

Sozialpolitische Schriften

Heft 61

Arbeitsgestaltung und Betriebsverfassung

**Eine empirische Untersuchung zum autonomen
Arbeitsschutz bei Arbeitgebern und Betriebsräten**

Von

**Hartmut Kreikebaum
Klaus-Jürgen Herbert**



Duncker & Humblot · Berlin

H. KREIKEBAUM · K.-J. HERBERT

Arbeitsgestaltung und Betriebsverfassung

Sozialpolitische Schriften

Heft 61

Arbeitsgestaltung und Betriebsverfassung

**Eine empirische Untersuchung zum autonomen
Arbeitsschutz bei Arbeitgebern und Betriebsräten**

Von

**Hartmut Kreikebaum
Klaus-Jürgen Herbert**



Duncker & Humblot · Berlin

CIP-Titelaufnahme der Deutschen Bibliothek

Kreikebaum, Hartmut:

Arbeitsgestaltung und Betriebsverfassung: eine empirische
Untersuchung zum autonomen Arbeitsschutz bei Arbeitgebern
und Betriebsräten / von Hartmut Kreikebaum; Klaus-Jürgen
Herbert. — Berlin: Duncker u. Humblot, 1990

(Sozialpolitische Schriften; H. 61)

ISBN 3-428-06833-5

NE: Herbert, Klaus-Jürgen.; GT

Alle Rechte vorbehalten

© 1990 Duncker & Humblot GmbH, Berlin 41

Druck: Alb. Sayffaerth – E. L. Krohn, Berlin 61

Printed in Germany

ISSN 0584-5998

ISBN 3-428-06833-5

Vorwort

Trotz aller Fortschritte in der Fertigungstechnologie bleibt der Mensch offenbar der kritische Faktor der Produktion. Die Forderung nach einer Humanisierung der Arbeit hat deshalb nichts an Brisanz eingebüßt, wengleich sie sich auch auf bestimmte Formen der Arbeitsgestaltung verlagert hat. Sie kommt in der tendenziellen Ablösung rigider Organisationshierarchien und in neuen Formen der Selbstorganisation ebenso zum Ausdruck wie in Bestrebungen, Humanisierungsaspekte bereits in die Fabrikneuplanung einzubeziehen. Das jüngste Volvo-Werk in der westschwedischen Küstenstadt Uddevalla bietet ein eindrucksvolles Beispiel für die vollständige Ablösung des Fließbandes durch teilautonome Arbeitsgruppen.

Dabei sei daran erinnert, daß bereits Anfang der zwanziger Jahre von dem schwäbischen Industriellen Richard Lang mit wissenschaftlicher Unterstützung des Sozialpsychologen Willi Hellpach „Fabrikationsgruppen“ konzipiert und als Vorläufer der modernen Gruppenarbeit in der Automobilindustrie eingeführt wurden.

Die Verknüpfung von praxisorientierten Experimenten mit wissenschaftlicher Begleitforschung war das erklärte Ziel des Humanisierungsprogramms der sozial-liberalen Koalition im Jahre 1974. Dieses bis heute fortgeführte Forschungsprogramm verfolgte insbesondere den Zweck, die erstmals 1972 in das Betriebsverfassungsgesetz einbezogenen „Humanisierungsparagraphen“ 90 und 91 wissenschaftlich zu fundieren und gleichzeitig der Praxis durch neue Erkenntnisse zur Arbeitsgestaltung zu dienen. So bahnbrechend auf der einen Seite die Einbeziehung der Forderung nach einer menschengerechten Gestaltung der Arbeit in ein Gesetzeswerk schien, so groß waren auf der anderen Seite für die unmittelbar Beteiligten die Unsicherheiten über die Ausfüllung dieser Forderung und die Konkretisierung der in den beiden Paragraphen benutzten unbestimmten Rechtsbegriffe. Es erschien uns deshalb ebenso reizvoll wie notwendig, die beteiligten Praktiker selbst einmal danach zu fragen, wie sie die verschiedenen Rechtsbegriffe interpretieren und zu welchen praktischen Konsequenzen sie kommen. Im Rahmen einer empirischen Analyse haben wir uns mit diesem Problem am speziellen Beispiel der hessischen Metallindustrie beschäftigt. Über erste Ergebnisse berichteten wir bereits in der im Gabler-Verlag vorgelegten Monographie „Humanisierung der Arbeit“, wobei hier vor allem die Verknüpfung humanitärer mit betriebswirtschaftlichen Problemen im Vordergrund stand.

