

Arbeitsschutz und Mitbestimmung

„RECHTSPRECHUNG TRIFFT AUF BETRIEBLICHE REALITÄT“

Rechtsanwalt Dr. Ulrich Faber

Uli-Faber@t-online.de

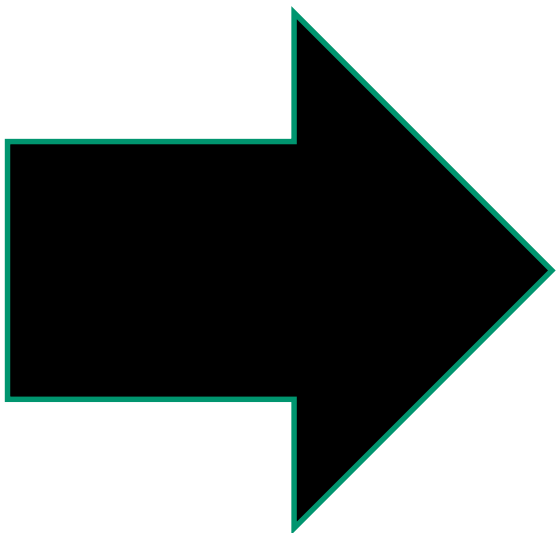
www.judix.de

ÜBERSICHT

- I. **Mitbestimmung „im Rahmen der gesetzlichen Vorschriften“**
- II. Bedeutung konkreter Regelungsvorstellungen
- III. Elemente von Betriebs-/ Dienstvereinbarungen

Pflicht oder Kür?

- ▶ Bei Einigkeit lassen sich gute Ideen und Maßnahmen leicht umsetzen
- ▶ Besteht keine Einigkeit, ist es entscheidend, ob Maßnahme freiwillig („Kür“) oder „Pflicht“ ist

- 
- Trennungslinie Pflicht / Kür ist maßgeblich für Durchsetzbarkeit von Forderungen durch
 - die Interessenvertretung
 - einzelne Beschäftigte
 - Gewerbeaufsicht / Berufsgenossenschaft / Unfallkasse
 - Trennungslinie verläuft rechtlich zwischen (zwingendem) Arbeitsschutzrecht und freiwilliger betrieblicher Gesundheitsförderung
 - Schlüsselrolle der Gefährdungsbeurteilung, aus deren Ergebnis gesetzliche Handlungspflichten folgen

Mitbestimmung im Arbeitsschutz

§ 87 Abs. 1 BetrVG (Mitbestimmungsrecht des Betriebsrats)

Der Betriebsrat hat, soweit eine gesetzliche Regelung nicht besteht, in folgenden Angelegenheiten mitzubestimmen: ...

7. Regelungen über die Verhütung von Arbeitsunfällen und Berufskrankheiten sowie über den Gesundheitsschutz im Rahmen der gesetzlichen Vorschriften oder der Unfallverhütungsvorschriften.

Voraussetzungen für das Mitbestimmungsrecht nach § 87 Abs. 1 Nr. 7 BetrVG

Das Mitbestimmungsrecht nach § 87 Abs. 1 Nr. 7 setzt nach gefestigter Rechtsprechung des BAG voraus:

- ✓ **Gesetzliche Handlungspflicht**
- ✓ Betrieblicher Handlungsspielraum
- ✓ Arbeits- und Gesundheitsschutz als Schutzzweck der gesetzlichen Handlungspflicht
- ✓ **Beachtung des vorgegebenen Schutzniveaus**
- ✓ „Regelungen“ als Gegenstand des Mitbestimmungsrechts

Was ist erforderlich? Die Gefährdungsbeurteilung gemäß § 5 ArbSchG

- (1) Der Arbeitgeber hat durch eine Beurteilung der Arbeitsbedingungen der für die Beschäftigten mit ihrer Arbeit verbundenen Gefährdung zu ermitteln, welche Maßnahmen des Arbeitsschutzes erforderlich sind.
- (2) Der Arbeitgeber hat die Beurteilung je nach Art der Tätigkeiten vorzunehmen. Bei gleichartigen Arbeitsbedingungen ist die Beurteilung eines Arbeitsplatzes oder einer Tätigkeit ausreichend.

