

Humanisierung des Arbeitslebens. Grundsätze (1980)

Bundesarbeitsblatt, Heft 10, S. 5-14

HUMANISIERUNG DES ARBEITSLEBENS

Grundsätze

Von Dr. Volker Volkholz, Dr. Karl-Detlef Fuchs und Dr. Rainer Müller

Im Auftrag des Bundesministeriums für Arbeit und Sozialordnung wurde der Versuch unternommen, unter Heranziehung der zur Zeit vorliegenden arbeitswissenschaftlichen Erkenntnisse (diese sind schon zu einem erheblichen Teil in geltende Arbeitsschutzvorschriften eingegangen) Grundsätze über die menschengerechte Gestaltung der Arbeit zu formulieren. Damit soll das Feld des Arbeitsschutzes (einschließlich der Unfallverhütung) abgesteckt und inhaltlich bestimmt werden. Mit Hilfe der formulierten Grundsätze kann ein besseres Verständnis der bereits geltenden Arbeitsschutzvorschriften ermöglicht werden. Ferner enthalten sie Zielvorstellungen zur Fortentwicklung des Arbeitsschutzes. Zu betonen ist die ausschließliche Verantwortlichkeit der Verfasser für die hier vorgelegten Materialien über Grundsätze menschengerechter Gestaltung der Arbeit *).

Die Veröffentlichung des derzeitigen Arbeitsstandes erfolgt, um frühzeitig Gelegenheit zu einer ausführlichen Diskussion zu geben. Anhand des vorgelegten Entwurfes ist unschwer zu erkennen, daß es keineswegs nur um Niveau und Geltungsbereich von Grundsätzen der menschengerechten Gestaltung der Arbeit geht. Notwendigerweise angesprochen sind vielmehr auch ordnungspolitische Gesichtspunkte, die die Regelung der Beziehungen von Arbeitgebern, Beschäftigten und Staat für das letzte Fünftel des 20. Jahrhunderts betreffen.

Bei der Debatte um diesen Entwurf ist freilich auch zu bedenken, daß es nicht nur um ordnungspolitische und moralische Gesichtspunkte, sondern auch um handfeste ökonomische Überlegungen geht: Darum, wie der Strukturwandel und die Modernisierung der Volkswirtschaft in den nächsten 20 Jahren zu bewältigen ist. So schwierig hierüber gesicherte Aussagen sind, steht es fest, daß

diese Aufgaben ohne leistungsorientierte und selbstbewußte Beschäftigte nicht zu bewältigen sein werden. Wie auch die inzwischen trotz Arbeitslosigkeit unverzichtbare Beschäftigung ausländischer Arbeitnehmer belegt, gibt es zu viele Arbeitsplätze, deren Qualität nicht mehr akzeptiert wird. Der Arbeitsschutz wird zukünftig stärker als in der Vergangenheit gestaltende Beiträge zu liefern haben. Hier sind allerdings Lösungen erforderlich, die nicht zu einer strukturellen Überforderung der Institution „Betriebs- bzw. Personalrat“ führen.

Aus dieser Beurteilung folgt keineswegs, daß dies nur über staatliche Regelungen zu erreichen ist. Im Gegenteil, wenn es nicht gelingt, die menschengerechte Gestaltung der Arbeit ökonomisch zu fundieren, dürfte es weder ausgewogene Regelungen unter den drei hauptsächlich beteiligten Gruppen noch einen wirksamen Fortschritt geben. Die geltende Praxis der Leistungs-

bewertung beispielsweise begründet eher Ängste der Beschäftigten vor der Humanisierung des Arbeitslebens, als daß es diese unterstützt.

Diese Grundsätze gelten für Arbeitgeber und Beschäftigte. Beschäftigte sind Arbeitnehmer, arbeitnehmerähnliche Personen¹⁾, Leiharbeiternehmer, Beamte, Pflichtarbeiter nach dem BSHG²⁾ für Strafgefangene, Behinderte in Werkstätten für Behinderte und für die zu ihrer Berufsbildung und für die sonstigen Beschäftigten (hier: Beschäftigte), die von einem privaten Arbeitgeber, einem Arbeitgeber der öffentlichen Hand³⁾ oder einer sonstigen arbeitgebenden natürlichen oder juristischen Person (hier: Arbeitgeber) in einem Betrieb, auf einer Arbeitsstätte oder einem Arbeitsplatz beschäftigt werden.

Diese Grundsätze gelten weiter für diejenigen, die Betriebsanlagen, technische Arbeitsmittel, Arbeitsstoffe sowie Arbeitssysteme herstellen und in Verkehr bringen, soweit die Grundsätze auf sie anwendbar sind⁴⁾. Diese Grundsätze gelten schließlich für alleinarbeitende Selbständige, kleingewerbetreibende und mithelfende Angehörige, soweit die Grundsätze auf sie anwendbar sind.

* Die hier abgedruckten Grundsätze sind als „Grundsätze zur menschengerechten Gestaltung der Arbeit“ erschienen und sind als Broschüre bei der Gesellschaft für Arbeitsschutz und Humanisierungsforschung mbH, Martener Straße 435, 4600 Dortmund 70, erhältlich.

1) Vgl. den Begriff in § 12 a TVG.

2) Vgl. § 20 i. V. m., § 19 Abs. 3 BSHG, insbesondere, die Vorschriften über den Arbeitsschutz finden jedoch Anwendung.

3) Vgl. die ähnliche Formulierung in § 4 Abs. 1 SchwbG.

4) Vgl. den Begriff Hersteller in § 1 GlA und Inverkehrbringen in § 2 Abs. 3 GlA.

Zielsetzung

Ziel der Grundsätze ist es, jedem Beschäftigten den Anspruch auf die menschengerechte Gestaltung seiner Arbeit³⁾ zu gewährleisten. Die Arbeit ist menschengerecht gestaltet, wenn durch sie die Menschenwürde⁶⁾ geachtet, die Entfaltung der Persönlichkeit⁷⁾ des Arbeitnehmers ermöglicht wird, die körperliche und geistig-seelische Gesundheit⁸⁾ sowie die Arbeitsfähigkeit⁹⁾ gesichert sind.

Den Beschäftigten ist die Entfaltung ihrer beruflichen Fähigkeiten¹⁰⁾ zu ermöglichen. Die Beschäftigten sind vor Unfall- und Gesundheitsgefahren¹¹⁾, vor arbeitsbedingten Erkrankungen¹²⁾, vor Fehlbeanspruchungen und gesundheitlichen Spätschäden¹³⁾ so zu schützen, daß die von ihnen geforderte Arbeitsleistung ihnen eine Berufstätigkeit bis ins normale Rentenalter ermöglicht.

Die Arbeit muß so gestaltet sein, daß die Arbeitsanforderungen der Leistungsfähigkeit aller Beschäftigten entsprechen, so daß ein Schutz besonderer Personengruppen¹⁴⁾ aus Gründen, die in den Arbeitsanforderungen liegen, entfallen kann.

Der Arbeitgeber hat die Arbeitsstätten¹⁵⁾, Arbeitsplätze¹⁶⁾, Arbeitsmittel¹⁷⁾, die Verwendung der Arbeitsstoffe¹⁸⁾, die Arbeitsumgebung¹⁹⁾ und das Arbeitsverfahren²⁰⁾ sowie die Arbeitsorganisation^{21, 22, 24)} und die Arbeitszeit²³⁾ menschengerecht zu gestalten.

Wenn der Arbeitgeber einem Dritten den Auftrag erteilt,

1. betriebliche Räume oder Einrichtungen zu planen, herzustellen, zu ändern oder instandzusetzen,
2. technische Arbeitsmittel oder Arbeitsstoffe zu liefern,
3. Arbeitsverfahren oder Arbeitsplätze zu planen oder zu gestalten,

so hat er dem Auftragnehmer schriftlich aufzugeben, diese Grundsätze bei der Auftragsausführung zu beachten²⁵⁾.

Zur Verwirklichung dieser und der folgenden Grundsätze zur menschengerechten Gestaltung der Arbeit im Betrieb ist ein Arbeitsschutzplan²⁶⁾ zu erstellen, der enthalten muß:

1. eine Regelung der Kompetenzen der für den Arbeitsschutz im Betrieb verantwortlichen Personen und Institutionen,
2. eine Bestandsaufnahme über die menschengerechte Gestaltung der Arbeit im Betrieb mit einer Fortschreibung im Abstand von zwei Jahren,
3. eine Festsetzung von Maßnahmen zur Konkretisierung dieser Grundsätze im Betrieb, gegliedert nach Sachgebieten, Aufgaben oder Ab-

teilungen und mit Fristen für deren Verwirklichung versehen.

Der Arbeitsschutzplan ist schriftlich und so abzufassen, daß eine Kontrolle der Maßnahmen und ihres Erfolges möglich ist.

Der Betriebs- bzw. Personalrat hat bei der Erstellung und Durchführung des Arbeitsschutzplanes ein Mitbestimmungsrecht.

Die Arbeitsschutzbehörde ist berechtigt, die Arbeitsschutzpläne anzufordern und deren Einhaltung zu kontrollieren. Die Nichteinhaltung einzelner Bestimmungen ist genehmigungspflichtig.

Die Unfallversicherungsträger sowie die Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Unfallforschung²⁷⁾ haben die Betriebe auf Anforderung bei der Erstellung und Durchführung des Arbeitsschutzplans zu beraten.

Arbeitsplätze

Arbeitsräume müssen so angeordnet, bemessen und eingerichtet sein, daß jedem Beschäftigten eine ausreichende Bewegungsfläche für sicheres und gefahrloses Arbeiten zur Verfügung steht²⁷⁾. Arbeitsflächen, Sitze, Stützen und Podeste müssen so gestaltet sein, daß individuelle Anpassung leicht möglich ist und Fehlbeanspruchungen unterbleiben²⁸⁾.

Das Klima²⁹⁾ in den Arbeitsräumen muß unter Berücksichtigung des Außenklimas, der angewandten Arbeitsverfahren und der körperlichen Beanspruchung so beschaffen sein, daß beständig Frischluft zugeführt werden kann. Die Atemluft muß frei von gesundheitsschädlichen Stoffen, Dämpfen und Gasen sein. Die Raumtemperatur hat behaglich zu sein, Zugluft darf nicht entstehen³⁴⁾.

Arbeitsräume müssen natürlich belichtet sein³⁰⁾. Ist dies aus zwingenden arbeits- bzw. bautechnischen Gründen nicht möglich, so ist eine künstliche Beleuchtung zulässig. Die Beleuchtung am Arbeitsplatz muß so gestaltet sein, daß eine für die Arbeitsaufgabe angemessene Beleuchtungsstärke, harmonische Helligkeitsverteilung, gute Farbwiedergabe, ausgewogene Schattigkeit, keine störende Wärmestrahlung und keine Blendung gegeben ist. Die Beleuchtung am Arbeitsplatz muß individuell regelbar sein³¹⁾.