Die vorliegende Untersuchung dokumentiert die vollständigen Ergebnisse und den Ablauf unserer empirischen Untersuchung zum Gestaltungsrahmen der Paragraphen 90, 91 Betriebsverfassungsgesetz. Sie ist aus einer langjährigen und bewährten Kooperation der beiden Verfasser erwachsen, die sowohl die empirische Feldarbeit als auch deren Auswertung umfaßte.

Es ist uns eine angenehme Pflicht, an dieser Stelle den in die Untersuchung einbezogenen Unternehmen zu danken, d. h. den Vertretern der Arbeitgeber ebenso wie den Vorsitzenden und Mitgliedern der Betriebsräte. Zu danken haben wir auch für die Unterstützung durch die Industriegewerkschaft Metall, insbesondere deren Humanisierungs-Beratungsstelle, und den Arbeitgeberverband der hessischen Metallindustrie. Für die Hauptuntersuchung erhielten wir eine finanzielle Unterstützung durch die Landeszentralbank in Hessen, der an dieser Stelle ebenfalls herzlich gedankt sei.

Herr Dipl.-Kfm. Rainer Türck übernahm die Aufgabe einer kritischen Durchsicht des Manuskripts. Mit der gewohnten Unnachgiebigkeit hat er uns zu innerer Logik verpflichtet. Frau Monika Wassill hat eine vom Verlag verarbeitbare Diskette erstellt. Die Korrekturläufe haben sie nicht verzweifeln lassen.

Last but not least bleibt die stets erfreuliche Zusammenarbeit mit dem Verlag Duncker & Humblot lobend zu erwähnen, dessen Geschäftsführung uns auch dann nicht ihre wohlwollende Unterstützung und Geduld versagte, als wir mit der Fertigstellung des Manuskripts in Zeitverzug gerieten.

Wie der Leser feststellen wird, versuchen wir durch die im Anhang wiedergegebenen ausführlichen Ergebnisdarstellungen ein möglichst facettenreiches Bild der Praxis zu zeichnen. Die Unterschiede und Gemeinsamkeiten in der Haltung von Arbeitgebervertretern und Betriebsräten verdienten nach unserer Einschätzung eine umfassende Dokumentation. Im Anhang werden die Originalantworten zur Interpretation ausgewählter unbestimmter Rechtsbegriffe im autonomen Arbeitsschutz dargestellt. Eine vollständige Übersicht der Praktikeraussagen zu den einzelnen Fragen ist auf Wunsch am Lehrstuhl für Industriebetriebslehre der Johann Wolfgang Goethe-Universität, Frankfurt, erhältlich. Alle Praxisbefunde werden im Textteil in komprimierter Form dargestellt und jeweils mit den theoretischen Überlegungen verknüpft.

Die vorliegende Untersuchung stellt eine echte Gemeinschaftsarbeit dar, deren Ergebnisse für die weitere Forschung auf dem Gebiet der Arbeitshumanisierung hoffentlich ebenso anregend sein werden, wie sie für die tägliche Humanisierungspraxis von Nutzen sein mögen.

