

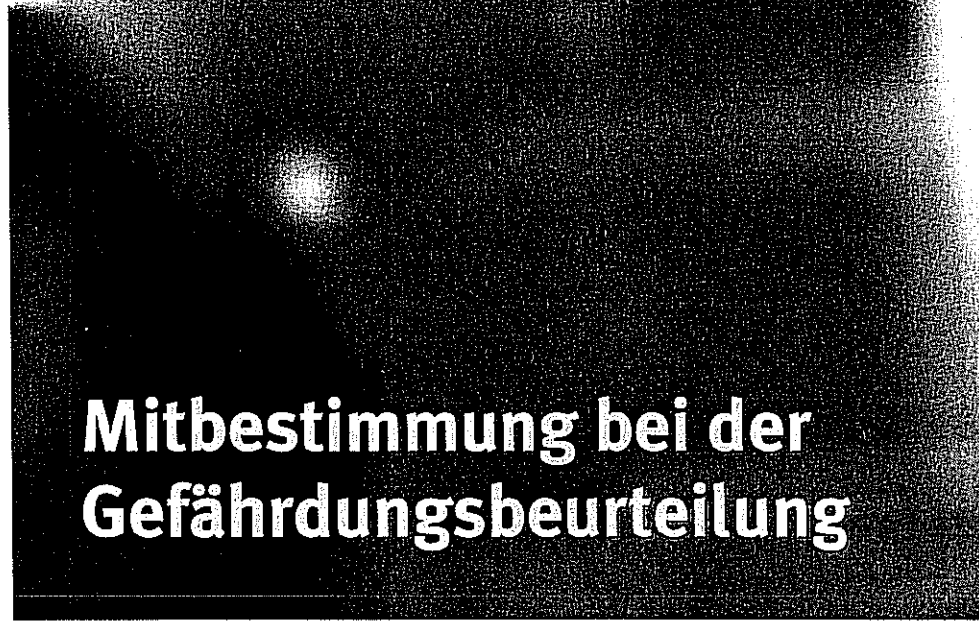
ohne Betriebsrat = keine Bedeutung

Angst vor Kündigung ist eine prima Motivationshilfe und erhöht die Leistungsbereitschaft der Beschäftigten. So dachte es sich der Geschäftsführer eines mittelständischen Automobilzulieferers und hatte dabei vor allem das Personal in der Verwaltung im Auge: Deren Arbeitsqualität lasse sich nicht wirklich messen, also müsse man sie auf Trab halten. Fortan nahm er alltägliche Vorkommnisse zum Anlass, Personalgespräche zu führen und in Einzelfällen Abmahnungen auszusprechen. Dabei standen keineswegs nur tatsächliche Fehler im Zentrum seiner Beobachtung. Auch auf einfache Abweichungen von Arbeitsvorgaben reagierte er mit diesen Maßnahmen, selbst wenn die eher zu einer Verbesserung der Ergebnisse führten.

Am Betriebsrat liefen diese Aktionen anfänglich vorbei. Dieser war damit ausgelastet, die Verhältnisse in der Produktion im Lot zu halten. Erst als eine Kollegin den Betriebsratsvorsitzenden bat, sie zu einem Personalgespräch zu begleiten, wurde die Sache auch im Betriebsrat zum Thema. Worum genau es in dem Personalgespräch ging, war hinterher nicht klar. Auch der Geschäftsführer selber konnte dies nicht erläutern. Aufgeschreckt war die Kollegin dennoch, hatte sie doch bislang ihre Arbeit frei von Beanstandungen verrichtet und keinen Anhaltspunkt dafür, was sie eigentlich in Zukunft besser machen sollte.

Ortsbesichtigung

Der Betriebsrat nahm das Gespräch zum Anlass, sich genauer mit den Arbeitsbedingungen in der betroffenen Abteilung vertraut zu machen. Tags darauf erfolgte eine Ortsbesichtigung. Bei der Befragung der Kollegen stellte sich heraus, dass sich alle unabhängig von einander über die Arbeitsbedingungen beklagten. Sie fühl-



Mitbestimmung bei der Gefährdungsbeurteilung

Obwohl das Arbeitsschutzgesetz über 10 Jahre in Kraft ist, sind nicht überall Gefährdungsbeurteilungen durchgeführt worden. Und wo dies geschah, war nicht unbedingt die Interessenvertretung daran beteiligt. Über die Mitbestimmung des Betriebsrats bei der Gefährdungsbeurteilung informieren Dr. Ulrich Faber und Ingo Hamm.

ten sich permanent durch Störungen in ihrer Konzentration beeinträchtigt: Straßenlärm (vor allem im Sommer), Telefonklingeln und Telefonate, Gespräche im Rahmen des Publikumsverkehrs, Kopiererbenutzung. Auch die Abstimmung zwischen den Beschäftigten wurde durch diese Geräusche erschwert. Teilweise kam es zu Konflikten, weil die Kollegen sich auch untereinander störten. Verschärft wurde die Situation durch Termindruck und erhöhte Arbeitsbelastung, weil ein freier Arbeitsplatz nicht mehr besetzt worden war. Auch nach der Beobachtung der Beschäftigten selber hatten in dieser Situation die Fehler im Arbeitsablauf zuge-

nommen, was wiederum verbunden mit den Maßnahmen des Geschäftsführers den individuellen Stress so erhöht hatte, dass ihn einige mit nach Hause nahmen und überhaupt nicht mehr abschalten konnten.

