



Für eine gesündere Arbeitswelt

Zur Mitbestimmung beim Arbeits- und Gesundheitsschutz

§ 87 Abs. 1 BetrVG enthält einen Katalog von Tatbeständen, die der Mitbestimmung des Betriebsrats unterliegen. Achim Thannheiser stellt das Mitbestimmungsrecht gemäß § 87 Abs. 1 Nr. 7 BetrVG vor, das den Arbeits- und Gesundheitsschutz zum Gegenstand hat.

Jahrzehntelang war die Mitbestimmung gemäß § 87 Abs. 1 Nr. 7 BetrVG zu den Aspekten Gesundheitsschutz, Arbeitsunfällen und Berufskrankheiten ein wenig beachteter Bereich. Mit der Erweiterung des Arbeitsschutzes ist diese Regelung zu einem zentralen Bestandteil der Betriebsratsarbeit geworden. Warum? Weil es neben den rein körperlichen Problemen immer mehr auch psychische Belastungen an allen Arbeitsplätzen gibt.

Fülle von wichtigen Vorschriften

Die Regelung des § 87 Abs. 1 Nr. 7 BetrVG lebt insbesondere über die damit verbundenen Schutzgesetze (vgl. BAG vom 08.06. 2004 – 1 ABR 13/03). Jedem fällt dabei sofort das Arbeitsschutzgesetz ein. Zu diesem Gesetz gehören wichtige Verordnungen wie die Betriebssicherheitsverordnung, die

Bildschirmarbeitsverordnung, die Gefahrstoffverordnung und die Lastenhandhabungsverordnung. Es mangelt aber auch nicht an weiteren Gesetzen, wie das Arbeitssicherheitsgesetz, das Arbeitszeitgesetz mit seinen Regeln zur Nacht- und Schichtarbeit, das Betriebsverfassungsgesetz selbst mit seinen § 80 und § 89 sowie das Sozialgesetzbuch IX mit dem betrieblichen Eingliederungsmanagement in seinem § 84 Abs. 2.

Technischer und sozialer Arbeitsschutz

Die Schutzregeln im technischen Bereich waren der Grundstein des Gesundheitsschutzes. Wie müssen Produktionsanlagen beschaffen sein, um Unfälle sowie Berufskrankheiten zu verhindern? Wie muss ein optimaler Arbeitsplatz mit seiner Arbeitsumgebung aussehen? – Das sind bekannte Fragen, die beispielsweise in der Arbeits-

stättenverordnung sowie im Arbeitssicherheitsgesetz geregelt sind.

Erst mit der Erweiterung des Arbeitsschutzgedankens um soziale Aspekte – seien es psychische oder andere gesundheitliche Aspekte oder der Schutz für schwerbehinderte Menschen – wurde der Arbeitsschutz komplett. Daher ist heute unter einer Gefährdungsbeurteilung im Sinne des Arbeitsschutzgesetzes auch nicht mehr nur die Analyse der technischen Anlagen zu verstehen, sondern das gesamte Arbeitsumfeld in allen Arbeitsbereichen.



Achim Thannheiser
Rechtsanwalt und
Betriebswirt in Hannover
www.br-anwaeltle.de

**Stichwort:
Gefährdungsbeurteilung**

Ausgangspunkt für den Gesundheitsschutz ist die Analyse, welche Risiken am jeweiligen Arbeitsplatz vorliegen. Diese Gefährdungsbeurteilung ist in § 5 Abs. 1 ArbSchG (Arbeitsschutzgesetz) vorgeschrieben.

Gefährdungsbeurteilungen sind in allen Betrieben und für alle Arbeitsplätze erzwingbar! Wie? Über § 12 ArbSchG. Wenn der Betriebsrat eine Betriebsvereinbarung über die Unterweisung der Beschäftigten über Sicherheit und Gesundheit einfordert, entscheidet am Ende die Einigungsstelle. Diese muss feststellen, dass eine Unterweisung nur möglich ist, wenn dem eine Gefährdungsbeurteilung und Dokumentation vorausgegangen ist (vgl. Hessisches LAG [Landesarbeitsgericht] vom 28.10.2010 – 5 TaBV 43/10; ebenso LAG Saarland vom 08.12.2010, dbr 5/2011, Seite 38 und Sächsisches LAG vom 10.12.2010 – 3 TaBV 13/10).