Frankfurt a. M., im September 1989

Die Verfasser

Inhaltsverzeichnis

1. Teil: Grundlagen	15
<i>A. Problemstellung und Vorgehensweise</i>	15
<i>B. Ergebnisse bisheriger Untersuchungen</i>	21
<i>C. Aufbau und Methodik des eigenen Pretests</i>	33
<i>D. Ergebnisse des Pretests</i>	35
1. Die Meinung der Betriebsräte	35
a) Organisatorische Aspekte	36
b) Das Verhältnis des Betriebsrats zu ausgewählten Gruppen	38
c) Kommunikationsbeziehungen zwischen Arbeitgeber und Betriebsrat	39
d) Generelle Beurteilung der Informationsprozesse	40
e) Rechtzeitigkeit der Information	41
f) Die generelle Interpretation der §§ 90, 91 BetrVG	41
2. Die Meinung der Arbeitgeberseite	42
a) Generelle Beurteilung der Informationsprozesse	42
b) Rechtzeitigkeit der Information	43
c) Die generelle Interpretation der §§ 90, 91 BetrVG	43
d) Beurteilung des Betriebsratseinflusses	43
3. Bewertung der Ergebnisse und Hypothesenpräzisierung	44
<i>E. Konsequenzen für die Hauptuntersuchung</i>	44
1. Inhaltliche Folgerungen aus dem Pretest	45
a) Grundsätzliche Überlegungen	45
b) Hypothesen der Hauptuntersuchung	45
2. Methodische Folgerungen aus dem Pretest	48
a) Fragebogaufbau	48
b) Die Grundgesamtheit der Hauptuntersuchung	49
c) Die Stichprobe	50
3. Methodische Probleme der Hauptuntersuchung	51
4. Zur Struktur der befragten Unternehmen	53
5. Zur Struktur der befragten Betriebsräte	53
2. Teil: Ergebnisse der empirischen Untersuchung	55
<i>A. Grundlagen</i>	55
<i>B. Kenntnis und Beurteilung der §§ 90, 91 BetrVG</i>	56

1. Beurteilung der „Humanisierungsparagrafen“	56
2. Ziele des Gesetzgebers	57
3. Konkretisierungsgrad der Rechtsnormen	58
4. Konkretisierungsbedürftigkeit von Einzelbegriffen	59
5. Wichtigkeit im Verhältnis zu anderen Normen	60
6. Vorteilhaftigkeit einzelner Merkmale des autonomen Arbeitsschutzes ...	65
7. Stärke des Mitwirkungsrechts	68
8. Gewünschte Entscheidungsbeteiligung	69
9. Zusammenfassung	69
<i>C. Gegenstandsbereiche der Rechtsnormen des autonomen Arbeitsschutzes</i>	71
1. Geltungsbereiche der §§ 90, 91 BetrVG	71
2. Häufigkeit des Auftretens einzelner Mitwirkungsgegenstände	72
3. Wichtigkeit der einzelnen Mitwirkungsgegenstände	75
4. Häufigste Probleme in den letzten Jahren	78
5. Zuständigkeiten	79
6. Zusammenfassung	80
<i>D. Die unbestimmten Rechtsbegriffe des § 90 BetrVG</i>	81
1. Der Begriff „Planung“	82
a) Die Auslegung durch die Befragten	82
b) Gewünschte Auslegung des Planungsbegriffs	83
c) Reale Auslegung des Planungsbegriffs	85
2. Der Begriff „Rechtzeitigkeit“	87
a) Die Auslegung durch die Befragten	88
b) Gewünschte Informationszeitpunkte	88
c) Reale Informationszeitpunkte	89
d) Empfundene Rechtzeitigkeit der Information in der Praxis	90
e) Informationsinitiatoren	91
3. Der Begriff „umfassende Information“	92
4. Der Begriff „Beratung“	93
a) Beratungsgremium	94
b) Beratungszeitpunkte	95
c) Beratungsgesichtspunkte	95
d) Einfluß auf die Planung	96
5. Der Begriff „Art der Arbeit“	97
a) Die Interpretation durch die Befragten	98
b) Die Beurteilung typischer Arbeitsarten	98
6. Der Begriff „Anforderungen an die Arbeitnehmer“	104
a) Die Interpretation durch die Befragten	104
b) Generelle Anforderungen an die Arbeitnehmer	104
c) Beurteilung der „Neuen Formen der Arbeitsorganisation“	106