Durch Schall³⁵⁾, mechanische Schwingungen³⁶⁾ und Strahlungen³⁷⁾ dürfen keine gesundheitlichen Gefährdungen entstehen. Beanspruchungen sind zu vermeiden. Die Anordnung persönlicher Schutzmittel ist nur zulässig, wenn ein Schutz durch bauliche, technische oder organisatorische Maßnahmen nicht möglich bzw. mit unverhältnismäßigen Kosten verbunden ist.

Bedienteile³²⁾ müssen so gestaltet und angeordnet sein, daß sicheres Arbeiten gegeben ist, günstige Körperhaltung und eine optimale Kraftübertragung möglich ist und statische Haltearbeit vermieden wird. Anzeigteile³²⁾ müssen so gestaltet sein, daß die Anzeige (Information) die Forderung nach Eindeutigkeit, Erkennbarkeit, Unterscheidbarkeit, Wichtigkeit und erforderlicher Ablesemaugigkeit optimal erfüllt. Die Informationsdarbietung, -aufnahme und -verarbeitung muß so gestaltet sein, daß sicheres Arbeiten gegeben ist und Fehlbeurteilung, Fehlreaktion, mentale Unter- bzw. Überbeanspruchung sowie gesundheitliche Schädigung unterbleiben.

Grundsätzlich soll ein Wechsel von Sitzen, Stehen und Bewegen bei der Arbeit möglich sein. Ist dies nicht der Fall, so sind ausreichende Ausgleichsmöglichkeiten zu schaffen. Statische Haltearbeit und Zwangshaltungen wie Bücken, Hocken, Knien, Liegen oder Überkopparbeiten sind zu vermeiden³³⁾. Beim Heben und Tragen von Lasten müssen geeignete technische Hilfsmittel zur Verfügung gestellt werden. Festigkeit, Gewicht, Form und Größe von Behältern müssen so gestaltet sein, daß sie leicht und unfallsicher zu handhaben bzw. zu transportieren sind.

Soweit anwendbar, gelten die eingangs erwähnten Grundsätze für Arbeitsplätze im Freien. Zusätzlich ist ein Schutz der Beschäftigten gegen Witterungseinflüsse zu gewährleisten.

Aus- und Eingänge sowie Verkehrswege müssen so beschaffen sein, daß sie einen sicheren Verkehr ermöglichen und die neben den Wegen Beschäftigten durch den Verkehr nicht gefährdet werden.

Im Notfall müssen die Beschäftigten die Arbeitsplätze rasch und sicher verlassen können. Fluchtwege, Notausgänge und eine Notbeleuchtung müssen vorhanden sein.

Arbeitsmittel

Es dürfen nur ergonomisch einwandfreie³⁸⁾ und unfallsichere Arbeitsmittel³⁹⁾ hergestellt, eingeführt und in Verkehr gebracht werden. Die Verwendung von Arbeitsmitteln hat nach ergonomischen Kenntnissen⁴⁰⁾ so zu erfolgen, daß Benutzer oder Dritte gegen Gefahren aller Art für Leben und Gesundheit geschützt sind.

Daten, die für den sicheren Betrieb eines Arbeitsmittels sowie dessen Wartung oder Reparatur erforderlich sind, müssen auf dem Arbeitsmittel deutlich erkennbar und dauerhaft angebracht sein. An kraftbetriebenen Arbeitsmit-

Fortsetzung Seite 8

- 5) Vgl. den Begriff „Menschengerechte Gestaltung der Arbeit“ in § 28 ArbSchG, §§ 90, 91 BetrVG, § 6 ASiG und DIN 33400, Ziff. 1.
- 6) Vgl. den Begriff in Art. 1, Abs. 1 GG, Präambel der Verfassung der ILO, Art. 1, 55 Rh-PfVerf, Art. 1, 47 SaarVerf, Art. 30 HessVerf, Art. 1 BremVerf.
- 7) Vgl. den Begriff in Art. 1 UN-Dekl, Art. 8 und 26 MRK, Art. 1 Bad-WbVerf, Art. 101 BayVerf, Art. 3 BremVerf, Art. 2 HessVerf, Art. 1, 2 RuVerf, Art. 2 SaarVerf, § 1 SGB.
- Zur Bedeutung der Arbeit für die Entfaltung der Persönlichkeit siehe:
- Groskurth, P. (Hrsg.): Arbeit und Persönlichkeit, Reinbek 1979;
- Ulrich, E.: Über mögliche Zusammenhänge zwischen Arbeitstätigkeit und Persönlichkeitsentwicklung, in: psychosozial 1, 1978;
- Maccoby, M.: Arbeit und menschliche Entwicklung, in Frese, M., Greif, S., Semmer, N. (Hrsg.): Industrielle Psychopathologie, Bern, Stuttgart, Wien 1978, S. 112–122.
- 8) Vgl. ähnlich: Ziff IIIg der Erklärung von Philadelphia der ILO (Schutz für ... die Gesundheit ...), Art. 53 Rh-PfVerf, Art. 30 HessVerf, Art. 52 BremVerf, Art. 167 BayVerf.
- 9) Vgl. Art. 53 Rh-PfVerf, Art. 46 SaarVerf, ähnlich (Arbeitskraft) in § 53 Rh-PfVerf, Art. 45 SaarVerf, § 24 NRWVerf, Art. 28 HessVerf, Präambel HambVerf, Art. 49 BremVerf, Art. 167 BayVerf, vgl. auch zum Ganzen Art. 1 des Entwurfs eines Arbeitsgesetzbuches sowie die Verwendung des Begriffs im Zusammenhang mit § 21 ChemikalienG.
- 10) Vgl. die Ziele des Arbeitsförderungsgesetzes § 2 Ziff. 1–3 AFG: Verhinderung „unterwertiger Beschäftigung“, Sicherung und Verbesserung „beruflicher Beweglichkeit“ und Vermeidung, Ausgleich und Beseitigung „nachteiliger Folgen“ aus „technischen Entwicklungen“ und „wirtschaftlichen Strukturwandlungen“.
- 11) Vgl. den Begriff in § 3 Abs. 1 S. 2 Ziff. 4 ASiG; vgl. ähnliche Begriffe in Ziff IIIg Erklärung von Philadelphia vom 10.05.44 der ILO (Schutz für das Leben und die Gesundheit der Arbeitnehmer) oder in Präambel der Verfassung der ILO, Art. 53 Rh-PfVerf, Art. 167 BayVerf, sowie Schutz gegen „Gefahr für Leben und Gesundheit“ in § 120a GewO, § 618 BGB.
- 12) Vgl. den Begriff in § 3 Abs. 1 S. 2 Ziff. 3 c ASiG, vgl. die Definition in § 551 Abs. 2 i.V.m. Abs. 1 RVO, die sich auf Krankheiten bezieht, die nicht in der Berufskrankheiten-Verordnung bezeichnet sind sowie in § 384 RVO den Zusammenhang der Festsetzung eines höheren Arbeitgeberbeitrags für die gesetzl. Krankenversicherung, soweit in einzelnen Betrieben, „die Erkrankungsgefahr erheblich höher ist“.
- Arbeitsbedingte Erkrankungen sind Krankheiten, die unter Angehörigen einer bestimmten Berufs- bzw. Tätigkeitsgruppe oder bestimmten Arbeitsbereichen regelmäßiger und häufiger auftreten als unter der übrigen Bevölkerung. Dabei ist zu beachten, daß Beruf und Krankheit dynamische Größen sind.
- Bei der Ermittlung von arbeitsbedingten Erkrankungen muß auf Verfahren und Methoden der Epidemiologie zurückgegriffen werden.
- Wie der Begriff der Berufskrankheit ist auch der Begriff der arbeitsbedingten Erkrankung als medizinisch-rechtlich-sozialpolitischer Begriff zu verstehen. Der Begriff der arbeitsbedingten Erkrankung soll medizinisch-ärztliche Betreuung und Präventionsmaßnahmen zwingend begründen einschließlich Arbeitsplatzgestaltung.
- Im Verhältnis zu den Berufskrankheiten beinhalten die arbeitsbedingten Erkrankungen die Berufskrankheiten. Es wird auch von „arbeitsabhängigen Erkrankungen“³⁾ oder von „paraprofessionellen Krankheiten“⁴⁾ gesprochen. Paraprofessionelle Krankheiten sind nach Tennstedt: Krankheiten,

„die mit mehr oder weniger großer Wahrscheinlichkeit durch die Arbeitseinflüsse mitbedingt sind, die auch durch außerberufliche Faktoren hervorgerufen und durch endogene Faktoren der Konstitution und Erbanlagen in einem Maße mitbedingt werden, daß ihre berufliche Verursachung zwar statistisch mit Sicherheit, im Einzelfall nur schwierig zu belegen ist“⁴⁾.

