

Neues Arbeitsfeld für Betriebsräte Von Jens Gäbert

ARBEITS- UND GESUNDHEITSSCHUTZ Die betriebliche Organisation der Arbeitsgestaltung unterliegt nach der neuesten Rechtsprechung der zwingenden Mitbestimmung des Betriebsrats.

DARUM GEHT ES

1. In seiner neuesten Entscheidung räumt das BAG den Betriebsräten Mitbestimmungsrechte bei der Organisation der Arbeitsgestaltung ein.
2. Das bedeutet, dass der Arbeitgeber nicht mehr einseitig entscheiden kann, in welchen Strukturen und organisatorischen Abläufen die Arbeit gestaltet wird. Er muss den Betriebsrat mit ins Boot holen.
3. Betriebsräte haben dadurch ganz neue Möglichkeiten, Beschäftigte vor arbeitsbedingten gesundheitlichen Schäden zu bewahren.

Das BAG hat in seinem Beschluss vom 18.3.2014¹ einen äußerst wichtigen weiteren Schritt zur Klarstellung der Mitbestimmungsrechte des Betriebsrats getan, in dem es die Regelung des § 3 Abs. 2 Arbeitsschutzgesetz (ArbSchG), die den Arbeitgeber verpflichtet, für eine geeignete Organisation zu sorgen, als Rahmenvorschrift im Sinne von § 87 Abs. 1 Nr. 7 BetrVG anerkannt hat.

Ein Mitbestimmungsbedarf ergibt sich hier für Betriebsräte weniger im Bereich der Arbeitssicherheit und Unfallverhütung, deren Organisation ist weitgehend im Arbeitssicherheitsgesetz und den dazu ergangenen Verordnungen geregelt. Jedoch fehlt es an einer betrieblichen Organisation der menschengerechten Gestaltung der Arbeit, die gemäß § 2 Abs. 1 ArbSchG als Maßnahme des Arbeitsschutzes ausgewiesen ist.

Der Beschluss des BAG eröffnet ein neues Mitbestimmungsfeld, das es den Betriebsräten ermöglicht, die notwendigen organisatorischen Strukturen und deren Abläufe im Rahmen von Betriebsvereinbarungen so zu regeln, dass eine menschengerechte Gestaltung von Arbeit in den Betrieben realisiert werden kann.

Das war im Streit

Die Arbeitgeberin produziert, vertreibt, installiert und wartet Aufzugsanlagen. Sie beschäftigt im Hamburger Betrieb 48 Monteure, denen sechs Meister vorgesetzt sind.

Die Arbeitgeberin übertrug die Pflichten, die ihr nach dem Arbeitsschutzgesetz für die gewerblichen Arbeitnehmer obliegen, auf die sechs Meister. Außerdem sollten diese die entsprechenden Aufgaben und Verantwortlichkeiten auf die ihnen unterstellten Mitarbeiter mit Vorgesetztenstellung delegieren. Den Betriebsrat beteiligte sie hierbei nicht.

Dieser wollte nun festgestellt wissen, dass die Übertragung arbeitsschutzrechtlicher Pflichten nach § 87 Abs. 1 Nr. 7 BetrVG der Mitbestimmung des Betriebsrats unterliegt.

In den Entscheidungsgründen hat das BAG den Begriff des Gesundheitsschutzes

klargestellt und die Erforderlichkeit einer mitbestimmten Aufbau- und Ablauforganisation nach § 3 Abs. 2 ArbSchG beschrieben.

Begriff des Gesundheitsschutzes

Das BAG hat in der Entscheidung den Begriff des Gesundheitsschutzes in § 87 Abs. 1 Nr. 7 BetrVG wie folgt definiert:

„Der Begriff des Gesundheitsschutzes in § 87 Abs. 1 Nr. 7 BetrVG stimmt mit dem des Arbeitsschutzgesetzes überein. Erfasst werden Maßnahmen, die dazu dienen, die psychische und physische Integrität des Arbeitnehmers zu erhalten, der arbeitsbedingten Beeinträchtigungen ausgesetzt ist, die zu medizinisch feststellbaren Verletzungen oder Erkrankungen führen oder führen können. Erfasst werden auch vorbeugende Maßnahmen.“

Das Arbeitsschutzziel umfasst sowohl die psychische, als auch die physische Integrität der Arbeitnehmer. Es geht daher nicht nur um die Überprüfung und Verbesserung bestehender Arbeitsbedingungen, sondern auch um die Schaffung einer präventiven Arbeitsgestaltung.