Die „Gefährdung“ setzt vor dem Vorliegen einer konkreten „Gefahr“ ein. Dies bedeutet für Betriebsräte, dass sie bereits handeln können, wenn nur die Möglichkeit eines Schadens oder einer gesundheitlichen Beeinträchtigung besteht. Dabei bedarf es keiner Eintrittswahrscheinlichkeit oder eines bestimmten Gefährdungsausmaßes (vgl. LAG Niedersachsen vom 21.01.2011 – 1 TaBV 68/10 – zum Gefährdungsrisiko bei stehenden Tätigkeiten).

Die Durchführung von Gefährdungsbeurteilungen wird von vielen Firmen zu den unterschiedlichsten Konditionen angeboten. Dabei liegt auf der Hand, dass der Umfang und die Tiefe einer Beurteilung vom Preis mitbestimmt wird. Auch die Unterweisungen der Beschäftigten kann durch Dritte erfolgen. Leider ist das Bundesarbeitsgericht bisher der Meinung, dass die Frage, wer beauftragt wird, nicht der Mitbestimmung unterliegt (vgl. BAG vom 18.08.2009, dbr 6/2010, Seite 36). Das LAG Niedersachsen (vom 29.04.2008 – 16 TaBV 110/07) sieht das anders und erkennt dem Betriebsrat ein Mitbestimmungsrecht zu.

Sie müssen Fantasie entwickeln, um die Mitbestimmung bei einer Vergabe der Gefährdungsbeurteilung an Dritte zu erreichen. Hierfür lohnt sich der Blick auf andere Fälle:

> Der Betriebsrat hat bei der Abberufung eines Betriebsarztes mitzubestimmen, wenn dieser per Arbeitsvertrag

angestellt worden war (vgl. LAG Hamm vom 07.01.2008 – 10 TaBV 125/07).

> Der Personalrat hat bei der Bestellung des Strahlenschutzbeauftragten mitzubestimmen (vgl. OVG [Oberverwaltungsgericht] NRW vom 13.07.2006 – 1 A 990/05.PVL).

> Die Personalräte in Nordrhein-Westfalen haben es geschafft, dass ihre Mitbestimmung bei der Bestellung eines überbetrieblichen Dienstes für Fragen der Arbeitssicherheit anerkannt wurde (vgl. OVG NRW vom 10.12.2003 – 1 A 556/02.PVL).

> Sogar im kirchlichen Bereich wurden die Beteiligungsrechte bei der Bestellung von Fachkräften für Arbeitssicherheit anerkannt (vgl. Kirchengerichtshof Evangelische Kirche Deutschlands vom 29.05.2006 – II-0124/L78-05).

**Voraussetzungen der
Mitbestimmung**

Die Voraussetzungen der Mitbestimmung lassen sich wie folgt auf den Punkt bringen:

> Dem Arbeitgeber muss durch die Vorschriften zum Arbeits- und Gesundheitsschutz ein Entscheidungsspielraum eingeräumt sein. Dieser Entscheidungsspielraum ist betrieblich zu konkretisieren und dabei bestimmt der Betriebsrat mit.

> Die Mitbestimmung muss sich im Rahmen der gesetzlichen Vorschriften bewegen. Dabei wird auf das Schutzniveau abgestellt. Der Betriebsrat kann also nicht mehr durchsetzen, als gesetzlich vorgesehen ist.

> Es muss keine bestimmbar konkrete Gesundheitsgefährdung vorliegen. Vielmehr umfasst das Mitbestimmungsrecht bereits allgemeine Maßnahmen zum Gesundheitsschutz (vgl. BAG vom 08.06.2004, dbr 4/2005, Seite 37).

> Letztlich umfasst das Mitbestimmungsrecht des § 87 Abs. 1 Nr. 7 BetrVG nur Regelungen und keine Einzelmaßnahmen. Der Betriebsrat soll an Verfahrensregeln und grundlegenden Vorschriften für den Betrieb mitwirken (vgl. BAG vom 18.08.2009, dbr 6/2010, Seite 36).