- 1) Pflanz, M.: Allgemeine Epidemiologie, Stuttgart 1973
- 2) Quans, M., Renker, U. (Hrsg.): Arbeitshygiene, Berlin 1976, S. 305ff.
- 3) Tennstedt, F.: Der Beitrag der Soziologie zur Fundierung sozialpolitischer Handelns. Sozialwissenschaftliche Forschung in der Sozialversicherung, in: Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie, Sonderheft 19, Köln und Opladen 1977, S. 483–523; s. Laechnit, V.: Lehrbuch der Arbeitsmedizin, Wien 1978, S. 176ff.
- 4) Ebenda, S. 495.
- 13) Gesundheitliche Spätschäden
Gesundheitliche Spätschäden treten als chronische nicht heilbare Krankheiten als Frühverrentungsursache auf). Über den Zusammenhang von Arbeitsleben und vorzeitigen gesundheitlichen Aufbruchs siehe:
- Popper, L.: Beruf und Lebenserwartung im Spiegel der Statistik — Untersuchung zum Problem der Frühinvalidität, Wien 1961.
- Popper, L.: Frühinvalidität und Berufsterblichkeit, Sonderbeilage der Statistischen Nachrichten, 27. Jg. Nr. 1, Wien 1962.
- Rüth, W.: Ursachen vorzeitiger Berufs- und Erwerbsunfähigkeit, Göttingen 1976.
- Specht, KG.: Arbeit, Umwelt und Lebensgefahrenheiten bei Früh- und Altersrentnern — eine kausale Erhebung der Landesversicherungsanstalt Baden und Württemberg, Nürnberg 1977.
- Valentin, H., Berensmann, R. (Hrsg.): Vorzeitiger Aufbruch im Erwerbsleben, Stuttgart 1967.
- 14) Besondere Personengruppen sind Behinderte, Jugendliche, Schwangere, Leistungsgeminderte und ältere Beschäftigte, aber auch Personengruppen mit besonderen Belangen (ausländische Arbeitnehmer) mit besonderen Belastungen (z. B. Schichtarbeiter).
- Vgl. den Schutz dieser Arbeitnehmer-Personengruppen allgemein in der Erklärung von Philadelphia vom 10.05.44 der ILO, Ziff. III, Präambel der Verfassung der ILO, Art. 3 GG, Art. 53, 55 Rh-PfVerf, Art. 47 SaarVerf, Art. 30 HessVerf, Art. 12 BerlinVerf, Art. 52, 54 BremVerf; der Behinderten in Art. 10, 15 EurSozCh, § 10, 19 SGB und §§ 42b und c HandWO; der Schwangeren und Mütter in Art. 8 EurSozCh, Art. 25 MRK und MuSchG; der Jugendlichen in Art. 7 EurSozCh, JArbSchG und SeemannG, der älteren Arbeitnehmer in § 2 AFG, § 80 BetrVG, § 68 BfPersVG, § 68 BfPersVG.
- 15) Vgl. die Definition in § 2 ArbStättV; vgl. auch die Anforderungen in §§ 18ff VBG 1.
- 16) Vgl. den Begriff in §§ 3, 6 ASiG, §§ 24–37 ArbStättV, § 2 MuSchG, § 75 Abs. 3 BfPersVG, §§ 90, 91 BetrVG, § 18 VBG 1 und die Definition in DIN 33 400, Ziff. 3.5.
- 17) Vgl. die Definition in § 2 Abs. 1 und 2 GtA; und in DIN 33 400 Ziff. 3.3 sowie die Verwendung des Begriffs in §§ 3, 6 ASiG und ähnliche bzw. Unterbegriffe wie Maschinen, Gerätschaften, Werkzeuge, Geräte in § 120a GewO, § 618 BGB, § 62 HGB, § 2 MuSchG, § 28 JArbSchG, technische Anlagen in § 24 GewO, § 3 Abs. 5 BlmSchG, § 90 BetrVG; vgl. auch den Begriff der Einrichtungen in § 1 VBG 1.
- 18) Vgl. den Begriff „gefährlicher Arbeitsstoffe“ in § 1 ArbStättV und § 1 Abs. 2 VBG 1 oder „Stoff“ in § 3 des Entwurfs eines Chemikaliengesetzes BT-Drucksache 8/3319
- 19) Vgl. die Definition in DIN 33 400 Ziff. 3.6 und die Verwendung des Begriffes in § 91 BetrVG, §§ 3, 6 ASiG.
- 20) Vgl. die Verwendung des Begriffes in §§ 3, 6 ASiG, § 91 BetrVG.
- 21) Vgl. die Definition in DIN 33 400, Ziff. 3.4 und die Verwendung des Begriffes in §§ 81, 90, 91 BetrVG, § 76 Abs. 2 BfPersVG, §§ 3, 6 ASiG.
- 22) Vgl. die Verwendung des Begriffes in § 82 Abs. 1 BetrVG.
- 23) Vgl. die Definition der Arbeitszeit in § 2 AZO.
- 24) Vgl. die Definition „Arbeitsystem“ in der Vornorm DIN 33 400, Ziff. 3.1.
- 25) Ähnlich § 5 VBG 1.
- 26) Vgl. §§ 51, 54 Betriebsplan des Entwurfs eines Bundesberggesetzes der Bundesregierung (BT-Drucksache 8/1315) der eine Planung u. a. des Arbeitsschutzes vorsieht.
- 27) Vgl. ähnlich § 17 und 19 ArbStättV; vgl. auch § 25 VBG 1
- 28) Vgl. § 25 ArbStättV, Vornorm DIN 33 400, Ziff. 4.1
- 29) Ähnlich wie §§ 5 und 6 Abs. 1 ArbStättV; vgl. auch DIN 33 403, Teil 3, Klima am Arbeitsplatz und in der Arbeitsumgebung und DIN 33 400 Ziff. 4.2.c, DIN 33 405 sowie DIN 1946 „Lüftungstechnische Anlagen und DIN 2051 Lüftung von Laboratorien“.
- 30) Vgl. ähnlich, aber nicht so weitgehend § 7 ArbStättV, vgl. auch DIN 5034 „Tageslichtbeleuchtung“ und DIN 5035 „Kunstlichtbeleuchtung“.
- 31) Vgl. § 7 ArbStättV, § 19 VBG 1 und DIN 33 400, Ziff. 4.2.d.
- 32) Vgl. insgesamt dazu: DIN 33 401 „Stellteile Begriffe, Eignung, Gestaltungshinweise“ und Beiblatt 1 zu DIN 33 401.
- 33) Vgl. zur Körperhaltung insgesamt § 25 ArbStättV und DIN 33 400, Ziff. 4.1.2.
- 34) Vgl. §§ 5, 14 ArbStättV, § 45 VBG 1, DIN 33 400, Ziff. 4.2.b.
- 35) Vgl. § 15 ArbStättV, § 2 VBG 1, DIN 33 400 Ziff. 4.2.f.
- 36) Vgl. § 18 Abs. 1 ArbStättV, DIN 33 400 Ziff. 4.2.g., VDI-Richtlinie 2057.
- 37) Vgl. die Maßnahmen in der RöntgVO und der StrahlenschutzVO.
- 38) Die Formulierung geht hier über § 3 GtA hinaus als sie explizit die Forderung nach menschengerechter Gestaltung einbezieht, die in § 3 GtA nur dem Sinne nach enthalten ist und worauf in § 2 Abs. 4 AVV zum GtA hingewiesen wird. Die Formulierung geht über § 3 GtA hinaus, weil der Handel hier schon in die Verpflichtung aus § 3 GtA einbezogen ist und nicht erst durch eine Untersuchungsverfügung, wenn zuvor einem Hersteller oder Händler das Inverkehrbringen untersagt worden ist. (vgl. § 5 Abs. 3 GtA).
- 39) Begriffsbestimmung wie § 2 GtA mit dem Zusatz, daß auch solche Teile von technischen Arbeitsmitteln einbezogen werden sollten, „die üblicherweise nicht zusammen mit technischen Arbeitsmitteln in den Verkehr gebracht werden, sondern getrennt verkauft oder als Ersatzbedarf beschaffen werden müssen“; (So die Formulierung im Gesetzentwurf des Bundesrates, Drucksache 8/856, S. 2, die nicht Gesetz wurde) und ohne die heute nicht mehr zu haltende Einschränkung“ wie es die Art der bestimmungsgemäßen Verwendung gestattet“.
- 40) Ähnlich auf Arbeitsmittel bezogen §§ 618 BGB, 120a GewO, § 62 HGB; hier aber mit den zusätzlichen Forderungen nach einer menschengerechten Gestaltung. Vgl. hinsichtlich der menschengerechten Gestaltung der Arbeitsmittel z. B. DIN 33 401 „Stellteile Begriffe, Eignung, Gestaltungshinweise“ und Beiblatt 1 zu DIN 33 401 „Stellteile Erläuterungen zu Einsatzmöglichkeiten und Eignungshinweise für Handstellteile“.

teilen müssen Hinweise auf schwer erkennbare Gefahren infolge gefährdender Bewegungen vorhanden sein. An derartigen Arbeitsmitteln dürfen nur solche Personen arbeiten, die über die Sicherheitsanweisungen informiert sind; die geforderten Kenntnisse und Fertigkeiten sind zu kontrollieren.

Die Arbeitsschutzbehörden führen planmäßige Überprüfungen von technischen Arbeitsmitteln durch, die überwiegend gewerblich verwandt werden und in Serienfertigung hergestellt werden. Die Überprüfung erstreckt sich auf die Unfallsicherheit und die ergonomische Gestaltung der Arbeitsmittel. Es werden gleichartige Arbeitsmittel verschiedener Hersteller untersucht. Die Prüfberichte werden in vergleichenden Übersichten veröffentlicht. Die Arbeitsschutzbehörden können sich dabei einer anerkannten Prüfstelle⁴¹⁾ bedienen.

Gefährliche Arbeitsstoffe

Sind die Beschäftigten gefährlichen Arbeitsstoffen⁴²⁾ ausgesetzt, so hat der Arbeitgeber das Ausmaß der Gefährdung — notfalls unter Hinzuziehung eines unabhängigen Sachverständigen — zu ermitteln und das Ergebnis, die Meßverfahren und -protokolle den davon betroffenen Beschäftigten und dem Betriebs- oder Personalrat mitzuteilen, und die Gefährdung zu beseitigen.

Der Arbeitgeber hat den Beschäftigten, die mit gefährlichen Arbeitsstoffen umgehen, Auskunft zu geben über die Bezeichnung, über gesundheitsschädliche Stoffe in Zubereitungen und über Reaktionen der Stoffe sowie über mögliche Unfall- und Gesundheitsgefahren, die von diesen ausgehen können⁴³⁾.

Der Arbeitgeber hat in dem zu erstellenden Arbeitsschutzplan die im Betrieb verwendeten gefährlichen Arbeitsstoffe und die von diesen ausgehenden Gefährdungen zu erfassen und ein kurz-, mittel- und langfristiges Programm zur Beseitigung der Gefährdungen aufzustellen.

Gefährliche Arbeitsstoffe und deren Zubereitungen hat der Arbeitgeber durch weniger gefährliche Arbeitsstoffe und Zubereitungen zu ersetzen. Ist die Ersetzung technisch nicht möglich, so hat der Arbeitgeber dafür dem Betriebs- oder Personalrat oder der Arbeitsschutzbehörde gegenüber den Nachweis dafür zu führen.

Lassen sich Arbeiten mit gefährlichen Arbeitsstoffen nicht vermeiden, so müssen sie in geschlossenen Systemen durchgeführt werden. Ist dies technisch nicht möglich, so müssen diese unmittelbar an der Entstehungs- oder Austrittsstelle in ungefährlicher Weise abgesaugt werden und unschädlich gemacht werden⁴⁴⁾.

Kann durch technische Maßnahmen nicht ausgeschlossen werden, daß die Beschäftigten gefährlichen Arbeitsstoffen ausgesetzt sind, so muß über die sonst zu treffenden Schutzmaßnahmen hinaus

- die Arbeitsstätte so — notfalls künstlich — be- und entlüftet werden, daß die Konzentration am Arbeitsplatz die zulässigen Grenzwerte nicht überschreitet,
- durch eine Verkürzung der Arbeitszeit und Arbeitszeitunterbrechungen die Dauer der Aussetzungen begrenzt werden,
- eine verantwortliche Aufsichtsperson bestellt werden, die hinsichtlich der gefährlichen Arbeitsstoffe und der zu treffenden Sicherheitsmaßnahmen über Qualifikationen verfügt und
- die Arbeitsschutzbehörde vor der Verwendung eines ungeprüften Arbeitsstoffes oder eines solchen mit besonderen Risiken eine Erlaubnis erteilen. Eine Erlaubnis soll in der Regel nicht ohne Bedingungen und Auflagen erteilt werden.

Sicherer Betrieb

Arbeitsstätten, einschließlich dazugehöriger Sozialräume, Nebenräume und Transportwege sowie Arbeitsmittel, Arbeitsstoffe, Arbeitsverfahren, Arbeitsabläufe und die Arbeitsorganisation sind sicher einzurichten und zu unterhalten⁴⁵⁾.