BEISPIEL

Aufbauorganisation

(Bildung von Organisationsstrukturen)

- Definition der Aufgaben zur menschengerechten Gestaltung der Arbeit und deren Strukturierung
- Bezeichnung von Personen, Stellen und Abteilungen, die definierte Aufgabenpakete übernehmen sollen
- Abbildung der Verantwortlichkeiten für Arbeitsschutz- und Arbeitsgestaltung
- Darstellung der Kommunikationswege zur Abstimmung von Maßnahmen
- Schaffung eines Berichtswesens, das sicherstellt, dass Maßnahmen der Arbeitsgestaltung bei allen Tätigkeiten berücksichtigt werden
- Schaffung von Voraussetzungen einer Ablauforganisation (Qualifizierung, Räumlichkeiten, Sachmittel, Personen)

Pflicht einer Aufbau- und Ablauforganisation

Der Arbeitgeber ist verpflichtet, unter Beachtung der Mitbestimmungsrechte des Betriebsrats das Arbeitsschutzziel einer menschengerechten Gestaltung der Arbeit durch eine geeignete Aufbau- und Ablauforganisation zu unterstützen.

Hierzu hat das BAG ausgeführt:

„Hiervon abzugrenzen ist jedoch die Schaffung einer Aufbau- und Ablauforganisation zum Gesundheitsschutz. Nach § 3 Abs. 2 Nr. 1 ArbSchG hat der Arbeitgeber unter Berücksichtigung der Art der Tätigkeiten und der Zahl der Beschäftigten zur Planung und Durchführung der erforderlichen Maßnahmen des Arbeitsschutzes für eine geeignete Organisation zu sorgen. Weiterhin hat er gem. 3 Abs. 2 Nr. 2 ArbSchG Vorkehrungen dafür zu treffen, dass die Maßnahmen erforderlichenfalls bei allen Tätigkeiten und eingebunden in die betrieblichen Führungsstrukturen beachtet werden und die Beschäftigten ihren Mitwirkungspflichten nachkommen können.“

Weiter führt das BAG zur Vorschrift des § 3 Abs. 2 ArbSchG aus:

„Sie gibt dem Arbeitgeber kein bestimmtes verallgemeinerungsfähiges Organisationsmodell vor, sondern setzt einen Rahmen für die Entwicklung einer an den betrieblichen Gegebenheiten ausgerichteten Organisation.“



Nun ist es auch für Betriebsräte möglich, bei organisatorischen Fragen mitzuentcheiden.

Betriebsrat und Arbeitgeber müssen daher die Ausgestaltung einer solchen Aufbau- und Ablauforganisation zum Gesundheitsschutz regeln. Insbesondere muss dafür gesorgt werden, dass Maßnahmen der menschengerechten Gestaltung der Arbeit bei allen Tätigkeiten beachtet werden und in die betrieblichen Führungsstrukturen eingebunden sind. Auch muss sichergestellt sein, dass Beschäftigte sich an den erforderlichen Verbesserungsprozessen der betrieblichen Arbeitsgestaltung beteiligen können. Hierzu gibt es kein spezielles Organisationsmodell. Vielmehr müssen die erforderlichen Organisationsstrukturen und Abläufe den betrieblichen Gegebenheiten entsprechen.

Hohe Bedeutung für die Praxis

Der Beschluss des BAG ist von großer rechtlicher Bedeutung. Zum ersten Mal wird dem Betriebsrat ein Mitbestimmungsrecht bei der Ausgestaltung der betrieblichen Organisation des Arbeitsschutzes zugestanden. Das bedeutet, dass der Arbeitgeber nicht mehr einseitig entscheiden kann, in welchen Strukturen und organisatorischen Abläufen die Arbeit gestaltet wird. Dieses muss er mit dem Betriebsrat regeln, und zwar so, dass der Zielsetzung „die psychische und physische Integrität des Arbeitnehmers zu erhalten, der arbeitsbedingten Beeinträchtigungen ausgesetzt ist“ entsprochen wird. Jetzt ist es möglich, durch mitbestimmte Regelungen die Verpflichtungen des Arbeitgebers aus § 4 ArbSchG „zu organisieren“.

Zum Beispiel verpflichtet § 4 ArbSchG den Arbeitgeber, bei den Maßnahmen der Arbeitsgestaltung, den Stand von Technik, Arbeitsmedizin, Hygiene und insbesondere sonstige gesicherte arbeitswissenschaftliche Erkenntnisse zu berücksichtigen.

Maßnahmen der Arbeitsgestaltung sind weiterhin mit dem Ziel zu planen, Technik, Arbeitsorganisation, sonstige Arbeitsbedingungen, soziale Beziehungen und Einfluss der Umwelt auf den Arbeitsplatz sachgerecht zu verknüpfen. Diese Pflicht und insbesondere die Planungspflicht erfordern Organisationsstrukturen und Abläufe, die sicherstellen, dass die Anforderungen aus § 4 ArbSchG bereits im Planungsstadium berücksichtigt werden.

Hier müssen die sich in diesem Zusammenhang ergebenden Aufgabenstellungen definiert und Stellen/Personen zugeordnet werden, damit der gesetzlich vorgesehene kontinuierliche Verbesserungsprozess bei der Gestaltung von Arbeitsbedingungen in

Gang gesetzt und permanent fortgeführt werden kann.