Umfang der Mitbestimmung

Die Mitbestimmung dient der möglichst effizienten Umsetzung des gesetzlichen Arbeitsschutzes im Betrieb (vgl. BAG vom 15.01.2002 – 1 ABR 13/01). Es sind die gesetzlichen Rahmenvorschriften in diesem Bereich zu ge-

stalten. Zu regeln ist beispielsweise, welche Arbeitsplätze mit welcher Methode und auf welche möglichen Gefahren hin untersucht werden (vgl. BAG vom 08.06.2004, dbr 4/2005, Seite 37). Das Mitbestimmungsrecht soll sicherstellen, dass die Erfahrung und die mögliche Fachkunde des Betriebsrats und seine Kenntnisse der betrieblichen Besonderheiten im Interesse der Belegschaft für eine möglichst wirkungsvolle Umsetzung des gesetzlichen Arbeitsschutzes im Betrieb nutzbar gemacht werden (vgl. BAG vom 15.01.2002 – 1 ABR 13/01). Die betrieblichen Regelungen können dabei ganz unterschiedlich sein. Es kommen direkte Verhaltensvorschriften, Sachvorschriften sowie organisatorische Schutzmaßnahmen in Betracht (vgl. Kohte in: Düwell, Betriebsverfassungsgesetz, 3. Auflage 2010, § 87 Rn. 78).

**Betriebliches
Eingliederungsmanagement**

Das neueste Handlungsfeld im Bereich des Arbeits- und Gesundheitsschutzes ist das betriebliche Eingliederungsmanagement nach § 84 Abs. 2 SGB (Sozialgesetzbuch) IX. Obwohl das SGB IX das Gesetz zur Rehabilitation und Teilhabe behinderter Menschen ist, enthält es auch Schutzvorschriften für Fälle lang anhaltender Arbeitsunfähigkeit. Es soll den betrieblichen Ursachen für die Krankheitsfälle nachgegangen und Maßnahmen zur Überwindung der Arbeitsunfähigkeit vereinbart werden. Zum einen geht es um die Betroffenen, denen eine Wiedereingliederung nach langer Krankheit ermöglicht werden soll. Zum anderen soll einer erneuten Arbeitsunfähigkeit vorgebeugt werden.

Dabei geht es nicht darum, „ob“ überhaupt etwas zu tun ist, sondern „wie“ es durchgeführt wird. Dieses „Wie“ ist mit dem Betriebsrat zu gestalten (vgl. LAG Berlin-Brandenburg vom 23.09.2010 – 25 TaBV 1155/10; so auch LAG Schleswig-Holstein vom 19.12.2006, dbr 6/2007, Seite 37; anderer Ansicht: LAG Hamburg vom 21.05.2008 – H 3 TaBV 1/08 – das eine Mitbestimmung nach § 87 Abs. 1 Nr. BetrVG bejaht). Dabei kommen eine Vielzahl von konkreten betrieblichen Regelungen und Maßnahmen in Betracht (vgl. BAG vom 18.08.2009 – 1 ABR 45/08). Hierzu gehören Regeln zur Information der Betroffenen, zur Festlegung der Rollen der beteiligten Akteure sowie der Ablauf des betrieblichen Klärungsverfahrens.

rens. Auf der praktischen Seite kann es um die Veränderung von Arbeitsplätzen oder Arbeitsumgebungen, die Durchführung von Qualifizierungsmaßnahmen und die Gestaltung von Arbeitsversuchen gehen.

Resümee

Das Mitbestimmungsrecht des § 87 Abs. 1 Nr. 7 BetrVG setzt voraus, dass in den gesetzlichen Vorschriften und Verordnungen ein Gestaltungsspielraum auf betrieblicher Ebene verbleibt. Die konkreten Regeln und Maßnahmen

im Betrieb soll der Betriebsrat mitgestalten. Seine praktischen Kenntnisse und Erfahrungen sollen für den betrieblichen Arbeitsschutz fruchtbar gemacht werden.

Der Arbeitsschutz zwingt notwendigerweise zu einer Gefährdungsanalyse bezogen auf jeden Arbeitsplatz und die Arbeitsumgebung in jedem Betrieb. Ohne diese können mögliche Gefahren nicht erkannt und schon gar nicht gebannt werden. Der Gesundheitsschutz endet mit der Wiedereingliederung von Kolleginnen und Kollegen, die nach langer Arbeitsunfähigkeit wieder in den Be-

trieb zurückkommen. Bei all den damit verbundenen betrieblichen Regelungen ist der Betriebsrat zu beteiligen. ■

Mehr zum Thema

> Achim Thannheiser hat eine Handlungsrichtlinie betriebliches Eingliederungsmanagement erarbeitet. Diese findet sich unter www.zeitschrift-dbr.de im Abo-Bereich. Bitte geben Sie als Suchbegriff ein: 02/12/2011.