3 Abs. 1 ArbSchG zur Verbesserung der Arbeitsbedingungen einfordert und gegebenenfalls mitbestimmt erzwingt.
- Zur Verstetigung gehört insbesondere auch, dass erforderliche Maßnahmen nach § 3 Abs. 1 ArbSchG stets mit einer konkreten Regelung bzw. Verabredung über eine Wirksamkeitskontrolle einhergehen;
- die Verstetigung muß sich mittelfristig auch in organisatorischen Vorkehrungen nach § 3 Abs. 2 ArbSchG widerspiegeln.

## 9. Gefährdungsbeurteilung regeln

Der Betriebsrat kennt den Bereich, in dem die Gefährdungsbeurteilung durchgeführt werden soll (siehe oben Nr. 6 Unterweisungskonzept).

Für diesen Bereich wird ein konkretes Konzept einer Gefährdungsbeurteilung erstellt, nach den Kriterien die vom BAG aufgestellt worden sind. Im ersten Schritt wird es in jedem Fall notwendig sein, die Gefährdungsbeurteilung durch Sachverstand von außen unterstützen zu lassen.

Wichtig ist, das Problem der gleichartigen Arbeitsbedingungen gem. § 5 Abs. 2 ArbSchG nicht abstrakt zu regeln. Es wird sich nämlich im Rahmen von

Gefährdungsbeurteilungen ergeben, ob gleichartige Arbeitsbedingungen vorliegen. Im ersten Pilotverfahren in einem kleinen überschaubaren Bereich spielt diese Frage ohnehin keine Rolle.

## **10. Organisatorische Regelungen**

Es muß durch organisatorische Regelungen sichergestellt werden, dass die Gefährdungsbeurteilung während der Arbeitszeit durchgeführt werden kann. Weiterhin sind Vorkehrungen zu treffen, wie die Beschäftigten des zu untersuchenden Bereiches einbezogen werden können. Darüber hinaus bietet die Durchführung der Gefährdungsbeurteilung Gelegenheit mit der Arbeitgeberseite die weitere Entwicklung der betrieblichen Organisation zu MGA zu diskutieren und gegebenenfalls zu vorläufigen Ergebnissen zu kommen.

## **11. Ergebnisse der Gefährdungsbeurteilung**

Die Ergebnisse der Gefährdungsbeurteilung sind vom Betriebsrat zu prüfen und auch dahingehend zu bewerten, ob sie Aussagen über die Arbeitsabläufe und das Zusammenwirken von Beanspruchungsfaktoren enthalten. Weiterhin sollte der Betriebsrat mit dem/der Untersuchenden ein Gespräch über den Verlauf der Gefährdungsbeurteilung führen, um zu klären, ob es weiteren Regelungsbedarf für eine Betriebsvereinbarung gibt. Möglicherweise muß sich der Betriebsrat hier auch noch einmal sachverständig beraten lassen.

## **12. Die erforderlichen Maßnahmen vereinbaren**

### **(§ 3 Abs. 1 ArbSchG)**

Die Vereinbarung der Maßnahmen des Gesundheitsschutzes unterliegen der Mitbestimmung des Betriebsrates.

Es besteht aber keinerlei Gefahr, dass vereinbarte Maßnahmen nichts "taugen". Die zugleich zu vereinbarende Wirksamkeitskontrolle wirkt hier als Qualitätssicherungsinstrument.

Im Rahmen der Maßnahmenfestlegung ist auch zu prüfen, ob diese gegebenenfalls als allgemeine präventive Maßnahmen für den gesamten Betrieb durchgeführt werden sollen.

### **13. Festlegung/Zusammenführung der organisatorischen Vorkehrungen**

Nach Abschluss der ersten Gefährdungsbeurteilungen sollten noch einmal mit der Arbeitgeberseite die erforderlichen organisatorischen Vorkehrungen gem. § 3 Abs. 2 ArbSchG erörtert werden. Ziel ist hierbei, Betriebsvereinbarungsregelungen zur betrieblichen Organisation der MGA und deren Fortentwicklung zu schaffen.

Die wesentlichen Punkte sollen hier noch einmal aufgezeigt werden:

- Vorkehrungen zur Einbeziehung der Führungskräfte in den Prozess der MGA;
- Vorkehrungen, dass die Anforderungen der MGA bei allen Maßnahmen im Betriebe beachtet werden;
- Vorkehrungen, die eine Beteiligung der Beschäftigten an allen Änderungsprozessen unter dem Aspekt der MGA sicherstellen;
- wie viel und welche Fachkräfte für den Bereich MGA sollen qualifiziert werden;
- Festlegung von Anforderungsprofilen und Verantwortlichkeit der MGA-Fachkräfte;

### **14. Abschluss einer Betriebsvereinbarung zum Gesundheitsschutz (ohne Worte)**

## **C Schlussbetrachtung**

Arbeitsfelder und Umsetzungs/Vorgehensmodell sollen einen Überblick darstellen, der die einzelnen Themenbereiche, die in der Broschüre "Mitbestimmung im Gesundheitsschutz" (Jens Gäbert, Brigitte Maschmann-Schulz, AiB-Verlag 2003) dargestellt sind, verknüpft.

Die Inhalte der Broschüre enthalten eine Vertiefung, die insbesondere bei der "Beackerung" der "Arbeitsfelder" hilfreich ist. Demgegenüber enthält das "Umsetzungs/Vorgehensmodell" eine Konkretisierung der allgemeinen Beschreibungen in Kapitel 13. und 14. der Broschüre.

Die Beschreibung der Umsetzung bzw. des Vorgehens soll insbesondere motivieren, den Prozess der MGA im Betriebsrat und hiernach im Betriebe in Angriff zu nehmen und hierbei bei der Fülle der zu bearbeitenden Aufgaben nicht den Überblick zu verlieren.

Hierbei muß das Umsetzungs/Vorgehensmodell selbstverständlich auf die betrieblichen Besonderheiten und Gegebenheiten - auch die des Betriebsrates - angepasst werden.

Jens Gäbert  
- Rechtsanwalt -

Hamburg, 31.01.2005

Struktur und Inhalte dieses Leitfadens sind urheberrechtlich geschützt.