Neue Anforderungen an die Betriebsräte

Die Mitbestimmung des Betriebsrats bei der betrieblichen Organisation des Arbeitsschutzes und der Arbeitsgestaltung ist eine vollständig neue Aufgabe, die nicht als abstrakte Erstellung einer Organisation verstanden werden darf, sondern an betrieblichen Gegebenheiten anknüpfen muss. Hierzu müssen zunächst Fragen zur bestehenden betrieblichen Organisation beantwortet werden, wie zum Beispiel:

1. Gibt es eine Stelle im Betrieb, die den Aspekt der menschengerechten Gestaltung der Arbeit bei Planungen berücksichtigt?
2. Wie finde ich im Betrieb die in § 4 ArbSchG enthaltenen Anforderungen, wie beispielsweise gesicherte arbeitswissenschaftliche Erkenntnisse zur Arbeitsgestaltung?
3. Existieren Prozesse, die bei der Ausgestaltung von Änderungsplanungen sicherstellen, dass die Anforderungen von § 4 ArbSchG berücksichtigt werden im Hinblick auf:
 - Neugestaltung von Arbeitsmitteln/Betriebsanlagen
 - Neugestaltung von Arbeitsorganisation/Teilorganisation
 - Änderung von Arbeitsabläufen/Produktionsverfahren
 - Änderung der Arbeitsumgebung (Umzug/Umbau/Neubau)
 - Welche Personen im Betrieb befassen sich mit der Umsetzung der Anforderungen von § 4 ArbSchG?
4. Gibt es Vorkehrungen, die sicherstellen, dass die Anforderungen von § 4 ArbSchG bei allen Maßnahmen der Arbeitsgestaltung berücksichtigt werden unter Einbeziehung der Führungskräfte und Beteiligung der Beschäftigten?

Aus einer derartigen Bestandsaufnahme kann der Betriebsrat dann den Handlungsoder Regelungsbedarf im Hinblick auf eine notwendige Aufbau- und Ablauforganisation ableiten. Auch im Zusammenhang mit anderen Arbeitgeberpflichten aus dem Arbeitsschutzgesetz ergeben sich Notwendigkeiten für organisatorische Regelungen. Dies gilt insbesondere für die Gefährdungsbeurteilung nach § 5 ArbSchG. Die Rahmenvorschrift von § 3 Abs. 2 ArbSchG ermöglicht es nun, die Ergebnisse der Gefährdungsbeurteilung als präventive Maßnahmen der Arbeitsgestaltung in die betrieblichen Prozesse zu integrieren. Dies erfordert entsprechende organisatorische Regelungen.

BEISPIEL

Ablauforganisation

(Regelung der erforderlichen Prozesse)

- Grundsätze zur Gestaltung der notwendigen Prozesse (Prozess management)
- Ablauf der Planungsprozesse
 - Einbindung der Führungskräfte
 - Beteiligung der Arbeitnehmer
 - Beachtung der Mitbestimmungsrechte des Betriebsrats
 - Einbeziehung der Fachkräfte des Gesundheitsschutzes
- Definition des Ablaufs der Entscheidungsprozesse:
 - Zur Gestaltung von Arbeitsmitteln/Betriebsanlagen
 - Zur Gestaltung der Arbeitsorganisation
 - Zur Gestaltung von Arbeitsabläufen und Fertigungsverfahren
 - Zur Gestaltung der Arbeitsumgebung (Umzug/Umbau)

Ganzheitlicher und Gesundheitsschutz

Der Handlungsbedarf bei Regelungen einer Aufbau- und Ablauforganisation als organisatorische Regelungen nach § 3 Abs. 2 ArbSchG wird im Wesentlichen von den

betrieblichen Gegebenheiten abhängen. Hieraus ergibt sich eine hohe Gestaltungsfreiheit der betrieblichen Akteure. Von wesentlicher Bedeutung ist, dass die organisatorischen Regelungen es ermöglichen, den präventiven Prozess der menschengerechten Gestaltung der Arbeit ganzheitlich und umfassend im Betrieb in Gang zu setzen.

Stetiger Verbesserungsprozess möglich

Die betriebliche Mitbestimmung bei einer Aufbau- und Ablauforganisation der Arbeitsgestaltung lässt erstmals zu, dass der Betriebsrat bei organisatorischen Fragen mitbestimmen kann und damit die bisherige Alleinentscheidungsbefugnis der Arbeitgeberseite aufgehoben ist. Damit ist es jetzt möglich, einen stetigen Verbesserungsprozess der Arbeitsbedingungen im Betrieb zu organisieren, der angesichts der arbeitsbedingten Gefährdungspotentiale auch dringend notwendig ist.

Jens Gäbert,

Rechtsanwalt, Rechtsanwaltsbüro Dr. Bertelsmann und Gäbert, Hamburg.

www.bertelsmann-gaebert.de

[1] 1 ABR 73/12.