7. Der Begriff „Menschengerechtigkeit“	111
a) Die Auslegung durch die Befragten	112
b) Beurteilung der Rohmert-Ebenen	113
c) Zugrundelegung der Rohmert-Ebenen in der Praxis	116
d) Beurteilung des Kriteriums „Subjektives Wohlbefinden“	119
e) Beurteilung der Herzberg-Faktoren	120
8. Der Begriff „Arbeitswissenschaftliche Erkenntnisse“	122
a) Die Auslegung durch die Befragten	122
b) Beurteilung arbeitswissenschaftlicher Erkenntnisbereiche	122
9. Begriff der „Gesicherheit“	123
a) Die Auslegung durch die Befragten	124
b) Wünschenswerte Auslegung des Gesicherheitsbegriffs	124
c) Praktische Anwendung von Gesicherheitskriterien	127
10. Zusammenfassung	130
<i>E. Die unbestimmten Rechtsbegriffe in § 91 BetrVG</i>	132
1. Grundlegende Problematik des § 91	132
2. Anwendungsvoraussetzungen	132
3. Der Begriff der „besonderen Belastungen“	133
4. Der Begriff der „Abhilfemaßnahmen“	134
5. Ausgleichsinteressen der Arbeitnehmer	136
6. Zusammenfassung	138
<i>F. Das Selbst- und Fremdbild der Betriebspartner</i>	139
3. Teil: Schlußfolgerungen und Empfehlungen	141
<i>A. Für die Praxis der Arbeitshumanisierung</i>	141
<i>B. Für den Gesetzgeber</i>	142
<i>C. Für Forschung und Lehre</i>	148
Schlußbemerkung	150
Anhang	152
Literaturverzeichnis	164
Sachwortverzeichnis	167

Verzeichnis der Abbildungen

Abb. 1: Aufbau der Untersuchung	14
Abb. 2: Struktur des Arbeitsschutzes	18
Abb. 3: Informationsverhalten der Arbeitgeberseite	27
Abb. 4: Partizipationsmuster zwischen Betriebsrat und Arbeitgeber	29
Abb. 5: Struktur der Betriebe im Pretest	35
Abb. 6: Informations- und Problemlösungsstruktur zwischen Arbeitgeber und Betriebsrat	39
Abb. 7: Struktur der Stichprobe	50
Abb. 8: Struktur des Rücklaufs	51
Abb. 9: Struktur der untersuchten Unternehmen	53
Abb. 10: Struktur der Betriebsräte	54
Abb. 11: Generelle Beurteilung der §§ 90, 91 BetrVG	57
Abb. 12: Konkretisierungsgrad der §§ 90, 91 BetrVG	59
Abb. 13: Wichtigkeit der §§ 90, 91 BetrVG im Verhältnis zu den Bezugsnormen zum gesetzlichen Arbeitsschutz (§§ 87, 88, 89 BetrVG).	61
Abb. 14: Wichtigkeit der §§ 90, 91 BetrVG im Verhältnis zum Arbeitsschutzgesetz	61
Abb. 15: Wichtigkeit der §§ 90, 91 BetrVG im Verhältnis zum Maschinenschutzgesetz	62
Abb. 16: Wichtigkeit der §§ 90, 91 BetrVG im Verhältnis zur Arbeitsstättenverordnung	63
Abb. 17: Wichtigkeit der §§ 90, 91 BetrVG im Verhältnis zum Jugendarbeitsschutzgesetz	63
Abb. 18: Beurteilung des Gestaltungsmerkmals „Zuständigkeit des Betriebsrates für Fragen der Arbeitsgestaltung“	65
Abb. 19: Beurteilung des Gestaltungsmerkmals „Möglichkeit betriebsindividueller Lösungen in Fragen der Arbeitsgestaltung“	65
Abb. 20: Beurteilung des Gestaltungsmerkmals „Einflußnahme des Betriebsrats auf Planungsprozesse“	66
Abb. 21: Beurteilung des Gestaltungsmerkmals „Information und Beratung im Planungsstadium und korrigierende Mitbestimmung nach der konkreten Arbeitsgestaltung“	67
Abb. 22: Beurteilung des Gestaltungsmerkmals „Formulierung der Paragraphen als Generalnorm mit großem Gestaltungsspielraum“	68
Abb. 23: Beurteilung der Stärke der Mitwirkung nach § 90 BetrVG	68