Die Arbeitssicherheit ist durch die Kombination folgender Maßnahmen zu gewährleisten:

- durch sichere Arbeitsmittel und -verfahren,
- durch die Auswahl ungefährlicher Arbeitsstoffe (Ausgangs-, Hilfs- und Betriebsstoffe),
- durch Schutzvorrichtungen, die mit dem Arbeitsraum oder der Arbeits-einrichtung verbunden sind und zwangsläufig wirken,
- durch Schutzausrüstungen, die von den Arbeitnehmern zu ihrem persönlichen Schutz benutzt werden,
- durch regelmäßige arbeitsmedizinische Vorsorgeuntersuchungen und eignungsrechtlichen Arbeitseinsatz,

- durch Unterweisung über das notwendige persönliche Verhalten der Arbeitnehmer.

Risikoverhütende Maßnahmen haben Vorrang vor risikomindernden Maßnahmen: baulich-technische Maßnahmen haben Vorrang vor personengebundenen Maßnahmen.

Als Bestandteil des Arbeitsschutzplans ist für jeden Betrieb ein Katastrophenplan aufzustellen, aus dem sich die zu ergreifenden Maßnahmen im Falle eines Brandes, einer Explosion, einer sonstigen Katastrophe oder bei einem Unfall ergeben. Jedem Beschäftigten muß zu jeder Zeit die Auslösung von Rettungsmaßnahmen leicht möglich sein.

Durch die in den Arbeitsräumen und Arbeits-einrichtungen zu erwartenden Temperaturen darf kein Schadenfeuer entstehen und ein unabhängig von den in den Arbeitsräumen und Arbeits-einrichtungen zu erwartenden Temperaturen entstehender Brand sich nicht zu einem Schadenfeuer ausbreiten. Eine besondere Sorgfalt ist bei Arbeitsverfahren zu beachten, wenn brandfördernde, leicht entzündliche oder brennbare Arbeitsstoffe hergestellt, wiedergewonnen, vernichtet, gelagert, abgefüllt, befördert oder verwendet werden.

Werden explosionsfähige Stoffe hergestellt, wiedergewonnen, vernichtet, gelagert, abgefüllt, befördert oder verwendet, so müssen Arbeitsräume und Arbeitsmittel so angeordnet und beschaffen sein, daß bei einem ordnungsgemäßen Umgang Unfall- und Gesundheitsgefahren für die Beschäftigten ausgeschlossen sind.

Der Arbeitgeber hat die Arbeitsplätze und Verkehrswege, einschließlich der Gebäude, Arbeits-einrichtungen und Schutzausrüstungen, in ordnungsmäßigem Zustand zu erhalten. Zu diesem Zweck sind

- der Zustand der Arbeitsplätze und Verkehrswege in angemessenen Zeitabständen zu überprüfen,
- erforderliche Instandsetzungen unverzüglich vorzunehmen und
- die erforderlichen Sicherheitsmaßnahmen zu treffen, insbesondere ist die Stilllegung von sicherheitswidrigen Arbeitsmitteln zu gewährleisten.

Sicherheitseinrichtungen zur Verhütung oder Beseitigung von Gefahren, z. B. Sicherheitsbeleuchtung, Feuerlöscheinrichtungen, Absaugeinrichtungen, Signalanlagen, Notaggregate und Notschalter sowie Lüftungstechnische Anlagen mit Luftreinigung müssen regelmäßig mindestens jährlich gewartet und auf ihre Funktionsfähigkeit geprüft werden⁴⁶⁾.

41) Gemeint sind die Prüfstellen, die nach § 6 der AVV zum GtA bezeichnet und anerkannt sind.

42) Vgl. zum Begriff Anm. 18 sowie die Begriffsbestimmung „gefährlicher Stoff“ in § 3 Ziff. 3 ChemikalienG.

43) In Anlehnung an § 45 Abs. 1 VBG 1, jedoch darüber hinausgehend.

44) In Anlehnung an § 45 Abs. 2 VBG 1.

45) Vgl. die Anforderungen in § 3 ArbStättV, § 2 GtA, § 13 ArbStoffV, § 2 VBG 1, § 120a-c GewO, § 62 HGB, § 618 BGB.

46) In Anlehnung an § 39 Abs. 3 VBG 1.

47) Terminologisch wird in der vorgeschlagenen Neuformulierung von einem Klassifizierungsschema ausgegangen, das von W. Hacker/P. Richter (Spezielle A-beits- und Ingenieurpsychologie, Bd. 2: Psychische Fehlbeanspruchung, Berlin 1980) dargestellt wurde. Vergleicht man diese Klassifikation mit dem bekannten Belastungs-/Beanspruchungs-Konzept von Rohmert/Rutenfranz (1975), so scheinen folgende Vorteile gegeben: Der umgangssprachlich mißverständliche Begriff der „Belastung“ wird ersetzt durch den der „Anforderung“ als objektiv erfäßbarer, aus Arbeitsaufgabe und Arbeitsbedingungen resultierender Größe. Bei der Tätigkeitsausführung erleidet das Individuum entsprechend den gegebenen Leistungsvoraussetzungen und Dispositionen die Anforderungen als „Beanspruchung“, die qualitativ variieren und die jeweiligen Leistungsmöglichkeiten nach unten bzw. oben überschreiten kann (= Fehlbeanspruchung).

In ihrer Dokumentation zum derzeitigen Wissensstand über die Meßmöglichkeit der psychischen Beanspruchung schreiben Radl u. a.

„Eine ‚objektive‘ quantitative Beurteilung von Belastungswirkungen ist zur Zeit noch nicht in befriedigender Weise durchführbar.“

„Da die Beanspruchtheit eines einzelnen Menschen nur als Funktion bestimmter Belastungswirkungen betrachtet werden kann, sind auch auf den individuellen Fall bezogene Angaben über den Beanspruchtheitsgrad schwierig...“

„Die genannten Punkte lassen es als wahrscheinlich erscheinen, daß das Problem der objektiven Messung psychischer Beanspruchung noch einige Generationen von Forschern beschäftigen wird, so daß möglicherweise ab einem bestimmten Zeitpunkt die allgemeine Bewertung von Belastungswirkungen aufwendiger wäre als die durch Anwendung von Arbeits-, Organisations- und Sozialtechniken, welche die Reduktion psychischer Belastungen auf ein vom Einzelindividuum als erwünscht betrachtetes Ausmaß ermöglicht.“

Bei Strasser, Einars und Müller-Limmroth heißt es ebenso: „Es gibt aber bisher nur wenige gesicherte Erkenntnisse auf dem Sektor ‚vorwiegend nicht-physische Belastungsformen‘. Da nicht sehr viele Ansätze von Forschungsgruppen mit praktischer Zielsetzung existieren, ist man noch weit von einer einheitlichen Beurteilung der Meß- bzw. der Erfäßbarkeit der Auswirkungen solcher Belastungsformen auf den arbeitenden Menschen entfernt.“ (a. a. O., S. 11)

48) Zum Begriff der ‚subjektiven Befindlichkeit‘ vgl. das Konzept des ‚Eigenzustand‘ nach Ir. Nitsch/J. Udriis: Beanspruchung im Sport, Training und Beanspruchung, Bd. 4 Bad Homburg 1976.

49) Zur Überlastung von einzelnen Organen und Körperteilen siehe: Quaas, M., Renker, U.: Arbeitshygiene, Berlin 1976, S. 320—332.

50) Vgl. für die Berufsausbildung § 1 Abs. 2 BBiG; vgl. auch § 82 Abs. 2 BetrVG.

51) Zur Monotonie:

Bartenwerfer, HG: Psychische Beanspruchung, in: Handbuch der Psychologie, Bd 6, 1961.

Frankenhäuser, M., Johansson, G., Gardell, B.: Underload and overload in work life, a multidisciplinary approach, 1975.

Hacker, W.: Monotoniezustand, Wesen, Entstehung und Bekämpfung in: Kulka (Hrsg.): Arbeitspsychologie für die industrielle Praxis, Berlin 1968.

Arbeitsgruppe Arbeitsmedizin: Monotonie am Arbeitsplatz. Ein kritischer Literaturbericht, Berlin 1978, unveröffentlichtes Manuskript.

Zur sozialen Isolation und Monotonie siehe Valentin, H. u. a. (Hrsg.): Arbeitsmedizin, Stuttgart 1979, S. 75—77.

Sicherheitsverantwortung

Führungs- und Aufsichtspersonen, die eine Sicherheitsverantwortung gegenüber anderen Beschäftigten haben und Beschäftigte, die mit Arbeiten betraut sind, bei denen es mit Rücksicht auf die mit den Arbeiten verbundenen Gefahren für die damit Beschäftigten oder für Dritte von wesentlicher Bedeutung ist, daß die notwendigen Fachkenntnisse für eine sichere Durchführung dieser Arbeiten vorliegen, ist der Nachweis dieser Fachkenntnisse durch ein behördliches oder berufsgenossenschaftliches Zeugnis zu erbringen, das in dreijährigem Abstand zu erneuern ist.

Bei einem Arbeitsverfahren, dessen Unfall- oder Gesundheitsgefahren nicht übersehbar sind oder durch andere als die nachstehend vorgeschriebenen Maßnahmen nicht verhütet werden können, oder bei Arbeiten, bei denen Beschäftigte bewußlos werden können oder ihr Bewußtsein so beeinträchtigt werden kann, daß sie die Unfall- oder Gesundheitsgefahren nicht mehr deutlich erkennen können oder ihre Fähigkeiten, die zur Anwendung der Gefahren erforderlichen Maßnahmen zu treffen, beeinträchtigt ist, müssen folgende Vorsorgemaßnahmen getroffen werden:

- Gefährliche Arbeiten dürfen nur geeigneten Personen, denen die damit verbundenen Gefahren bekannt sind, übertragen werden.
- Wird eine Arbeit von mehreren Personen gemeinschaftlich ausgeführt und erfordert sie zur Vermeidung von Gefahr eine gegenseitige Verständigung, muß eine zuverlässige mit der Arbeit vertraute Person die Aufsicht führen.
- Wird eine gefährliche Arbeit von einer Person alleine ausgeführt, so hat der Arbeitgeber eine wirksame Überwachung sicherzustellen.

Arbeitsinhalte

Die Arbeitsinhalte sind so zu gestalten, daß körperliche, psychische und qualifikatorische Fehlbeanspruchungen in Form von Über- und Unterforderungen⁴⁷⁾ und deren beeinträchtigenden Kombinationen vermieden werden. Bei der Beurteilung von Fehlbeanspruchungen sind neben meßbaren Parametern Größen wie die individuellen Leistungsvoraussetzungen und die subjektive Befindlichkeit⁴⁸⁾ zu berücksichtigen.

Fehlbeanspruchungen liegen vor, wenn Arbeitsaufgaben und Arbeitsbedingungen kurz- oder längerfristig nicht an die körperlichen, psychischen und qualifikatorischen Leistungsvoraussetzungen der betroffenen Beschäftigten und ihre Entwicklungsmöglichkeiten ange-

paßt sind. Körperlich unterfordernde Arbeitsinhalte sind gekennzeichnet durch beständige Nichtnutzung bestimmter menschlicher Organe oder Körperteile und durch langandauernde Zustände niedriger Aktiviertheit.