„Rechtsdurchsetzung“ Umsetzung im Betrieb

- **Staat (Behörden) → „Ordnungsrecht“**
- **Einzelne Arbeitnehmer → „Individualrecht“**
- **Interessenvertretungen → „Kollektivrecht“**

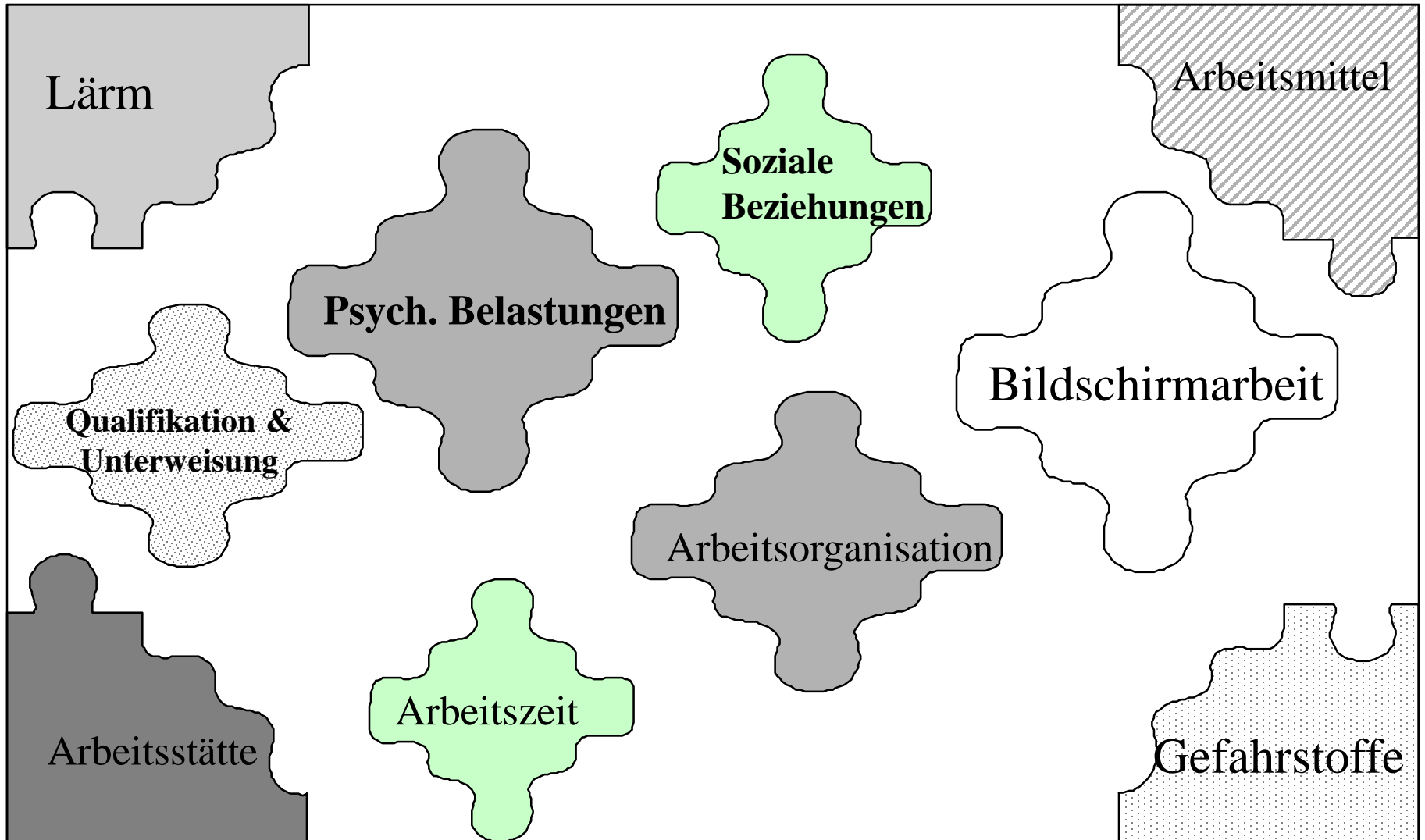
§ 5 ArbSchG (Beurteilung der Arbeitsbedingungen) *

- (3) Eine Gefährdung kann sich insbesondere ergeben durch
1. die Gestaltung und Einrichtung der Arbeitsstätte und des Arbeitsplatzes,
 2. physikalische, chemische und biologische Einwirkungen,
 3. die Gestaltung, die Auswahl und den Einsatz von Arbeitsmitteln, insbesondere von Arbeitsstoffen, Maschinen, Geräten und Anlagen sowie den Umgang damit,
 4. die Gestaltung von Arbeits- und Fertigungsverfahren, Arbeitsabläufen und Arbeitszeit und deren Zusammenwirken,
 5. unzureichende Qualifikation und Unterweisung der Beschäftigten,
 6. **psychische Belastungen bei der Arbeit.**



In der seit 25.10.2013 geltenden Fassung, BGBl I 2013, S. 3836 ff.

