

Rolf Satzer



Terror für die Seele - Stress und psychische Belastungen am Arbeitsplatz

Viele Beschäftigte haben den Eindruck, dass Stress und psychische Belastungen an ihrem Arbeitsplatz in den letzten Jahren zugenommen haben. Das gilt für Angestellte ebenso wie für ArbeiterInnen in der Produktion, für Beschäftigte in Callcentern oder in High-Tech-Betrieben ebenso wie für Teil- und Vollzeitkräfte. Ihr gemeinsamer Eindruck täuscht nicht, was durch immer mehr Untersuchungen, Befragungen und Forschungsergebnisse bestätigt wird. Psychische Belastungen gehören für immer mehr Beschäftigte zum unangenehmen Teil des Arbeitsalltags. Überforderung und Zeitdruck, Leistungsverdichtung und Stress, schlechtes Betriebsklima oder das Verhalten der Vorgesetzten, hohes Arbeitstempo und ungünstige bzw. überlange Arbeitszeiten, das Arbeiten ohne Ende bis weit in die Freizeit hinein – all diese Faktoren haben oft negative Folgen für die Gesundheit und werden als Terror für die Seele empfunden. Die gesundheitlichen Folgen reichen von vielfältigen Symptomen und Störungen bis hin zu gravierenden körperlichen Erkrankungen. Nach europaweiten Erhebungen werden die Kosten durch arbeitsbedingten Stress in den Mitgliedsstaaten für das Jahr 1999 auf ca. 20 Mrd Euro geschätzt. Und nach wissenschaftlichen Studien ist davon auszugehen, dass jährlich ca. 20% aller tödlichen Herzinfarkte in Deutschland als arbeitsbedingte Infarkte auf Stress und psychische Belastungen im Arbeitsbereich zurückzuführen sind.

An den Arbeitsplätzen und in den Betrieben besteht demnach dringender Handlungsbedarf, denn psychische Belastungen wurden lange wie ein Tabu behandelt, ebenso wie psychische Störungen oder Probleme generell. Aber anders als das Wort psychisch hier nahelegt, führen psychische Belastungen keineswegs in erster Linie zu psychischen Leiden im engeren Sinn. Vielmehr verursachen psychische Arbeitsbelastungen mit das Massengeschehen der weitverbreiteten Erkrankungen wie Herz-Kreislauf-Krankheiten oder Rückenerkrankungen.

Die bundesdeutsche Arbeitspraxis muss mit Blick auf psychische Belastungen als Gesundheitsschutzwüste bezeichnet werden. Obwohl das ehemals neue Arbeitsschutzgesetz von 1996 auch eine Gefährdungsbeurteilung zu psychischen Belastungen und geeignete Gesundheitsschutzmaßnahmen verlangt, werden die entsprechenden Vorschriften nur von einer verschwindenden Minderheit von Arbeitgebern eingehalten und umgesetzt

Warum psychische Belastungen zunehmen

Die Zunahme psychischer Belastungen bei der Arbeit wird durch zahlreiche Untersuchungen zur Entwicklung der Arbeitsbelastungen in den letzten 20 Jahren bestätigt und ist heute in der Wissenschaft unstrittig. Repräsentative Erhebungen und Forschungsergebnisse des Instituts für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung der Bundesanstalt für Arbeit (IAB) erlauben beispielsweise einen annähernden Vergleich der Belastungsentwicklung seit 1979. Das wichtigste Fazit: Während im Bereich der klassischen Belastungsfaktoren (z. B. Lärm, schwere körperliche Arbeit, Kälte, Näs-

se, Hitze usw.) zum Teil ein leichter Rückgang registriert wird, kommt es andererseits zu einem starken Anstieg psychischer Belastungen. Nach Angaben des IAB arbeiten in den 90er Jahren bereits 55% aller Erwerbstätigen unter Termin- und Leistungsdruck. Gleichzeitig ist jeder Dritte Beschäftigte entweder von Überforderung oder Unterforderung (jeweils 15%) am Arbeitsplatz betroffen.