Abb. 24: Häufigkeit praktischer Probleme bei „Neu-, Um- und Erweiterungsbauten“	73
Abb. 25: Häufigkeit praktischer Probleme im Bereich „Technische Anlagen“	74
Abb. 26: Häufigkeit praktischer Probleme im Bereich der „Arbeitsverfahren und Arbeitsabläufe“	74
Abb. 27: Häufigkeit praktischer Probleme im Bereich der „Arbeitsplätze“	75
Abb. 28: Wichtigkeit des Gegenstandsbereiches „Neu-, Um- und Erweiterungsbauten“	76
Abb. 29: Wichtigkeit des Gegenstandsbereiches „Technische Anlagen“	77
Abb. 30: Wichtigkeit des Gegenstandsbereiches „Arbeitsverfahren und Arbeitsabläufe“	77
Abb. 31: Wichtigkeit des Gegenstandsbereiches „Arbeitsplätze“	78
Abb. 32: Zuständigkeiten im autonomen Arbeitsschutz	80
Abb. 33: Gewünschte Auslegung des Planungsbegriffes	85
Abb. 34: Reale Auslegung des Planungsbegriffes	86
Abb. 35: Gewünschte Informationszeitpunkte nach § 90 BetrVG	89
Abb. 36: Reale Informationszeitpunkte nach § 90 BetrVG	90
Abb. 37: Beurteilung des Informationszeitpunktes bei der Planung von „Neu-, Um- und Erweiterungsbauten“	91
Abb. 38: Beurteilung der Stärke des Einflusses auf die Planung	97
Abb. 39: Beurteilung der Zielsetzung „Abkehr vom Fließband“	99
Abb. 40: Beurteilung der Zielsetzung „Abbau von Taktzwang“	100
Abb. 41: Beurteilung der Zielsetzung „Abbau von Fremdkontrolle“	100
Abb. 42: Beurteilung der Zielsetzung „Abbau individueller Isolation“	101
Abb. 43: Beurteilung der Zielsetzung „Abbau von Schichtarbeit“	101
Abb. 44: Beurteilung der Zielsetzung „Abbau von Nachtarbeit“	102
Abb. 45: Beurteilung der Zielsetzung „Ersatz 'unmenschlicher' Arbeitsplätze durch Maschinen (z. B. Industrieroboter)“	103
Abb. 46: Beurteilung der Zielsetzung „Abbau körperlicher Belastungen“	105
Abb. 47: Beurteilung der Zielsetzung „Abbau geistiger Belastungen“	105
Abb. 48: Beurteilung der Zielsetzung „Abbau von Fehlqualifikation“	106
Abb. 49: Beurteilung der Zielsetzung „Einführung von Job Rotation“	108
Abb. 50: Beurteilung der Zielsetzung „Einführung von Job Enlargement“	108
Abb. 51: Beurteilung der Zielsetzung „Einführung von Job Enrichment“	109
Abb. 52: Beurteilung der Zielsetzung „Einführung von Gruppenarbeitsstrukturen“	110
Abb. 53: Interpretation des Begriffs der „Menschengerechtigkeit“	112
Abb. 54: Beurteilung des Kriteriums „Ausführbarkeit“ als Kennzeichen menschengerechter Arbeit	114