Erweiterter Arbeitsschutzansatz des ArbSchG



10. Psychische Faktoren

- 10.1 ungenügend gestaltete Arbeitsaufgabe (z.B. überwiegende Routineaufgaben, Über- und Unterqualifikation)
- 10.2 ungenügend gestaltete Arbeitsorganisation (z.B. Arbeiten unter hohem Zeitdruck, wechselnde und /oder lange Arbeitszeiten, häufige Nachtarbeit, kein durchdachter Arbeitsablauf)
- 10.3 ungenügend gestaltete soziale Bedingungen (z.B. fehlende soziale Kontakte, ungünstiges Führungsverhalten, Konflikte)
- 10.4 ungenügend gestaltete Arbeitsplatz- und Arbeitsumgebungsbedingungen (z.B. Lärm, Klima, räumliche Enge, unzureichende Wahrnehmung von Signalen und Prozessmerkmalen, unzureichende Softwaregestaltung)
- 10.5

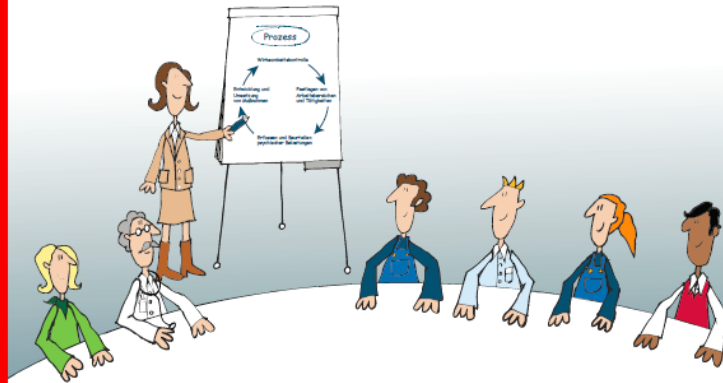
Auszug aus der GDA-Leitlinie Gefährdungsbeurteilung und Dokumentation

Bei der Durchführung von Aktionen in speziellen Branchen ist diese Liste entsprechend zu konkretisieren:

1. Merkmalsbereich: „Arbeitsinhalt/Arbeitsaufgabe“	Mögliche kritische Ausprägung
1.1 Vollständigkeit der Aufgabe	Tätigkeit enthält: <ul style="list-style-type: none"> • nur vorbereitende oder • nur ausführende oder • nur kontrollierende Handlungen
1.2 Handlungsspielraum	Der/die Beschäftigte(n) hat/haben keinen Einfluss auf: <ul style="list-style-type: none"> • Arbeitsinhalt • Arbeitspensum • Arbeitsmethoden /- verfahren • Reihenfolge der Tätigkeiten
1.3 Variabilität (Abwechslungsreichtum)	Einseitige Anforderungen: <ul style="list-style-type: none"> • Wenige, ähnliche Arbeitsgegenstände und Arbeitsmittel • Häufige Wiederholung gleichartiger Handlungen in kurzen Takten

2. Merkmalsbereich: „Arbeitsorganisation“	Mögliche kritische Ausprägung
2.1 Arbeitszeit	<ul style="list-style-type: none"> • Wechselnde oder lange Arbeitszeit • ungünstig gestaltete Schichtarbeit, häufige Nachtarbeit • umfangreiche Überstunden • unzureichendes Pausenregime • Arbeit auf Abruf
2.2 Arbeitsablauf	<ul style="list-style-type: none"> • Zeitdruck/hohe Arbeitsintensität • Häufige Störungen/Unterbrechungen • Hohe Taktbindung
2.3 Kommunikation/Kooperation	<ul style="list-style-type: none"> • Isolierter Einzelarbeitsplatz • keine oder geringe Möglichkeit der Unterstützung durch Vorgesetzte oder Kollegen • keine klar definierten Verantwortungsbereiche
3. Merkmalsbereich: Soziale Beziehungen	Mögliche kritische Ausprägung

Arbeitsschutz in der Praxis
Empfehlungen zur Umsetzung
der Gefährdungsbeurteilung
psychischer Belastung



Stand 04.01.2016

ÜBERSICHT

- I. Mitbestimmung „im Rahmen der gesetzlichen Vorschriften“
- II. Bedeutung konkreter Regelungsvorstellungen**
- III. Elemente von Betriebs-/ Dienstvereinbarungen

BAG zur Mitbestimmung

Auszug aus der Pressemitteilung 38/04 des BAG vom 8.6.2004

Das Mitbestimmungsrecht des § 87 Abs. 1 Nr. 7 BetrVG „umfasst auch die vom Arbeitgeber vorzunehmende Beurteilung der Gefährdung am Arbeitsplatz und die Unterweisung der Arbeitnehmer über Sicherheit und Gesundheitsschutz. Eine Betriebsvereinbarung hierüber kann die Aufstellung des Konzepts nicht dem Arbeitgeber überlassen und die Beteiligung des Betriebsrats auf ein Beratungsrecht beschränken. Vielmehr muß die Betriebsvereinbarung selbst den Gegenstand regeln.“
(....)