Die Zunahme psychischer Arbeitsbelastungen wird nicht nur durch Untersuchungen in Deutschland bestätigt, sondern durch europaweite Studien, die diesen Trend in anderen Staaten belegen. Oft werden die Ergebnisse mit dem Begriff der Belastungsverschiebung auf den Punkt gebracht. Damit ist gemeint, dass die klassischen harten Belastungsfaktoren (Körperliche Belastungen) abnehmen und die weichen, psychischen Faktoren zunehmen (während die klassischen Belastungen wie Lärm häufig als harte Faktoren bezeichnet werden, nennt man die psychischen Belastungen auch weiche Faktoren). Der Begriff Belastungsverschiebung legt nahe, dass die harten Faktoren nur noch eine untergeordnete Rolle spielen würden. Das IAB korrigiert diese Auffassung, denn zu den hohen, bestenfalls langsam zurückgehenden, traditionellen Belastungen kommen für die Beschäftigten die psychischen Belastungen noch hinzu. Insgesamt kommen die Forscher zu einem ernüchternden Fazit: Umgebungsbelastungen und körperliche Belastungen verringern sich nur in geringem Maße, arbeitsorganisatorische Belastungen wie Monotonie oder Arbeitshetze nehmen zu, die Autonomie am Arbeitsplatz nimmt eher ab und die Zufriedenheit mit der Arbeit und dem Betriebsklima sinkt.

Technikeinsatz, Produktions- und Managementkonzepte

Die Arbeitsbedingungen im Angestelltenbereich wie im Produktionsbereich haben sich in den letzten Jahren tiefgreifend verändert. Im Zusammenhang mit der technischen Entwicklung und den von den Unternehmen angewandten neuen Arbeitsmethoden sieht heute kaum noch ein Arbeitsplatz so aus wie im Jahr 1990. Bildschirmarbeit oder der Umgang bzw. die Arbeit mit computergesteuerten Maschinen oder Fertigungssystemen gehören heute für die meisten Beschäftigten zum Alltag. Zu den damals neuen Techniken und zu den Produktions- und Rationalisierungskonzepten der 80er und 90er Jahre, die vielfach als Lean Production bezeichnet wurden, passte weder der alte Arbeitnehmertypus noch die tayloristische Ausrichtung der Produktion. An den neuen, sich technisch ständig weiter verändernden Arbeitsplätzen, an den nicht zuletzt immer teureren und anspruchsvolleren Maschinen, Anlagen und Büroarbeitsplätzen wurde nun ein Arbeitnehmertypus verlangt, der mitdenkt, bei Störungen schnell eingreift, Probleme löst, verantwortungsbewußt und in eigener Initiative reagiert, die Qualitätskontrolle mit übernimmt, flexibel einsetzbar ist, mit anderen in Gruppen zusammenarbeitet und vieles mehr. Als wesentliche Merkmale dieser Entwicklung lassen sich u. a. die rasante Entwicklung der Technologie, die zunehmende Internationalisierung der Produktion, die Vernetzung der Produktions-

stätten, just-in-time-Systeme, Qualitätsmanagement und Outsourcing-Prozesse besonders hervorheben. Der betriebswirtschaftliche Hintergrund „liegt in der Verbilligung der Anlagennutzung durch Verlängerung der Maschinenlaufzeiten, einer entscheidenden Erhöhung der Arbeitsproduktivität, der Flexibilisierung von Mensch und Maschine, dem kontinuierlichen Betrieb als strategische Devise neuer Rationalisierungen und einer hochgradigen Verknüpfung verschiedener Stufen der Informationsverarbeitungsprozesse“ (Geray 1998).