Körperlich überfordernde Arbeitsinhalte⁴⁹⁾ sind gekennzeichnet durch beständige und sehr schwere körperliche Arbeit und durch einseitige Beanspruchung von einzelnen menschlichen Organen. Psychisch und qualifikatorisch unterfordernde Arbeitsinhalte⁵⁰⁾ sind gekennzeichnet durch einseitige, seltene oder einformig-gleichbleibende Beanspruchung des Wahrnehmungs- und Denkvorgängens⁵¹⁾. Psychisch und qualifikatorisch überfordernde Arbeitsinhalte liegen vor, wenn ständig sehr schwierige Arbeitsaufgaben oder häufig Arbeiten unter Zeitdruck auszuführen sind.

Arbeitsorganisation

Abhängig von der Funktionsteilung Mensch-Betriebsmittel ist die Aufgabenteilung nach Menge und Art auf mehrere Beschäftigte so vorzunehmen, daß Tätigkeiten vermieden werden, die

- abwechslungsarm, inhaltsleer, kurzzyklisch sind und sich beständig wiederholen oder
- bestimmte menschliche Organe bzw. Körperteile einseitig beanspruchen oder
- vorhandene Fähigkeiten und Fertigkeiten der Beschäftigten nicht zu reichend berücksichtigten oder auf Dauer einschränken.

Die Aufgabenteilung ist so zu gestalten, daß durch eine Mischung von ausführenden und dispositiven Tätigkeiten

- individuelle Tätigkeits- und Entscheidungsspielräume geschaffen werden und
- eine Ganzheitlichkeit des Arbeitsvollzuges erreicht wird — also sinnvolle, komplette Arbeitsinhalte mit überschaubarem Anfang und Ende.

Bei Fließ-, Fließband- und Taktarbeit sind bei der Festlegung der Taktzeiten sowohl kurze Taktzeiten mit hoher Wiederholungshäufigkeit als auch lange Taktzeiten ohne aktive Handlungserfordernisse auszuschließen. Bestehende Takte dürfen nicht weiter unterteilt werden. Bestehen technisch-organisatorische Alternativen des Arbeitsablaufs zur Fließ-, Fließband- und Taktarbeit, die ökonomisch vertretbar sind, so sind diese zu verwirklichen.

Der Arbeitsablauf umfaßt die räumliche und zeitliche Folge des Zusammenwirkens von Beschäftigten und Betriebsmitteln in einem Arbeitssystem

mit der Eingabe von Arbeitsgegenstand, Information und Energie, um diese gemäß der Arbeitsaufgabe zu verändern oder zu verwenden. Er ist so zu gestalten, daß

- Selbständigkeit bei der Arbeitsausführung, individuelle Leistungsentfaltung sowie die Ausführung des menschlichen Arbeitsanteils im freien Arbeitsrhythmus erreicht wird,
- Möglichkeiten zur Kommunikation und Kooperation geschaffen werden,
- sich einarbeitungsgerechte Arbeitsplätze ergeben und
- keine gegenseitige Beeinträchtigung bei der Arbeitsausführung stattfindet.

Räumliche, zeitliche und organisatorische Zwänge sind zu beseitigen durch

- Entkoppelung von Mensch-Maschine- oder Mensch-Mensch-Bindungen durch technische Einrichtungen (Magazine, Puffer), organisatorische Maßnahmen (Gleitendes Abtasten, Springer, Erholzeiten, Arbeitszeitregelung) oder personelle Maßnahmen (Arbeitsplatzwechsel),
- Wahl geeigneter Kooperationsformen (z. B. Arbeitsplatzwechsel, Partnerarbeitsplätze, Gruppenarbeitsplätze),
- Gestaltung von kommunikationsfreundlichen und kooperationsförderlichen Arbeitsplatzanordnungen und -aufbauten.

Die Arbeitsmethode (Regeln zur Art und Weise der Ausführung des Arbeitsablaufs an einem Arbeitsplatz bei einem bestimmten Arbeitsverfahren) ist so zu gestalten, daß eine individuelle und gefahrlose Arbeitsweise möglich ist.

Insbesondere durch eine ergonomische Gestaltung des Arbeitsplatzes sowie die Bereitstellung geeigneter Arbeitshilfen ist zu vermeiden, daß die Arbeitsleistung nur von bestimmten Personengruppen erbracht werden kann.

Länge und Lage der Arbeitszeit⁵²⁾ sowie Arbeitstempo, Arbeitsrhythmus und Arbeitspausen⁵³⁾ müssen so gestaltet sein, daß vorzeitige Ermüdung, Fehlbeanspruchungen und arbeitsbedingte Erkrankungen und gesundheitliche Spätschäden unterbleiben sowie kulturelle, soziale und familiäre Bedürfnisse⁵⁴⁾ der Beschäftigten befriedigt werden können. Die wöchentliche Arbeitszeit beträgt höchstens 40 Stunden; sie soll auf fünf Wochentage verteilt sein⁵⁵⁾.

Arbeitsbeginn und -ende sind so festzulegen, daß die Beschäftigten ihre kulturellen und sozialen Bedürfnisse ohne Verlust einer zureichenden Nachtruhe wahrnehmen können. Soweit es der Betriebszweck erlaubt, herrscht an

Wochenenden sowie an sonstigen Feiertagen Arbeitsruhe.

Überstunden⁵⁶⁾ dürfen mit Zustimmung des Betriebs- bzw. Personalrats vierteljährlich für einen Zeitraum von maximal vier Wochen bis zu zehn Prozent der tariflich vereinbarten Arbeitszeit angeordnet werden. Weitergehende Überstunden dürfen von der Arbeitsschutzbehörde nur dann genehmigt werden, wenn das örtlich zuständige Arbeitsamt keine geeigneten Arbeitskräfte nachweisen kann. Mehrfachschichten sind verboten. Zwischen zwei aufeinanderfolgende Schichten muß eine 12stündige Ruhezeit liegen. Ruhezeit ist diejenige Zeit, die außerhalb des Betriebes ohne Anrechnung der Wegezeiten verbracht wird. Bei Kontischicht ist Mehrarbeit verboten.

Nacharbeit ist zu vermeiden und bedarf der Genehmigung durch die Arbeitsschutzbehörde. Ist sie aus Gründen des Betriebszwecks unvermeidbar, so kann die Arbeitsschutzbehörde sie unter Bedingungen und Auflagen zulassen. Schutzmaßnahmen sind u. a. Anordnung eines besonderen Pausenregimes, Verbot von Akkordarbeit, Verbot von leistungsrhythmusbezogenen Anforderungen, Versorgung mit einer warmen Mahlzeit. Nacharbeit ist gegeben, wenn mehr als die Hälfte der täglichen Arbeitszeit zwischen 22.00 und 6.00 Uhr geleistet wird. Eine Nacharbeit ist regelmäßig, wenn sie mehr als drei Tage hintereinander ausgeübt wird und innerhalb von vier Wochen wiederholt wird.

Den Beschäftigten ist Teil- und Gleitzeit zu ermöglichen. Teilzeitarbeit darf nur vergeben werden, wenn die so Beschäftigten weder anforderungsmäßig noch ihren beruflichen Entfaltungsmöglichkeiten benachteiligt werden.

Der jährliche Mindesturlaub beträgt 20 Werktage⁵⁷⁾. Die zeitliche Lage des Urlaubs hat den familiären Verpflichtungen und den individuellen Bedürfnissen auf eine ausreichende Erholung Rechnung zu tragen.

Die Bestimmung der Normalleistung⁵⁸⁾ hat von einer langfristigen Arbeitsausführung, die Fehlbeanspruchungen vermeidet, durch beide Geschlechter unterschiedlichen Alters auszugehen. Kurzfristige Höchstleistungen sind als Bemessungsgrundlage unzulässig. Verfahren der Lohnermittlung sind so umzugestalten, daß bei Wahrung des gegenwärtigen Besitzstandes Belastungsfaktoren nicht mehr zur Leistungsbeurteilung herangezogen werden. Gesundheitlich gefährdende Arbeiten dürfen nicht mit Zulagen oder ähnlichen Lohnbestandteilen abgegolten werden. Diese sind durch Arbeitszeitverkürzung zu ersetzen.

Der Arbeitgeber ist verpflichtet⁵⁹⁾, Arbeitsaufgaben und Arbeitsbedingungen so zu gestalten, daß sie den Beschäftigten Qualifizierungschancen in

der Arbeit ermöglichen. Arbeitsinhalte⁶⁰⁾ sind dann als qualifikationsförderlich anzusehen, wenn sie

- Fehlbeanspruchungen mit der Folge einer Dequalifizierung vermeiden,
- eine eigenständige Handlungsausführung im Rahmen von kooperativ organisierter Arbeit ermöglichen,
- die eingebrachten beruflichen Fähigkeiten vielseitig unter Betonung intellektueller Kompetenzen nutzen,
- Lernprozesse beim Beschäftigten auslösen und zur beruflichen Weiterbildung anregen.

Unter Beachtung des Aufgabenzweckes eines Betriebes oder einer Dienststelle sind die Arbeitsplätze so zu gestalten, daß eine angemessene Besetzung der Arbeitsplätze durch verschiedene Personen erreicht wird. Die Arbeitsplätze sind so zu gestalten, daß sie mit Beschäftigten beiderlei Geschlechts besetzt werden können.

Der Arbeitgeber hat eine Arbeitsplatz- und Personalplanung vorzunehmen, die insbesondere sicherstellt, daß Beschäftigte, die an Arbeitsplätzen mit gesundheitlichen und qualifikatorischen Risiken beschäftigt sind, während ihrer Arbeitszeit für andere Tätigkeiten qualifiziert werden, und daß geeignete Arbeitsplätze für Beschäftigte, die aus gesundheitlichen Gründen versetzt

52) Vgl. die Definition der Arbeitszeit in § 2 AZO.

53) Zum Arbeitsrhythmus und zu Arbeitspausen vgl. a. a. O. § 4 und 6 und die beratende Tätigkeit des Betriebsarztes in diesen Fragen (§ 3 Abs. 1, S. 2 Ziff. 1 d. ASiG).

54) Vgl. die Verwendung des Begriffs in Art. 55 Rh-PfVerf, Art. 47 SaarVerf, Art. 30 HessVerf.

55) Vgl. § 3 AZO: Regelmäßige werktägliche Arbeitszeit höchstens 8 Stunden.

56) Vgl. zur Verlängerung der regelmäßigen Arbeitszeit §§ 6, 7, 8 und 11 AZO; ebenso das Mitbestimmungsrecht des Betriebsrats bei der vorübergehenden Verkürzung oder Verlängerung der betriebsüblichen Arbeitszeit nach § 87 Abs. 1 Ziff. 3 BetrVG.

57) Nach § 3 BUrtG beträgt der jährliche Mindesturlaub 18 Werktage.