Abb. 55: Beurteilung des Kriteriums „Erträglichkeit“ als Kennzeichen menschengerechter Arbeit	115
Abb. 56: Beurteilung des Kriteriums „Zumutbarkeit“ als Kennzeichen menschengerechter Arbeit	115
Abb. 57: Beurteilung des Kriteriums „Zufriedenheit“ als Kennzeichen menschengerechter Arbeit	116
Abb. 58: Praktische Berücksichtigung des Kriteriums „Ausführbarkeit“ bei Arbeitsgestaltungsmaßnahmen	117
Abb. 59: Praktische Berücksichtigung des Kriteriums „Erträglichkeit“ bei Arbeitsgestaltungsmaßnahmen	117
Abb. 60: Praktische Berücksichtigung des Kriteriums „Zumutbarkeit“ bei Arbeitsgestaltungsmaßnahmen	118
Abb. 61: Praktische Berücksichtigung des Kriteriums „Zufriedenheit“ bei Arbeitsgestaltungsmaßnahmen	119
Abb. 62: Beurteilung des Kriteriums „subjektives Wohlbefinden“ als Maßstab einer menschengerechten Arbeit	120
Abb. 63: Die Herzberg-Faktoren im Meinungsbild von Arbeitgebervertretern und Betriebsräten	121
Abb. 64: Beurteilung des Faktors „Methodisch statistische Erkenntnisse“	125
Abb. 65: Beurteilung des Faktors „Meinung der Fachkreise“	125
Abb. 66: Beurteilung des Faktors „Kollektivvereinbarungen“	126
Abb. 67: Beurteilung des Faktors „DIN-Normen und technische Regelwerke“ ...	127
Abb. 68: Beurteilung des Faktors „Gesetze und Verordnungen“	127
Abb. 69: Berücksichtigung „Methodisch-statistischer Erkenntnisse“ bei geplanten Arbeitsgestaltungsmaßnahmen	128
Abb. 70: Berücksichtigung der „Meinung der Fachkreise“ bei geplanten Arbeitsgestaltungsmaßnahmen	128
Abb. 71: Berücksichtigung der „Kollektivvereinbarungen“ bei geplanten Arbeitsgestaltungsmaßnahmen	129
Abb. 72: Berücksichtigung von „DIN-Normen und technischen Regelwerken“ bei geplanten Arbeitsgestaltungsmaßnahmen	130
Abb. 73: Berücksichtigung von „Gesetzen und Verordnungen“ bei geplanten Arbeitsgestaltungsmaßnahmen	130
Abb. 74: Beurteilung der Einschränkung des § 91 BetrVG auf bereits geänderte Arbeitsplätze	133
Abb. 75: Beurteilung der in § 91 vorgesehenen Maßnahme „Abwendungen“ nach deren Wichtigkeit	134
Abb. 76: Beurteilung der in § 91 vorgesehenen Maßnahme „Milderung“ nach deren Wichtigkeit	135
Abb. 77: Beurteilung der in § 91 vorgesehenen Maßnahme „Ausgleich“ nach deren Wichtigkeit	136
Abb. 78: Einschätzung der grundsätzlichen Interessenlage der gewerblichen Mitarbeiter	137

Verzeichnis der Anhänge

13

Abb. 79: Einschätzung der grundsätzlichen Interessenlage der kaufmännischen Mitarbeiter	137
Abb. 80: Einschätzung der grundsätzlichen Interessenlage der ausländischen Mitarbeiter	138
Abb. 81: Gegenseitige Einschätzung der Eigenschaften von Betriebsrat und Arbeitgebervertretern	139

Verzeichnis der Anhänge

Anhang 1: Ziele des Gesetzgebers	152
Anhang 2: Konkretisierungsgrad der §§ 90, 91 BetrVG	156
Anhang 3: Der Begriff der „Menschengerechtigkeit“	159

Abbildung 1: Aufbau der Untersuchung

1. Teil: Grundlagen

- Problemstellung und Vorgehensweise
- Ergebnisse bisheriger Untersuchungen
- Aufbau und Methodik des eigenen Pretests
- Ergebnisse des Pretests
- Konsequenzen für die Hauptuntersuchung

2. Teil: Ergebnisse der empirischen Untersuchung

- Kenntnis und Beurteilung der §§ 90, 91 BetrVG
- Gegenstandsbereiche der Rechtsnormen des autonomen Arbeitsschutzes
- Die unbestimmten Rechtsbegriffe des § 90 BetrVG
- Die unbestimmten Rechtsbegriffe des § 91 BetrVG
- Das Selbst- und Fremdbild der Betriebspartner

3. Teil: Schlußfolgerungen und Empfehlungen

- Für die Praxis der Arbeitshumanisierung
- Für den Gesetzgeber
- Für Forschung und Lehre

1. Teil: Grundlagen

A. Problemstellung und Vorgehensweise

Das Betriebsverfassungsgesetz wurde letztmalig 1972 novelliert. Eine Art „Weltpremiere“ bedeuteten damals die §§ 90, 91, die eine Humanisierung der Arbeit auf betriebsverfassungrechtlicher Grundlage ermöglichen und fördern sollten. Die „Humanisierungsparagrafen“ im Betriebsverfassungsgesetz ergänzen die Regelungen des gesetzlichen Arbeitsschutzes, die in einer Vielzahl von Einzelnormen verankert sind. Sie konstituierten einen „autonomen Arbeitsschutz“, der durch Arbeitgeber und Betriebsrat in die Praxis umzusetzen ist (vgl. Kreikebaum / Herbert [Humanisierung] 1988). Durch die Regelungen des autonomen Arbeitsschutzes sollte „... ein Bereich erfaßt werden, der zwar nicht durch arbeitsschutzrechtliche Bestimmungen geregelt ist, dem aber im Vorfeld des Arbeitsschutzes eine erhebliche Bedeutung für die Erhaltung der Gesundheit der Arbeitnehmer zukommt.“ (Ausschuß für Arbeit und Soziales [Gestaltung] Drucksache VI/2729, 5).