Im Zuge der technischen und arbeitsorganisatorischen Veränderungen erhöhte sich der Einsatz des pro Arbeitsplatz eingesetzten Kapitals. Die enorme Steigerung dieses sogenannten Bruttoanlagevermögens bringt selbstverständlich neue Anforderungen und einen starken Verantwortungsdruck auf die dort Beschäftigten mit sich. Die einst neuen Techniken und modernen Technologien sind demnach nicht zwangsläufig für die Zunahme psychischer Belastungen verantwortlich. Entscheidend ist die Art und Weise, wie die Technik im Rahmen unternehmerischer Produktions- und Rationalisierungskonzepte eingesetzt worden ist. Aus heutiger Sicht fällt das Fazit eindeutig aus: Neue Technologien und Produktionskonzepte haben nicht zu einer Erleichterung oder Verbesserung der Arbeitsbedingungen geführt, sondern zu einer Verschärfung der Belastungssituation. Die oben erwähnten Zahlen belegen eindeutig, dass sich die Belastungssituation gerade bezogen auf die psychischen Beanspruchungen für die meisten Beschäftigten verschlechtert hat. Demnach sind die bis heute formulierten Verheißungen einer „schönen, neuen Arbeitswelt“, einer menschen- und gesundheitsgerechten Arbeitsgestaltung, welche die soziale Zusammenarbeit in Gruppen mit ausreichendem Handlungs- und Entscheidungsspielraum, mit Freiräumen für die Beschäftigten, mit dem Abbau von Hierarchien, kooperativen Führungsmethoden usw. versprochen haben, bislang bestenfalls in einer kleinen Minderheit von Betrieben Realität geworden. Stattdessen muss eher von einer weiteren Zunahme psychischer Belastungen und weiteren Verschlechterungen der Arbeitsbedingungen gerechnet werden. Nach überwiegender Einschätzung der Industriesoziologie und vorliegenden Untersuchungen werden sich psychische Belastungen in der Zukunft weiter erhöhen. Dies wird ursächlich zurückgeführt auf Termin- und Zeitdruck, zunehmende Flexibilitätsanforderungen, auf Konkurrenz- und soziale Kontrollmechanismen innerhalb von Gruppen, auf die Forcierung des Arbeitstempos und auf die Beseitigung von Zeitspielräumen sowie die Ausdünnung passiver Arbeitsanteile.

„Vermarktlichung“, indirekte Steuerung und Arbeiten ohne Ende

„Eine Voraussetzung für die neuen Managementmethoden besteht in der Aufgliederung der Unternehmen in selbständige Wirtschaftseinheiten wie business units, profit Center usw., die eigenständig am Markt operieren und im Unternehmen als Service-Geber wie Service-Nehmer im Wettbewerb auftreten. Natürlich ist mit dem

Begriff „eigenständig“ keine völlige Selbständigkeit gemeint. Vielmehr geht es darum, dass die einzelnen Unternehmenseinheiten eine eigene Kosten- und Gewinnrechnung ausweisen. Solche Strukturen werden z. T. bis auf sehr kleine betriebsorganisatorische Einheiten heruntergebrochen (z. B. Vormontage, Endmontage, Konstruktion, Entwicklung usw., die zum „Unternehmen im Unternehmen“). Diese Einheiten werden dann mit tatsächlichem oder künstlich erzeugtem Marktgeschehen konfrontiert: Will man beispielsweise die Konstruktion eines neuen Produkts am Standort X haben, so muss man spezielle Vorgaben bzw. Zielvorgaben (Termin, Durchlaufzeit, Kosten usw.) erfüllen. Schafft man/frau das nicht, kann man zukünftige Produkte an einen „internen“ oder „externen“ Konkurrenten verlieren“ (IG Metall 2000).

Flexibilität ist eines der Zauberworte in den herrschenden Managementstrategien und überhaupt zu einem allgegenwärtigen Modewort geworden. Unter flexiblen Arbeitstätigkeiten versteht man z. B. die Einführung von Projektarbeit, die im Angestelltenbereich zunehmend um sich greift. Während in großen Unternehmen wie IBM einerseits die Arbeitszeitkontrolle abgeschafft und stattdessen eine „Vertrauensarbeitszeit“ eingeführt wird, werden die Angestellten andererseits mit Projektaufgaben konfrontiert, die sie in einem eng begrenzten Zeitraum bewältigen sollen. Dabei wird den Beschäftigten quasi die unternehmerische Verantwortung aufgebürdet, jeder und jede soll als eigener Unternehmer handeln und sich selbst zwingen, die objektiv kaum zu bewältigenden Aufgaben und Anforderungen zu erfüllen. Derartige Strategien sind vor allem deshalb problematisch, weil sie auf eine indirekte Steuerung des Verhaltens der Beschäftigten abzielen, die nicht mehr von Vorgesetzten kontrolliert werden, sondern sich nun selbst unter Druck setzen sollen. In einem vermeintlichen Freiraum führt das oft zum „Arbeiten ohne Ende“. In der Folge verschwimmt die Grenze zwischen Arbeit und Privatleben und im Arbeiterbereich wie auch auch für hochqualifizierte und gut bezahlte Angestellte entsteht ein altes Überforderungsphänomen aus dem Frühkapitalismus: Die Unfähigkeit, sich zu erholen und zu regenerieren.