58) Vgl. zum Begriff der Normalleistung § 4 Lohnrahmen TV II für die gewerb. Arbeitnehmer von Nordwürttemberg-/Nordbaden, insbes. Ziff. 4.1 und die Definition in REFA, Methodenlehre des Arbeitsstudiums, Teil 2, S. 136.

59) Vgl. § 75 Abs. 2 und § 81 Abs. 1 BetrVG i. V. m. dem Begriff der Fürsorgepflicht des Arbeitgebers; hier ist der Begriff der Persönlichkeit weiter gefaßt als in den Auffassungen zu der Frage des Persönlichkeitsschutzes (vgl. etwa Däubler W: Das Arbeitsrecht 2, Reinbeck 1979, S. 133 ff.), die den Schutz der Persönlichkeit stärker betonen als deren Weiterentwicklung oder Entfaltung (Art. 2, Abs. 1 GG). Insbesondere beinhaltet der hier verwendete Persönlichkeitsbegriff die Anwendung erworbener und die lernbedingte Erweiterung vorhandener Leistungsvoraussetzungen sowie die Möglichkeit der Nutzung von Handlungsspielräumen (vgl. auch § 23, Abs. 1 ArbSchG).

60) Zum Begriff „Arbeitsinhalt“: Der Arbeitsinhalt ergibt sich aus Arbeitsaufgabe und Arbeitsbedingungen.

werden müssen, vorhanden sind. Hält der Arbeitgeber die Durchführung dieser Maßnahmen wegen der besonderen Struktur der Arbeitsplätze nicht für möglich, so hat er dies der Arbeitsschutzbehörde und dem Arbeitsamt anzuzeigen. Diese haben sich um die Einleitung geeigneter, einschließlich überbetrieblicher Maßnahmen zu bemühen⁶¹⁾.

Beschäftigte, die an einseitig beanspruchenden oder monotonen Arbeitsplätzen beschäftigt sind sowie Beschäftigte, denen Tätigkeiten zugewiesen wurden, die ihren Fähigkeiten nicht entsprechen, haben das Recht, eine Befristung ihrer Tätigkeit an diesem Arbeitsplatz oder einen regelmäßigen Arbeitsplatzwechsel zu verlangen. Ist eine Versetzung auf einen anderen Arbeitsplatz aus gesundheitlichen Gründen unvermeidbar, so hat der Beschäftigte Anspruch auf einen entsprechend seinen Qualifikationen und betrieblichen Erfahrungen gleichwertigen Arbeitsplatz.

Für Beschäftigte an Arbeitsplätzen mit arbeitsbedingten Dequalifikationsrisiken oder mit Gesundheitsgefahren sind während ihrer Tätigkeit und während der Arbeitszeit Qualifizierungsmaßnahmen vorzunehmen, die ihnen unter Wahrung ihres Besitzstandes die Ausübung einer anderweitigen Tätigkeit ermöglicht. Bei Neueinstellungen, Versetzungen und bei Änderung der Arbeitsinhalte hat der Arbeitgeber entsprechend die erforderlichen Qualifizierungsmaßnahmen rechtzeitig einzuleiten, so daß sichergestellt wird, daß der Beschäftigte den Anforderungen seines neuen Arbeitsplatzes ohne Beeinträchtigung nachkommen kann. Das betriebliche Aus- und Weiterbildungswesen ist so zu gestalten, daß es diejenigen Beschäftigten, die durch fehlende Ausbildung und ihren bisherigen beruflichen Werdegang in der Entwicklung ihrer beruflichen Qualifikation benachteiligt sind, verstärkt durch arbeitsplatzspezifische und arbeits-

platzübergreifende Qualifizierungsangebote fördert.

Der Beschäftigte ist rechtzeitig vor Zuweisung einer Arbeitsaufgabe oder eines Arbeitsplatzes, vor der Benutzung von Arbeitsmitteln und vor dem Umgang mit Arbeitsstoffen über Unfall- und Gesundheitsgefahren denen er bei dieser Beschäftigung ausgesetzt ist, sowie über die Maßnahmen und Einrichtungen zur Abwendung dieser Gefahren und über die dafür geltenden Arbeitsschutz- und Unfallverhütungsvorschriften zu unterrichten. Die gebotene sichere und gesundheitsgerechte Arbeitsweise hat eine sachverständige Person mit ihm einzuüben. Eine volle Arbeitsleistung ist erst dann zu erwarten und zu vereinbaren, wenn sichergestellt ist, daß durch Unterweisung und Einarbeitung die notwendigen Kenntnisse und Fertigkeiten vorhanden sind.

Die Unterweisungen und Einübungen eines sicherheitsgerechten Verhaltens sind von fachlich geeigneten Personen nach Erfordernis, zumindest aber einmal im Kalenderjahr, in dem jeweils gebotenen Umfang zu wiederholen. Ein solches Erfordernis ist gegeben bei Änderungen im Betrieb, durch die eine neue Gefährdung für Leben oder Gesundheit der Beschäftigten hervorgerufen werden kann, bei der Übertragung neuer Arbeitsaufgaben, ferner nach Unfällen, soweit dies zur Verhütung weiterer Unfälle nützlich erscheint; dies gilt auch nach Ereignissen, die beinahe zu einem Unfall geführt hätten und von denen der Arbeitgeber oder die für die Unterweisung zuständige Person Kenntnis erhalten hat.

Arbeitsmedizinische Versorgung

Jede(r) Beschäftigte ist arbeitsmedizinisch so zu betreuen, daß arbeitsbedingte Gesundheitsgefahren so rechtzeitig erkannt werden, daß Gesundheitsschäden unterbleiben und Fehlbeanspruchungen vermieden werden.

Den Beschäftigten muß bei Verletzungen oder plötzlichen Erkrankungen Erste Hilfe geleistet werden können. Dafür sind die notwendigen Einrichtungen und Mittel zur Verfügung zu stellen. In jeder festen Betriebsstätte und auf nicht ortsgebundenen Arbeitsstellen muß eine Person zur Verfügung stehen, die nachweislich eine im Hinblick auf die ausübende Tätigkeit ausreichende Ausbildung für Erste-Hilfe-Leistung hat. Die gesundheitliche Versorgung ist so zu organisieren, daß schnellstmöglich ein Arzt hinzugezogen werden kann.

Unabhängig von der durch den Arbeitgeber zu gewährleistenden arbeitsmedizinischen Versorgung ist jede(r) Beschäftigte berechtigt, einen Arzt eigener Wahl zu konsultieren. Der beauftragte

Arzt hat das Recht, vom Betrieb Auskunft zu verlangen über den Arbeitsplatz, die verwendeten Arbeitsstoffe, die benutzten Betriebsmittel und die geltenden arbeitsorganisatorischen Regelungen. Auf Anforderung des Arztes muß die Arbeitsschutzbehörde den Arbeitsplatz besichtigen, Messungen und Untersuchungen vornehmen und über das Ergebnis dem Arzt schriftlich Bericht erstatten.

Arbeitsplatzorientierte Prävention

Gesundheitsgefährdende Tätigkeiten und Arbeitsplätze sind zu ermitteln und zu kennzeichnen. Für diese sind im Arbeitsschutzplan betriebliche Schwerpunktprogramme zu deren Beseitigung und medizinische Vorsorgemaßnahmen festzulegen.

Als gesundheitsgefährdend gelten Tätigkeiten und Arbeitsplätze, für die zu trifft:

- die Verwendung von gefährlichen Arbeitsstoffen⁶²⁾ oder
- das überdurchschnittlich häufige Auftreten von Unfällen an einem Arbeitsplatz bzw. das gehäufte Auftreten bestimmter Krankheitsarten, für die ein arbeitsbedingter Zusammenhang begründet zu vermuten ist⁶³⁾ oder
- das gleichzeitige Auftreten mehrerer anerkannter Belastungsfaktoren⁶⁴⁾ oder
- die wiederholte Versetzung von Beschäftigten aus gesundheitlichen Gründen⁶⁵⁾ bzw. deren vorzeitige Verrentung.

Arbeitsmedizinische Anordnungen

Für Arbeitsplätze, für die im arbeitsmedizinischen Urteil erhöhte Unfall- oder Gesundheitsrisiken bestehen, sind die geforderte Arbeitsleistung, die Länge der Arbeitszeit und die Arbeitsorganisation so zu gestalten, daß der Beschäftigte sichere und gesundheitsgerechte Arbeitsgewohnheiten praktizieren kann.

Zu Tätigkeiten, bei denen die dabei Beschäftigten Einwirkungen ausgesetzt sein können, die erfahrungsgemäß die Gesundheit zu schädigen vermögen, dürfen Beschäftigte nicht herangezogen werden, deren Gesundheitszustand eine derartige Beschäftigung nicht zuläßt.

Gelten für bestimmte Tätigkeiten besondere gesundheitliche Tauglichkeitsvoraussetzungen, so sind die Beschäftigten, die diese ausüben, regelmäßig zu untersuchen. Der zeitliche Abstand zwischen den einzelnen Untersuchungen

61) Vgl. §§ 82 Abs. 1, 87 Abs. 1 Ziff. 7, 95 u. 99 BetrVG betreffend Mitwirkung von Arbeitnehmer und Betriebsrat.

62) Vgl. die Vorschriften über Schutzmaßnahmen (§ 13), Verpackung und Kennzeichnung (§ 14), Beschäftigungsverbot für Jugendliche und werdende und stillende Mütter (§ 15) und über die gesundheitliche Überwachung (§§ 17ff) beim Umgang mit gefährlichen Arbeitsstoffen in der ArbStoffV.

63) Vgl. auch den Zusammenhang von höherer Erkrankungsgefahr in einzelnen Betrieben und der Festsetzung von höheren Arbeitgeberbeiträgen zur gesetzlichen Krankenversicherung in § 384 RVO.

64) Vgl. die Aneinanderreihung von mehreren Belastungen in § 4 MuSchG u. § 22 ArbSchG sowie die Belastungsarten in §§ 23 und 24 ArbSchG sowie DIN 33 400, Ziff. 4.1 bis 4.3.

Vgl. zur Mehrfachbelastung: Volkholz V: Belastungsschwerpunkte und Praxis der Arbeitssicherheit, Hrsg. vom BMA, 1977.

65) Vgl. das Beschäftigungsverbot nach erfolgter ärztlicher Untersuchung in § 55 VGB 1, § 40 Abs. 1 ArbSchG oder § 22 ArbStoffV.

gen richtet sich nach der Art der ausgeübten Tätigkeit.

Die Ausübung einer Tätigkeit ist zu untersagen, wenn Lebensgefahr oder die Gefahr einer beständigen schwerwiegenden Gesundheitsschädigung besteht. Solange die Gefahr nicht beseitigt ist, darf diese Tätigkeit auch nicht von anderen Beschäftigten wahrgenommen werden.

