

## Mitbestimmungsrecht

### Mitbestimmung bei den Arbeitsbedingungen

Unter bestimmten Voraussetzungen kann der Betriebsrat auch bei der Gestaltung der Arbeitsplätze und Arbeitsabläufe mitbestimmen. Die Hürden für dieses Mitbestimmungsrecht sind allerdings hoch. Voraussetzung ist, dass

- Änderungen bestehender Arbeitsplätze, Arbeitsabläufen oder der Arbeitsumgebung stattfinden sollen,
- die Änderungen gesicherten arbeitswissenschaftlichen Erkenntnissen über die menschengerechte Gestaltung der Arbeit offensichtlich widersprechen und
- es deshalb zu besonderen Belastungen der Arbeitnehmer kommen wird.

Liegen diese Kriterien vor, kann der Betriebsrat Maßnahmen verlangen, die diese Belastungen abwenden oder zumindest abmildern.

Allerdings dürfte es in der betrieblichen Praxis für den Betriebsrat schwer zu beurteilen sein, ob geplante Änderungen „offensichtlich“ arbeitswissenschaftlichen Erkenntnissen über die menschengerechte Gestaltung der Arbeit verstoßen. Dies wäre der Fall, wenn gegen bestehende Normen und Richtlinien widerstoßen werden würde und die geplanten Änderungen in der internationalen Fachliteratur einschlägig als nicht menschengerecht beschrieben werden.

Der Betriebsrat kann in dieser Frage einen Sachverständigen hinzuziehen (**§ 80 Abs. 3 BetrVG**), der allerdings ohne große Nachforschungen die Fragen des Betriebsrats beantworten können müsste, weil die Missstände ja „offensichtlich“ sein sollen.

Kommt es bei der Frage der Maßnahmen zur Problemlösung zu keiner Einigung mit dem Arbeitgeber, kann der Betriebsrat die Einigungsstelle anrufen (siehe **§ 76 BetrVG**).

Wichtig: Der § 91 BetrVG gilt für geplante Veränderungen.

Für **bestehende Arbeitsplätze** gilt:

Der Arbeitgeber ist schon aufgrund des Arbeitsschutzgesetzes verpflichtet, von sich aus alle Maßnahmen des Arbeits- und Gesundheitsschutzes unter Beachtung arbeitsmedizinischer Erkenntnisse durchzuführen (**§ 3 ArbSchG**). Ferner hat er zu ermitteln, welche Gefährdungen von den Arbeitsplätzen und der Tätigkeit auf die Arbeitnehmer einwirken und welche Maßnahmen zu ergreifen sind, um Gefährdungen entgegenzuwirken (**§§ 5, 6 ArbSchG**). Der Betriebsrat hat bei den bestehenden Arbeitsplätzen ein Mitbestimmungsrecht (siehe **§ 87 Abs. 1 Nr. 7 BetrVG**) und kann z. B. mit dem Arbeitgeber Regeln zur

## Fragen zu diesem Kommentar

### § 91 Mitbestimmungsrecht

#### Absatz (1) ▼

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.

Durchführung einer Gefährdungsbeurteilung vereinbaren.

**Mehr zum Thema Mitarbeit des Betriebsrats bei Arbeits- und Gesundheitsschutz siehe auch § 89 BetrVG.**



- Verschiedene Formen der Umstrukturierungen und Ablauf der Umstrukturierung
- Rechtliche Grundlagen von Betriebsänderungen
- Unterrichts- und Beratungsrechte des Betriebsrats und Beauftragung von Beratern

[> Weiterlesen](#)