Dies lässt sich u. a. in der zur Zeit boomenden Medienbranche beobachten, der allgemein eine Vorreiterrolle zugesprochen wird, wenn es um die Entwicklung hin zu flexiblen Arbeitsformen und um die Auflösung klassischer Berufsbiografien weg vom Typus des festen Vollzeitverhältnisses geht. In dieser Branche, die besonders viele junge Menschen anzieht, zeigt eine aktuelle bundesweite Befragung von über 1200 Beschäftigten ein Bild, das dem medial vermittelten Bild der „Traumjobs“ deutlich widerspricht: 60% der Befragten arbeiten danach länger als 40 Stunden in der Woche, immerhin ein Drittel arbeitet gar über 50 Stunden. Während 68% der Befragten häufig Überstunden leisten müssen, können über 60% diese Überstunden nur weniger häufig bzw. selten oder nie durch Freizeit ausgleichen. Da verwundert es nicht, dass sich 51% der Befragten aus der privaten Medienbranche durch ihre Arbeit sehr stark oder stark gesundheitlich beeinträchtigt fühlen und knapp die Hälfte ihr Privatleben durch den Beruf als stark belastet ansieht (Satzler 2001). Besonders be-

denklich werden derartige Ergebnisse auch dadurch, dass in der Branche überdurchschnittlich viele Jüngere arbeiten und in der Befragung folgerichtig nur 8% der Befragten älter als 50 Jahre alt waren.

Eine derartige „Entgrenzung“ der Arbeitszeit mit negativen gesundheitlichen Folgen registrierte auch eine Untersuchung der BAuA zur Arbeitssituation von freiberuflich Tätigen („Freelancern“) in der Medienbranche. Insbesondere wurde hier festgestellt, dass mit der Dauer der wöchentlichen Arbeitszeit das Ausmaß psychischer Belastungen zunimmt und der Anteil der Erholungsunfähigen ansteigt (Ertel / Haake 2002). Unter Erholungsunfähigkeit versteht man ein gesundheitlich problematisches und riskantes Gesundheitsverhalten, dass durch übersteigertes Arbeitsengagement und fehlende Distanz zur Arbeit gekennzeichnet ist. Eigene Erschöpfungszustände und körperliche Alarmsignale werden nicht mehr wahrgenommen, man arbeitet weiter bis schließlich auch aus Phasen ohne Arbeit keine ausreichende Erholung mehr gewonnen werden kann. Erholungsunfähigkeit gilt als ein zentraler Risikofaktor für Herz-Kreislauf-Erkrankungen.

Phänome entgrenzter Arbeitszeiten und einer entgrenzten Leistungsverausgabung zeigen sich jedoch keineswegs nur in den neuen Arbeitsformen oder jungen Branchen. Dass nach Feierabend oder am Wochenende zum Beispiel am privaten PC weitergearbeitet wird, ist mittlerweile auch für Angestellte oder ArbeiterInnen in der Metallindustrie nicht ungewöhnlich. So zeigte beispielsweise eine Untersuchung zur Arbeitssituation von Facharbeitern an computergesteuerten (CNC-) Werkzeugmaschinen, dass die Mehrheit der CNC-Spezialisten zuhause am PC Programme bearbeitet, die dann später im Betrieb wieder eingesetzt werden (Satzler 2000).

Arbeitsschutzgesetz und psychische Belastungen

Das 1996 in Kraft getretene Arbeitsschutzgesetz stellt gegenüber der bis dahin geltenden Rechtslage einen erheblichen Fortschritt dar. Erstmals wurde damit in Deutschland ein zeitgemäßes Verständnis von Arbeits- und Gesundheitsschutz sowie ein weitgefasster Gesundheitsbegriff festgeschrieben, der das psychische Wohlbefinden der Beschäftigten einschließt. Dieser Fortschritt ist keineswegs auf den deutschen Gesetzgeber zurückzuführen, sondern auf die europäischen Rahmenrichtlinien zum Arbeitsschutz, die zwingend in nationales Recht umzusetzen waren. Seitens der deutschen Regierung wurde diese Umsetzung Anfang der 90er jahrelang verzögert und blockiert. Und auch nach der Verabschiedung des Gesetzes sind die bisherigen Erfahrungen ernüchternd: Eine dort dem Arbeitgeber verbindlich vorgeschriebene Gefährdungsbeurteilung zu psychischen Belastungen und die Umsetzung geeigneter Gegenmaßnahmen ist bislang nur in einer verschwindenden Minderheit von Betrieben durchgeführt worden. Dies ist vor allem auf die Blockade der Arbeitgeberseite gegenüber den hier bestehenden, weitgehenden Mitbestimmungsrechten des Betriebsrats zurückzuführen. Die Blockadehaltung wird (aus Sicht der Arbeitgeber) verständlich, wenn man sich die Kernpunkte des neuen Gesetzes näher ansieht:

Im Mittelpunkt des Gesetzes steht erstmals der Begriff der menschengerechten Gestaltung der Arbeit (§§ 1 und 2 ArbSchG) und nicht nur die traditionelle Ausrichtung des Arbeitsschutzes im Sinn einer Mängelbeseitigung, die sich auf technischen Arbeitsschutz sowie auf Arbeitssicherheit und Unfallverhütung beschränkte. Die gesetzgeberische Zielsetzung bezieht sich den Vorgaben der EU folgend somit auf ein erweitertes Gesundheitsverständnis im Sinn der bekannten Definition der WHO (Weltgesundheitsorganisation), nach der Gesundheit eben nicht nur in der Abwesenheit von Krankheit besteht, sondern einen Zustand vollständigen physischen, psychischen und sozialen Wohlbefindens darstellt.

Darüberhinaus wird bezogen auf Arbeitsschutzmaßnahmen eine sachgerechte Verknüpfung von Technik, Arbeitsorganisation, sonstigen Arbeitsbedingungen, sozialen und Umwelteinflüssen Beziehungen gefordert (§ 4 ArbSchG). Im Gesetz wird damit ein umfassender Gesundheitsschutzansatz festgelegt, der eben auch psychische Belastungen einschließt.

Zentrale Bedeutung hat der § 5 ArbSchG, der dem Arbeitgeber vorgibt, wie er mit dem Instrument der Gefährdungsbeurteilung seinen Aufgaben nachzukommen hat. Danach sind alle Belastungen, auch psychische Belastungen zu ermitteln, zu beurteilen und geeignete Maßnahmen zur Verbesserung der Arbeitsbedingungen durchzuführen (§ 5 ArbSchG). Im Rahmen der Gefährdungsanalyse sind auch diejenigen Gefährdungen zu ermitteln und zu beurteilen, die aus der „Gestaltung von Arbeits- und Fertigungsverfahren, Arbeitsabläufen und Arbeitszeit und deren Zusammenwirken“ (§5 Abs. 3 Nr. 4 ArbSchG) oder durch die „unzureichende Qualifikation und Unterweisung des Beschäftigten“ (§5 Abs. 3 Nr. 5 ArbSchG) resultieren können. Auch wenn der Begriff psychische Belastungen nicht ausdrücklich auftaucht, sind ebendiese psychischen Faktoren gemeint. Damit geraten zentrale Fragen der Arbeitszeit und Qualifizierung, der Arbeitsorganisation oder Personalbemessung und Leistungsbegrenzung in den Fokus des gesetzlich geregelten Arbeitsschutzes und über diesen Weg zum Teil erstmals in den Zugriff der Mitbestimmung durch den Betriebsrat. Die zuvor beschriebenen Ursachenkomplexe für die dramatische Zunahme psychischer Belastungen und resultierender arbeitsbedingter Erkrankungen werden somit im Arbeitsschutzgesetz ausdrücklich benannt und können in der betrieblichen Arbeitsschutzpraxis zum Thema gemacht werden.