Verpflegung

Der Arbeitgeber hat die Versorgung der Beschäftigten mit einer vollwertigen warmen Hauptmahlzeit, einer Zwischenverpflegung sowie mit alkoholfreien Getränken nach ernährungswissenschaftlichen Grundsätzen und in hygienisch einwandfreier Weise zu sichern. Bei Schicht- und Nachtarbeit sowie bei Arbeiten unter bestimmten Belastungen (z. B. Hitze, Schweiß) ist eine den besonderen Arbeitsansprüchen entsprechende Versorgung zu gewährleisten.

Nach Wahl der Beschäftigten muß der Arbeitgeber eine Kantine betreiben, wenn ein wirtschaftlicher Betrieb bei ausreichender Beteiligung und zu annehmbaren Preisen gewährleistet ist.

Sanitäre Einrichtungen

Die im folgenden aufgeführten sanitären Einrichtungen⁶⁶⁾ müssen für männliche und weibliche Beschäftigte bereitgestellt werden, und zwar unabhängig von dem gegenwärtigen Zahlenverhältnis der Geschlechter; dieses ist lediglich bei der Anzahl der Einrichtungen zu berücksichtigen.

Die sanitären Einrichtungen sind so einzurichten, daß sie die Persönlichkeit der Beschäftigten nicht verletzen, in ausreichender Zahl vorhanden und hygienisch einwandfrei und ergonomisch gestaltet sind und möglichst in der Nähe der Arbeitsplätze liegen. Insbesondere Außentoiletten und halbhohe sanitäre Einrichtungen sind zu vermeiden, ebenso ist den jahreszeitlich unterschiedlichen klimatischen Verhältnissen Rechnung zu tragen. Den Beschäftigten ist eine ausreichende Zahl von hygienischen Waschplätzen mit fließendem, warmen und kaltem Wasser zur Verfügung zu stellen. Sind die Beschäftigten starkem Schmutz, Staub, Hitze oder gesundheitsschädlichen Stoffen ausgesetzt, so sind Duscheinrichtungen, Reinigungsmittel und Einrichtungen zum Trocknen der Arbeitskleidung bereitzustellen. Jeder Beschäftigte muß seine Straßen-, Arbeits- und Schutzkleidung, die von ihm mitgebrachten Arbeitsgeräte und sonstigen üblicherweise mitgeführten Gegenstände sicher und abschließbar aufbewahren können.

Aufenthalts-, Wohnräume und Unterkünfte

Für den Aufenthalt während der Arbeitspausen müssen den Beschäftigten hygienisch einwandfreie und ergonomisch eingerichtete Pausenräume zur Verfügung stehen. Die Lage der Pausenräume zu den Arbeitsplätzen sowie die Anzahl der Tische und Sitzgelegenheiten sind so zu bemessen, daß Wege- und Wartezeiten vermieden werden.

Räume, die Beschäftigten für Wohnzwecke oder auch nur zum vorübergehenden Aufenthalt oder gelegentlichen Übernachtung als Unterkunft zur Verfügung gestellt werden, müssen den für Wohnräume maßgebenden Anforderungen zum Schutz von Leben und Gesundheit entsprechen und für beide Geschlechter getrennt vorhanden sein. Ausreichende sanitäre Einrichtungen sowie Erste-Hilfe-Einrichtungen müssen vorhanden sein.

Organisation eines Funktionsgerechten betrieblichen Arbeitsschutzes

Die Organisation des betrieblichen Arbeitsschutzes ist so zu gestalten, daß die Aufgaben zur menschengerechten Gestaltung vollständig und beständig wahrgenommen werden, insbesondere durch

- die Erstellung eines Arbeitsschutzplanes für den Betrieb,
- eine ausreichende Ausstattung mit qualifiziertem Fachpersonal,
- die Integration des Arbeitsschutzes in die betriebliche Leitung und Planung sowie in den Betriebs- und Arbeitsablauf.

Zur Durchführung der Grundsätze menschengerechter Gestaltung der Arbeit, insbesondere zur Gewährleistung betrieblicher Arbeitssicherheit sind die Verantwortlichkeiten so widerspruchsfrei und hierarchisch lückenlos schriftlich festzulegen, daß für jede Aufgabe oder jedes Ereignis die Zuständigkeit von verantwortlichen Personen und deren Kooperation geklärt sind.

In jedem Betrieb müssen qualifizierte Sicherheitsfachkräfte und Betriebsärzte in einem ausreichenden Umfang tätig werden. Das zeitliche Ausmaß der Tätigkeit ergibt sich

- aus der Betriebsgröße,
- der Betriebsart und den damit für die Beschäftigten verbundenen Unfall- und Gesundheitsgefahren und
- den im Betrieb anfallenden Aufgaben zur menschengerechten Gestaltung der Arbeit⁶⁷⁾.

Grundsätzlich sind Sicherheitsfachkräfte und Betriebsärzte hauptamtlich und in Vollzeitarbeit vom Betrieb oder der Dienststelle zu bestellen. Für den Fall, daß der Aufgabenumfang die Beschäftigung von Vollzeitbeschäftigten nicht zuläßt, können überbetriebliche Zentren für Arbeitsmedizin und Arbeitsschutz verpflichtet werden. Zur Durchführung ihrer Tätigkeit sind den Sicherheitsfachkräften und Betriebsärzten ausreichende Mittel zur Verfügung zu stellen.

In der Wahrnehmung der Aufgaben, die den Sicherheitsfachkräften und den Betriebsärzten übertragen sind, sind diese weisungsfrei. Bleibt eine Sicherheitsfachkraft oder ein Betriebsarzt bei Verstößen gegen die Grundsätze menschengerechter Gestaltung der Arbeit, insbesondere bei der Nichtbeachtung von Vorschriften untätig, so ist dies strafbar. Erlangen Betriebsärzte und Sicherheitsfachkräfte von persönlichen Daten eines Beschäftigten Kenntnis, so sind sie zur Verschwiegenheit⁶⁸⁾ verpflichtet, solange hierdurch eine Gefährdung Dritter nicht besteht.

Vergibt der Arbeitgeber Arbeiten an Dritte, dann hat er — soweit dies zur Vermeidung einer möglichen gegenseitigen Gefährdung erforderlich ist — eine Person zu bestimmen, die die Arbeiten aufeinander abstimmt. Er hat dafür zu sorgen, daß diese Person Weisungsbefugnis gegenüber seinen Auftragnehmern und deren Beschäftigten hat⁶⁹⁾.

Übernimmt der Unternehmer Aufträge, deren Durchführung zeitlich und örtlich mit Aufträgen anderer Unternehmer zusammenfällt, so ist er verpflichtet, sich mit den anderen Unternehmern abzustimmen, soweit dies zur Vermeidung einer gegenseitigen Gefährdung erforderlich ist⁷⁰⁾.

Außerbetrieblicher Arbeitsschutz

Die Unfallversicherungsträger⁷¹⁾ und die Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Unfallforschung⁷²⁾ haben den Arbeitgeber, den Betriebs- oder Personalrat, den Beschäftigten sowie die Tarifvertragsparteien auf deren Verlangen über Fragen der menschengerechten Gestaltung der Arbeit im Betrieb zu in-

66) Vgl. die Bestimmungen in der ArbStättV, teilweise in Anlehnung an §§ 34 bis 37, 48 ArbStättV.

67) In Anlehnung an §§ 2 und 5 ASiG.

68) Vgl. die Pflicht zur Beachtung der Regeln der ärztlichen Schweigepflicht in § 8 Abs. 1 ASiG.

69) In Anlehnung an § 6 Abs. 1 VBG 1.

70) In Anlehnung an § 6 Abs. 2 VBG 1.

71) Vgl. §§ 2 u. 3 der AVV über das Zusammenwirken der techn. Aufsichtsbeamten der Träger der Unfallversicherung mit den Betriebsvertretungen.

72) Vgl. den Gründungserlaß der BAU vom 15. 12. 71, Ziff. III.1.

formieren und bei deren Verwirklichung zu beraten. Die Unfallversicherungsträger, die Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Unfallforschung sowie das Bundeszentrum Humanisierung des Arbeitslebens führen Schulungskurse zur menschengerechten Gestaltung der Arbeit durch⁷³). Die hierfür erforderlichen Mittel sind ihnen zur Verfügung zu stellen.

An der Durchführung von Aufgaben der Information, Beratung und Schulung zur Durchführung der menschengerechten Gestaltung der Arbeit können sich auch andere als die aufgeführten Institutionen und Verbände beteiligen, sofern sie die hierfür erforderliche Fachkompetenz nachweisen. Die Prüfung der Fachkompetenz obliegt der Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Unfallforschung.

73) Vgl. § 720 RVO, Gründungs-Erlaß der BAU, Ziff. III.2

74) Vgl. die Ermöglichung der Fortbildung, Freistellung und Kostentragung in § 2 Abs. 3 und § 5 Abs. 3 ASiG für Betriebsärzte und Fachkräfte für Arbeitssicherheit durch den Arbeitgeber.

75) Im Vorschriften- und Regelwesen ist eine völlig unsystematische und häufig willkürlich anmutende Verweisungspraxis festzustellen. Zwischen DIN und den Trägern der gesetzlichen Unfallversicherung z. B. gibt es keine vertragliche Zusammenarbeit. Doch sind die Träger der gesetzlichen Unfallversicherung verpflichtet, das DIN über die Übernahme von DIN-Normen in ihre Vorschriftenwerke vorher zu unterrichten. Trotzdem kommt es vor, daß in den Durchführungsaufweisungen auf DIN-Normen gleichend verwiesen wird, die beim DIN nicht mehr gültig sind. Solange die Verweisung besteht, bleiben die alten DIN-Normen im Zusammenhang mit der Verweisung gültig. Das führt dazu, daß DIN-Normen mit unterschiedlichem sicherheitstechnischem Inhalt nebeneinander gelten. (So: Deppe/Kannengießer/Kikuth, Forschungsbericht „Das Arbeitsschutzsystem in der Bundesrepublik Deutschland“, unveröff., GfAH/Dortmund 1980, S. 281.)

76) Der genannte Bericht hat auch ergeben, daß der Anteil von Vertretern der öffentlichen Hand an den ehrenamtlichen Mitarbeitern des DIN nur knapp 1 Prozent beträgt, und daß die wenigen Vertreter des Bundesministeriums für Arbeit und Sozialordnung und der BAU die in den Normenausschüssen des DIN für Sicherheit und Arbeitsschutz mitarbeiten, sich immer seltener an Normungsarbeiten beteiligen, weil sie im Rahmen ihrer übrigen Tätigkeiten benötigt werden. Daraus kann gefolgert werden, daß in dem Bereich der Normung auf dem Gebiet der Sicherheitstechnik und des Arbeitsschutzes sich das Interesse gegen das staatliche Arbeitsschutzinteresse durchsetzt.

77) Der Entwurf eines Chemikaliengesetzes (BT-Drucksache 8/3319) sieht in den §§ 4 bis 12 z. B. ein Anmelde- und Prüfverfahren von Stoffen vor, dem erstmaligen Inverkehrbringen von Stoffen. Dagegen ist die Prüfung von technischen Arbeitsmitteln nach dem GTA freiwillig. Die Behörde greift nach dem GTA in der Regel immer erst ein, wenn das Arbeitsmittel schon auf dem Markt ist und/oder sich als sicherheitstechnisch bedenklich erwiesen hat.