Die Klagen erschienen dem Betriebsrat plausibel. Die Arbeitssituation musste fast zwangsläufig zu Problemen führen: In dem Büro arbeiteten acht Beschäftigte aus Vertrieb, Marketing und Personalabteilung. Alle hatten zu unterschiedlichen Zeiten Besuche von Kunden und Kollegen. Jeder Arbeitsplatz war mit einem PC ausgestattet, einige mit eigenem Drucker. Die anderen druckten über den gleichfalls im Raum stehenden Netzwerkdrucker



Fotos: Bachmeier

aus, der gleichzeitig als Kopierer diente. In dieser Funktion nutzten ihn auch bürofremde Beschäftigte. Die Bürofenster befanden sich an einer viel befahrenen Straße und mussten im Sommer offenstehen, da es keine Klimaanlage gab. Dass die Situation unerträglich war, zeigte sich auch an den erheblichen Fehlzeiten und den Klagen einiger Kollegen über ständige Kopfschmerzen.

Ergebnis und erste Lösungsansätze

In der folgenden Betriebsratssitzung wurde Bilanz gezogen: Ohne jeden Zweifel sei es in der Vergangenheit vermehrt zu Fehlern im Arbeitsalltag gekommen, deren Ursache jedoch nicht in mangelnder Kompetenz oder nachlassender Motivation der Beschäftigten liege, sondern in der Arbeitssituation. Die sollte geändert werden, etwa durch Aufteilung des Büroraums, eine separate Zone für Kundengespräche und eine Auslagerung des Kopierers. Diese Forderung ließ einen der alten

Recken im Betriebsrat aufmerken: „Wo willst du denn das Recht für so was herzaubern? Arbeitsplatzgestaltung ist doch wohl das geheiligte Territorium unternehmerischer Freiheit. Da werden wir ganz schön abblitzen.“

Gefährdungsbeurteilung

Womit er früher Recht gehabt haben mag, aber heute nicht mehr. Seit über 10 Jahren gibt es im Arbeitsschutz Hebel für den Betriebsrat, um solche Verhältnisse zu beeinflussen. Im Zentrum steht dabei die Gefährdungsbeurteilung. Danach ist der Arbeitgeber verpflichtet, die mit der Arbeit verbundenen Gefährdungen zu beurteilen und zu ermitteln, welche Maßnahmen des Arbeitsschutzes erforderlich sind. Die Gefährdungsbeurteilung ist ein Instrument, um Sicherheits- und Gesundheits-

probleme im Betrieb zu thematisieren und Maßnahmen festzulegen, die auf die realen Belastungen und Gefährdungen zugeschnitten sind. Sie basiert auf dem Grundgedanken, dass ohne eine gründliche Diagnose keine sinnvolle Therapie möglich ist.

Die Gefährdungsbeurteilung erfolgt in zwei Schritten:

> Zunächst sind die Gefährdungen umfassend zu ermitteln. Dazu ist es notwendig, die Arbeitsstätte, die Arbeitsmittel, die Arbeitsabläufe und alle sonstigen Arbeitsbedingungen auf Unfall- und Gesundheitsrisiken hin systematisch zu durchleuchten. Das geht allerdings weit über die bereits erfolgte Begehung des Büroraumes durch den Betriebsrat hinaus. Die Berufsgenossenschaften und andere Institutionen halten als Hilfestellung hierfür Checklisten bereit, die allerdings auch auf die betreffenden Arbeitsplätze zugeschnitten sein müssen. Eine Checkliste für Arbeitsplätze in der Produktion wären wenig sinnvoll, um die Gefährdung in einem Büro zu ermitteln. Problematisch sind reine Expertenverfah-

ren, bei denen die Betroffenen nicht beteiligt werden. Denn die Beschäftigten wissen selbst am besten, wo der Schuh drückt.

Das Besondere bei der Gefährdungsbeurteilung liegt darin, dass sie weit über die herkömmliche Beobachtung harter Unfall- oder Gesundheitsgefahren hinausgeht. Es sind alle Faktoren zu berücksichtigen, die sich auf die Sicherheit und Gesundheit auswirken können, also insbesondere auch psychische Belastungen wie Stress, Über-/Unterforderung oder gestörte soziale Beziehungen, die zu chronischen Beeinträchtigungen der Gesundheit führen können. Hier ist auch der Anknüpfungspunkt, um die Probleme in dem Büro anzugehen.

> Der zweite Schritt der Gefährdungsbeurteilung besteht darin, die ermittelten Gefährdungen zu bewerten sowie Schutzziele und Maßnahmen festzulegen. Dabei müssen über die in speziellen Gesetzen geregelten Vorgaben (z.B. zum Tragen von Lasten, zur Bildschirmarbeit, zu Gefahrstoffen) hinaus auch die allgemeinen Grundsätze des Arbeitsschutzes berücksichtigt werden. Die finden sich in § 4 ArbSchG und lassen erhebliche Spielräume offen, die betrieblich zu füllen sind.

Rechte des Betriebsrats

Mit diesen gesetzlichen Pflichten ist allerdings so lange nichts gewonnen, wie der Arbeitgeber ihnen nicht nachkommt. Nach der Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts (1 ABR 4/03 und 1 ABR 13/03) muss sich der Betriebsrat jedoch nicht damit begnügen, Verstöße anzuprangern und bestenfalls die Arbeitsschutzbehörde um Unterstützung zu bitten. Das oberste deutsche Arbeitsgericht hat die Durch-



Dr. Ulrich Faber und Ingo Hamm sind Rechtsanwälte in Bochum. Dr. Faber ist Mitglied in der „AG Grundsatz“ des Ausschusses für Arbeitsstätten (ASTA) beim Bundesministerium für Arbeit und Soziales