Mit der novellierten Fassung des Betriebsverfassungsgesetzes wurde vom Gesetzgeber mit Wirkung vom 15. Januar 1972 die nachstehende Formulierung verabschiedet und in das Gesetz eingefügt::

„Vierter Abschnitt. Gestaltung von Arbeitsplatz, Arbeitsablauf und Arbeitsumgebung

§ 90 BetrVG: Unterrichts- und Beratungsrechte

Der Arbeitgeber hat den Betriebsrat über die Planung

1. von Neu-, Um- und Erweiterungsbauten von Fabrikations-, Verwaltungs- und sonstigen betrieblichen Räumen,
2. von technischen Anlagen,
3. von Arbeitsverfahren und Arbeitsabläufen oder
4. der Arbeitsplätze

rechtzeitig zu unterrichten und die vorgesehenen Maßnahmen insbesondere im Hinblick auf die Auswirkungen auf die Art der Arbeit und die Anforderungen an die Arbeitnehmer mit ihm zu beraten. Arbeitgeber und Betriebsrat sollen dabei die gesicherten arbeitswissenschaftlichen Erkenntnisse über die menschengerechte Gestaltung der Arbeit berücksichtigen.

§ 91 BetrVG: Mitbestimmungsrecht

Werden die Arbeitnehmer durch Änderungen der Arbeitsplätze, des Arbeitsablaufs oder der Arbeitsumgebung, die den gesicherten arbeitswissenschaftlichen Erkenntnissen über die menschengerechte Gestaltung der Arbeit offensichtlich widersprechen, in besonderer Weise belastet, so kann der Betriebsrat angemessene Maßnahmen zur Abwendung, Milderung oder zum Ausgleich der Belastung verlangen. Kommt eine Einigung nicht zustande, so entscheidet die Einigungsstelle. Der Spruch der Einigungsstelle ersetzt die Einigung zwischen Arbeitgeber und Betriebsrat.“

Die Formulierungen zeigen, daß der Gesetzgeber nur eine Generalnorm vorgeben wollte. Sie enthält eine Vielzahl unbestimmter Rechtsbegriffe, die anwendungsbezogen auszulegen sind.

Durch das Informations- und Beratungsrecht und das korrigierende Mitbestimmungsrecht soll sichergestellt werden, daß die Interessen der Arbeitnehmer bei unternehmerischen Entscheidungen, die zu Veränderungen der Arbeitsgestaltung führen, berücksichtigt werden. Als Maßstab einer Beurteilung sollen die „gesicherten arbeitswissenschaftlichen Erkenntnisse“ dienen.

Ziel des Gesetzgebers war eine Humanisierung der Arbeit, die über den gesetzlichen Arbeitsschutz hinausgeht. „Die Betriebsverfassung sollte in den Dienst einer wünschenswerten Humanisierung des Arbeitslebens gestellt werden. Der Gesetzgeber wollte den Erfordernissen der Praxis entsprechend selbst Impulse geben und einen Anfang setzen.“ (Fitting u.a. [Betriebsverfassungsgesetz] 1987, Rn. 2 zu § 90). Dabei waren die gesellschaftspolitischen Erwartungen an das neue Gesetzeswerk hoch gesteckt. Angestrebt wurden eine „Demokratisierung der Arbeitswelt“ und die „Humanisierung der Arbeit“ im „betrieblichen Spannungsfeld“ (Rohde [Erwartungen] 1972, 155). Sowohl im Bundestagsausschuß für Arbeit und Soziales wie auch im Parlament selbst wurden die §§ 90, 91 BetrVG in ihrer jetzigen Form einstimmig verabschiedet, ohne die vielfach übliche vorparlamentarische oder parlamentarische Auseinandersetzung. Der Regierungsentwurf der sozial-liberalen Koalition übernahm damals interessanterweise den Vorschlag der CDU / CSU-Fraktion sowie den Entwurf der Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände.