78) Anlässlich der letzten Novellierung des GTA stand eine Überwachung zur Diskussion, ist aber nicht Gesetz geworden.

79) Vgl. die bisherigen Aufgaben der Betriebsärzte in § 3 Abs. 1, S. 2 ASiG und der Fachkräfte für Arbeitssicherheit in § 6, S. 2 Ziff. III.1 ASiG.

80) Vgl. die Aufgaben der BAU im Gründungserlaß über die BAU, Ziff. III.7 u. 9.

81) Vgl. für die Unfallverhütung § 722 RVO.

Beschäftigte, die haupt- oder nebenamtlich mit Aufgaben des Arbeitsschutzes befaßt sind, sowie Betriebsärzte und Fachkräfte für Arbeitssicherheit, sind zu einer mindestens zweijährlichen, qualifizierten Weiterbildung verpflichtet. Die Kosten trägt der Arbeitgeber⁷⁴).

Bei der Bestimmung von Grenzwerten und bei der Normierung von Belastungen sind folgende Gesichtspunkte zu beachten:

- Orientierung am Gefährdungspotential und nicht an der eingetretenen Schädigung;
- Einbeziehung der Langzeitwirkung von Belastungen;
- keine Orientierung an Durchschnittswerten, wenn schon kurzzeitige Spitzenbelastungen gesundheitsschädlich sein können;
- Einbeziehung des möglichen Auftretens von Mehrfachbelastungen;
- Verwendung von Meß- und Prüfverfahren, die ihre Reproduzierbarkeit erlauben.

Arbeitsschutzbehörden und Unfallversicherungsträger haben ihre Beteiligung an Normierungstätigkeiten von Arbeitsschutzerkennnissen untereinander und mit den Regelsetzern abzustimmen⁷⁵). Die Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Unfallforschung ist verpflichtet, über diese Aktivitäten ein Verzeichnis zu führen. Die Normungsarbeit und die Erarbeitung von Handlungsanleitungen zur menschengerechten Gestaltung der Arbeit ist mit ausreichender staatlicher Beteiligung durchzuführen⁷⁶).

Für technische Arbeitsmittel und Arbeitsstoffe, die neu am Markt eingeführt werden, ist eine Unbedenklichkeitsprüfung erforderlich. Die Prüfungen können von ermächtigten Stellen durchgeführt werden⁷⁷). Die Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Unfallforschung führt ein Verzeichnis der Prüfstellen und überwacht⁷⁸) deren Tätigkeit.

Die Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Unfallforschung ist berechtigt, den zuständigen Tarifvertragsparteien die Festsetzung von Mindestarbeitsschutzbedingungen in einer Branche begründet vorzuschlagen. Die Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Unfallforschung ist verpflichtet, auf Antrag einer Tarifvertragspartei ein Einigungsverfahren zur Festsetzung von Mindestarbeitsschutzbedingungen durchzuführen und dessen Ergebnisse zu veröffentlichen.

Berichtswesen zum Arbeitsschutz

Unter Wahrung des Datenschutzes haben die Stellen des betrieblichen Arbeitsschutzes Arbeitsbelastungen, -anforderungen und -beanspruchun-

gen zu untersuchen und die Ergebnisse so auszuwerten und zu dokumentieren, daß die zur Durchführung der Grundsätze zur menschengerechten Gestaltung der Arbeit benötigten Informationen vorhanden sind⁷⁹).

Arbeitsschutz- und Unfallverhütungsvorschriften, arbeitsmedizinische, sicherheitstechnische und hygienische Regeln sowie arbeitswissenschaftliche Erkenntnisse und praktisch erprobte Modelle menschengerechter oder unfallsicherer Gestaltung der Arbeit werden von der Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Unfallforschung zentral dokumentiert und für die betriebliche Umsetzung nutzbar gemacht⁸⁰). Die Arbeitsschutzbehörden und die Unfallversicherungsträger dokumentieren diese Vorschriften, Regeln, Erkenntnisse und Modelle entsprechend ihrer Zuständigkeit und nach regional- oder branchenspezifischen Schwerpunkten⁸¹).

Die Arbeitsschutzbehörden und die Unfallversicherungsträger haben über ihre Tätigkeit bei der Durchführung dieser Grundsätze problem- und praxisorientiert zu berichten. Insbesondere ist dabei zu informieren

- über den Erfolg, insbesondere über die Durchsetzung von Arbeitsschutz- und Unfallverhütungsvorschriften und Regeln im Betrieb und die dabei aufgetretenen Hindernisse,
- über auf andere Betriebe übertragbare betriebliche Experimente;
- über verbleibende Probleme bei der menschengerechten Gestaltung der Arbeit.

Der Sozialversicherungsträger (Unfallversicherungsträger, Gesetzliche Krankenversicherung und Rentenversicherungsträger) haben ihre routinemäßig anfallenden, versichertenbezogenen Daten unter Wahrung des Datenschutzes so aufzubereiten und zu veröffentlichen, daß Aussagen über Morbidität und Mortalität und Frühinvalidität bezogen auf Beschäftigtengruppen (sozialstatistische Merkmale, Berufe), Arbeitsstätten, Arbeitsplätze, Branchen und Regionen möglich sind.

Rechte und Pflichten der Beschäftigten

Der Arbeitgeber hat die Arbeitsschutzvorschriften, Regeln und arbeitswissenschaftlichen Erkenntnisse über die menschengerechte Gestaltung der Arbeit, die den Betrieb betreffen, für den Betrieb zu sammeln, dem Betriebs- bzw. Personalrat zur Verfügung zu stellen und dem einzelnen Beschäftigten an geeigneter Stelle zugänglich zu machen und auf Verlangen diesem zu erläutern.

Jeder Beschäftigte hat das Recht, dem Arbeitgeber, seinem Vorgesetzten oder dem Betriebs- bzw. Personalrat Vorschläge zur menschengerechten Gestaltung der Arbeit zu unterbreiten⁸²⁾. Vermutet ein Beschäftigter Verstöße gegen Arbeitsschutzvorschriften, so hat er den Arbeitgeber oder den Betriebs- bzw. den Personalrat zu informieren. Erhält er keine befriedigende Aufklärung oder ist diese nicht möglich, so kann er die Arbeitsschutzbehörde oder die zuständige Berufsgenossenschaft informieren. Nachteile dürfen ihm daraus nicht entstehen⁸³⁾.

Die Beschäftigten haben alle Maßnahmen, die der menschengerechten Gestaltung der Arbeit dienen, zu unterstützen. Sie sind verpflichtet, diesbezügliche Weisungen zu befolgen. Sie haben die zur Verfügung gestellten persönlichen Schutzausrüstungen zu benutzen. Sicherheitswidrige Weisungen dürfen nicht befolgt werden.

Die Beschäftigten sind an der Formulierung von Fragestellungen und an der Durchführung und Auswertung von Datenerhebungen zu beteiligen, die im Betrieb stattfinden und sie betreffen.

Persönliche Daten dürfen ohne Zustimmung des Beschäftigten nicht erhoben werden. Leistungserfassungen müssen auf Anforderung im Beisein eines Mitglieds des Betriebs- oder Personalrats durchgeführt werden. Die Ergebnisse von Datenerhebungen und ihre Bewertung sind dem Beschäftigten mitzuteilen.

Jeder Beschäftigte hat das Recht, seine Arbeitsleistung zu verweigern, ohne daß er den Anspruch auf das vereinbarte Arbeitsentgelt verliert, solange der Arbeitgeber nicht ordnungsgemäß seine Unterrichtsspflicht erfüllt oder wenn der Arbeitgeber im Arbeitsbereich des Beschäftigten gegen Arbeitsschutz- und Unfallverhütungsvorschriften verstößt.

Mitbestimmungs- und Vetorechte des Betriebs- bzw. Personalrats

Betriebs- bzw. Personalrat haben bei der Durchführung dieser Grundsätze ein Mitbestimmungsrecht. Zur Vorbereitung von Betriebs- bzw. Dienstvereinbarungen können Sachverständige

auf Kosten des Arbeitgebers beratend hinzugezogen werden. Ist in dem Betrieb kein Betriebsrat vorhanden, so hat der Arbeitgeber die Durchführung dieser Grundsätze mit der zuständigen Gewerkschaft zu beraten und mit dieser eine Einigung herbeizuführen. Kommt keine Einigung zustande, so entscheidet die Arbeitsschutzbehörde durch Anordnung.

Der Betriebs- bzw. Personalrat kann von der zuständigen Arbeitsschutzbehörde verlangen, daß sie die Einhaltung der Grundsätze zur menschengerechten Gestaltung der Arbeit in dem Betrieb kontrolliert.

Der Betriebs- bzw. Personalrat kann die Durchführung von solchen Arbeiten durch sein Veto verhindern, die nach seiner Erfahrung eine konkrete Unfallgefahr oder die Gefahr einer Gesundheitsschädigung darstellen. Dieses Veto wirkt solange, bis die Gefahr entweder beseitigt oder durch die angerufene Arbeitsschutzbehörde eine Klärung herbeigeführt ist.

Mitwirkung von Gewerkschaften und Arbeitgebervereinigungen

Gewerkschaften und Arbeitgebervereinigungen haben das Recht,

- bei der zuständigen Arbeitsschutzbehörde oder dem Unfallversicherungsträger zu verlangen, daß in einem Betrieb oder einer Dienststelle die Einhaltung von Arbeitsschutzvorschriften überprüft wird;
- der zuständigen Arbeitsschutzbehörde oder dem Unfallversicherungsträger vermutete Verstöße gegen Arbeitsschutz- und Unfallverhütungsvorschriften mitzuteilen und Maßnahmen zu deren Beseitigung vorzuschlagen.

Zur Mitwirkung bei der Durchführung dieser Grundsätze ist dem Beauftragten einer im Betrieb oder in der Dienststelle vertretenen Gewerkschaft nach Unterrichtung des Arbeitgebers oder seines Vertreters Zugang zum Betrieb zu gewähren.

82) Ähnlich § 82 Abs. 1 BetrVG.

83) Das LAG Baden-Württemberg hat in seinem Urteil vom 20. 10. 76 (AZ: 6 Sa 51/76) die ordentliche Kündigung eines Arbeitnehmers wegen Verletzung der Treupflicht für zulässig erklärt, der eine Gesundheitsschädigung durch Schadstoffe beim Schweißen befürchtete und die zuständige Ortsverwaltung seiner Gewerkschaft informierte, die den Vorgang der Gewerbeaufsicht meldete, die daraufhin in dem Betrieb der Beanstandung nachging, obwohl der Arbeitnehmer zuvor — vergebens — beim Betriebsingenieur wegen der vermuteten Gesundheitsschädlichkeit der Schweißdämpfe vorstellig gewesen war.