Mitbestimmung bei Arbeitsorganisation und Arbeitsabläufen

Die Verantwortung für die Umsetzung des Arbeitsschutzgesetzes und die dort geforderte menschengerechte Gestaltung der Arbeitsbedingungen wird im Gesetz dem Arbeitgeber auferlegt. Er ist in erster Linie dafür verantwortlich, erforderliche Maßnahmen zum Gesundheitsschutz (§ 3 ArbSchG) zu treffen. Das Arbeitsschutzgesetz gibt hierzu generell keine konkreten Vorgaben, sondern formuliert eher weitgefasste Anforderungen an Maßnahmen. So wird dem Arbeitgeber beispielsweise im § 5 auch nicht konkret vorgeschrieben, wie und mit welchen Methoden er die Gefährdungsbeurteilung durchführen muss. Aus dieser Ausgangslage resultieren nun zwangsläufig weitgehende Mitbestimmungsrechte des Betriebsrats nach § 87 Abs. 1 Ziff. 7 BetrVG, die sich z. B. auf die Durchführung der Gefährdungsbeurteilung oder die Organisation des betrieblichen Arbeitsschutzes beziehen. Der entscheidende Punkt besteht darin, dass sich Mitbestimmungsrechte auch auf die im Gesetz genannten Ursachenkomplexe von Belastungen beziehen, die den Bereich der Arbeitsabläufe und Fertigungsverfahren (also die Art der Arbeitsorganisation) oder die Qualifizierung und Arbeitszeit betreffen. Damit gewinnt der Betriebsrat über den Ansatz des neuen Arbeitsschutzes Mitbestimmungsmöglichkeiten, die er nach dem Betriebsverfassungsgesetz bislang bezogen auf die Arbeitsorganisation oder die Arbeitsabläufe nicht hatte. Es liegt auf der Hand, dass solche Eingriffsmöglichkeiten des Betriebsrats auf die Arbeitsorganisation die gegenwärtige unternehmerische Freiheit zur Ausgestaltung der Arbeitsbedingungen entscheidend begrenzen könnten. Dieser neue Ansatz in der betrieblichen Mitbestimmung, über den Arbeitsschutz in die Arbeitsorganisation einzugreifen, ist allerdings von betrieblichen PraktikerInnen und Betriebsräten bislang noch nicht ausreichend wahrgenommen worden.

Die zentrale Bedeutung einer derartigen Mitbestimmung für die Betriebspolitik ist dagegen unmittelbar von den Unternehmen und ihren Verbänden registriert worden und hat zu der beschriebenen Blockadehaltung geführt. In einem ausführlichen Papier zu den Mitbestimmungsregelungen im Zusammenhang mit dem Arbeitsschutzgesetz erklärte die Bundesvereinigung der deutschen Arbeitgeber (BDA) 1997, dem Betriebsrat stände bei der Gefährdungsbeurteilung kein Mitbestimmungsrecht nach § 87 Abs. 1 Ziff. 7 BetrVG zu. Diese Einschätzung würde bedeuten, dass die Arbeitgeber letztlich alleine festlegen, wie die Gefährdungsbeurteilung durchzuführen ist, wo etwa psychische Belastungen verursacht werden und mit welchen Maßnahmen sie zu bekämpfen sind - wenn überhaupt.

Zwischenzeitlich ist diese Auffassung der Arbeitgeber durch mehrere Urteile von Arbeitsgerichten und durch drei Urteile von Landesarbeitsgerichten zurückgewiesen worden. Alle Urteile bestätigten, dass dem Betriebsrat ein Mitbestimmungsrecht bei der Gefährdungsbeurteilung, bei den Maßnahmen des präventiven Gesundheitsschutzes und der Ausgestaltung der betrieblichen Arbeitsschutzorganisation zusteht. Nach dem Urteil des Landesarbeitsgerichts Hamburg vom 21. 9. 2000 (7 TaBV 3/98) steht dem Betriebsrat ein Mitbestimmungsrecht zu:

- bei der Gefährdungsbeurteilung (§ 5 ArbSchG)

- bei betrieblichen Maßnahmen der Organisation des Gesundheitsschutzes (§ 3 Ziffer 1 und 2 ArbSchG)
- bei Maßnahmen des Gesundheitsschutzes einschließlich der Pausenregelung und präventiver Maßnahmen des Gesundheitsschutzes (§§ 3 und 4 ArbSchG sowie §§ 4 und 5 Bildschirmarbeitsverordnung)
- bei der Ausgestaltung der Dokumentation (§ 6 ArbSchG)
- bei der Unterweisung der ArbeitnehmerInnen (§ 12 ArbSchG)
- bei der Beauftragung fachkundiger Personen mit Aufgaben des Gesundheitsschutzes (§ 3 Ziffer 1 und 2 ArbSchG)
- bei arbeitsmedizinischen Vorsorgeuntersuchungen (§ 1 ArbSchG und § 6 Bildschirmarbeitsverordnung)