Angesichts der Neuartigkeit der zu regelnden Sachverhalte hat der Gesetzgeber es seinerzeit vorgezogen, seine Anforderungen „weich“ zu formulieren. Auf den ersten Blick ist anzunehmen, daß es nur einer relativ offenen Formulierung gelingen konnte, bei allen Parteien Zustimmung zu finden und deren gegensätzliche Positionen zu überbrücken. Dabei wird jedoch übersehen, daß alle Beteiligten mit dem autonomen Arbeitsschutz Neuland betreten. Es war von daher sinnvoll, zunächst einmal gewisse Generalnormen zu entwickeln. Den vom Gesetz betroffenen Parteien (Arbeitgeber und Betriebsrat) sollte ein Gestaltungsrahmen eröffnet werden. Innerhalb dieses Gestaltungsrahmens sollte Raum bleiben, unter

dem Primat der vertrauensvollen Zusammenarbeit zwischen Arbeitgeber und Betriebsrat (§ 2 BetrVG), praktische und betriebsindividuelle Lösungen humaner Arbeitsgestaltungen zu finden.

Die offene Formulierung der Rechtsnorm birgt, wie jede Generalnorm, Risiken und Chancen. Dies insbesondere, wenn — wie hier — weitgehend Praktiker für eine konkrete Auslegung zuständig sind. Die Situation im Einzelfall, technologische Voraussetzungen, die gewachsenen Verhältnisse im Betrieb sowie das Gestaltungsinteresse oder der Informationsaustausch über Gestaltungsalternativen beim Arbeitgeber wie Betriebsrat beeinflussen die letztlich verwirklichten Lösungen. Das üblicherweise die Gesetzesauslegung vereinheitlichende Korrektiv der Rechtsprechung kommt hier nicht zum Zuge.

Die §§ 90, 91 BetrVG bieten inhaltlich keine Rechtsgrundlage zur gerichtlichen Überprüfung von Einzelregelungen der Arbeitsgestaltung. Einzig formale Fragen sind einer gerichtlichen Prüfung zugänglich, etwa die Frage, ob in einem konkreten Einzelfall eine Information des Betriebsrates hätte erfolgen müssen. Auch im Einigungsstellenverfahren, das im § 91 vorgesehen ist, besteht nur ein mittelbarer Einfluß der Jurisdiktion, sofern ein Arbeitsrichter den Vorsitz führt.

Welche Vorteile oder Nachteile sich durch diese Individualisierung der Rechtsinterpretation ergeben, wird in den späteren Ergebnisdarstellungen deutlich.

Die Gestaltungschancen der offenen Rechtsnorm können generell in folgenden Punkten gesehen werden:

1. Es bleibt Raum für betriebsindividuelle Lösungen zur Arbeitsgestaltung, welche die spezifischen Gegebenheiten des Einzelfalls berücksichtigen.
2. Durch die Informationspflicht wird die Unternehmensleitung angeregt, bereits im Vorfeld von Entscheidungen humanitäre Aspekte in die Gestaltungsüberlegungen zur Arbeitsorganisation einzubeziehen, um späteren negativen Folgen vorzubeugen.
3. Die Information über geplante Maßnahmen bildet die notwendige Grundlage einer Partizipation der Betriebsräte an unternehmerischen Entscheidungen.
4. Die Verpflichtung zur Beratung geplanter Maßnahmen mit dem Betriebsrat macht es möglich, einerseits das Problemlösungspotential der Arbeitnehmervertretung zu nutzen und sich andererseits die Mithilfe in der Durchsetzungsphase zu sichern.
5. Durch den Rückgriff auf den aktuellen Stand der arbeitswissenschaftlichen Erkenntnisse werden Lösungen angestrebt, die den neuesten Möglichkeiten humaner Arbeitsgestaltung entsprechen.
6. Der Wandel der Einstellungen und Werte beim arbeitenden Menschen findet ebenso Berücksichtigung wie die verfügbaren technologischen Möglichkeiten (technologischer Wandel) und sich ändernde ökonomische Bedingungen.