Am 15. Januar 2002 hat das Bundesarbeitsgericht diese Rechtsauffassung bestätigt (1 ABR 13/01) auch wenn dort noch kein abschließendes Urteil gesprochen wurde, da das Verfahren wegen eines Formfehlers des Landesarbeitsgerichts an diese Instanz zurückverwiesen wurde. Obwohl also noch kein höchstrichterliches Urteil vorliegt, hat das Bundesarbeitsgericht bereits sämtliche Feststellungsanträge der Arbeitgeberseite gegen das Bestehen von Mitbestimmungsrechten des Betriebsrats in zahlreichen Angelegenheiten des Gesundheitsschutzes zurückgewiesen. Damit ist - wie schon durch die Urteile von Landesarbeitsgerichten bestätigt - weiter davon auszugehen, dass die gesetzlichen Regelungen des Arbeitsschutzgesetzes Rahmenregelungen im Sinne von § 87 I Ziff. 7 BetrVG sein können und entsprechende Mitbestimmungsrechte greifen. Zu den Mitbestimmungsrechten des Betriebsrats steht seit dem Frühjahr 2002 ein detaillierter Rechtsratgeber für Betriebsräte zur Verfügung, der die rechtlichen Aspekte in diesem Zusammenhang für PraktikerInnen aufarbeitet (Jens Gäbert 2002).

Spätestens seit den genannten Urteilen steht damit fest, dass für die Arbeitgeber genau das eingetreten ist, was der Präsident des Bundesverbandes der deutschen Industrie, Rogowski, als „das schlimmste“ bezeichnet hat. In einem Kommentar zur geplanten Novellierung des Betriebsverfassungsgesetzes sagte er:

„Das schlimmste was uns passieren könnte, wäre ein Mitbestimmungsrecht von Betriebsräten bei der Arbeitsorganisation und bei Arbeitsabläufen.“ (zitiert nach: Die Welt, 27. 4. 2001).

Exakt dieses Mitbestimmungsrecht steht Betriebsräten jedoch nach der oben beschriebenen Rechtsprechung zu, wenn sich in diesem Zusammenhang potenzielle Gesundheitsgefahren ergeben. Über das Arbeitsschutzgesetz eröffnen sich damit Eingriffsrechte für Betriebsräte in die Arbeitsorganisation und die Gestaltung der Arbeitsabläufe. In einzelnen Fällen konnten Betriebsräte über Einigungsstellenverfahren beispielsweise erreichen, dass zusätzliches Personal eingestellt werden musste, um psychische Belastungen zu vermeiden, die durch eine zu knappe Personalbemessung entstanden waren. Diese weitgehenden Eingriffsmöglichkeiten hat auch der Arbeitgeberverband Südwestmetall registriert, der bezogen auf die laufende Tatort-

Betrieb-Kampagne der IG Metall gegen psychische Belastungen seine Mitgliedsfirmen in einem Rundschreiben davor warnt, die Betriebsräte würden bezogen auf die Gefährdungsbeurteilung psychischer Belastungen Mitbestimmungsrechte in Anspruch nehmen, die ihnen nicht zuständen. Insbesondere würden Betriebsräte im Rahmen der Aktion „Tatort Betrieb“ Mitbestimmungsrechte bei der Gefährdungsbeurteilung nach § 5 ArbSchG sowie bei den dabei einzusetzenden Erhebungsverfahren und abzuleitenden Maßnahmen durchsetzen wollen. Darüber entscheide jedoch allein der Arbeitgeber.

In dieser Sichtweise des Arbeitgeberverbandes werden aktuelle Gesetze wie auch die Rechtsprechung ignoriert. Eine Haltung, die passgenau mit einem Thesenpapier der Bundesvereinigung der deutschen Arbeitgeberverbände (BDA) übereinstimmt. Dem gehen die Regelungen des Arbeitsschutzgesetzes einfach „zu weit“ – eine interessante Rechtsauffassung:

„Die Forderung von Analysen unter Einbeziehung der Arbeitsaufgabe, des Arbeitsplatzes und der Arbeitsmittel sowie der Arbeitsumgebung und der Arbeitsorganisation als Grundlage zur Festlegung weiterer Maßnahmen, geht viel zu weit und würde insbesondere bei kleinen und mittleren Betrieben zu unverhältnismäßigem bürokratischen Aufwand und damit unzumutbaren Kostenbelastungen führen“ (Eugen Müller, BDA, Thesen zur Fachtagung des Bundesarbeitsministeriums, Berlin, 22. November 2001).