Zentrale
Durchsetzungsprobleme
der Mitbestimmung

- ✗ Rückführbarkeit auf gesetzliche Handlungspflicht des Arbeitgebers
- ✗ Die Dinge müssen so genau geregelt werden, dass sie unmittelbar im Betrieb umgesetzt werden können!!!

ÜBERSICHT

- I. Mitbestimmung „im Rahmen der gesetzlichen Vorschriften“
- II. Bedeutung konkreter Regelungsvorstellungen
- III. Elemente von Betriebs-/ Dienstvereinbarungen**

Arbeitsschutz gemeinsam anpacken

Leitlinie Gefährdungsbeurteilung und Dokumentation

Leitlinie Gefährdungsbeurteilung und Dokumentation,
Stand 05.05.2015, www.gda-portal.de

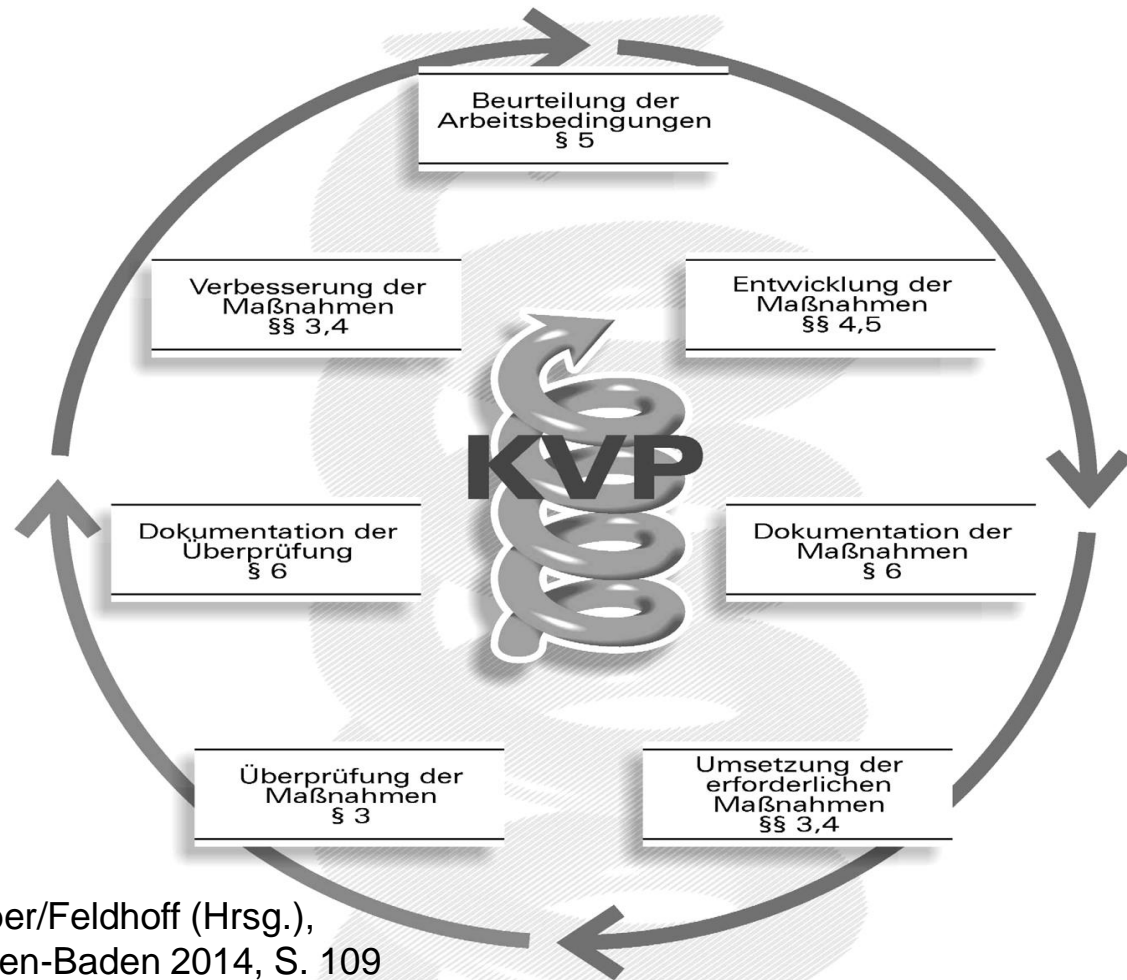
7 Prozessschritte der Gefährdungsbeurteilung nach GDA-Leitlinie

Bei der Überprüfung von Gefährdungsbeurteilungen ist darauf zu achten, dass folgende Prozessschritte berücksichtigt wurden:

1. Festlegen von Arbeitsbereichen und Tätigkeiten
2. Ermitteln der Gefährdungen
3. Beurteilen der Gefährdungen
4. Festlegen konkreter Arbeitsschutzmaßnahmen nach dem Stand der Technik (bei diesem Schritt ist die Rangfolge der Schutzmaßnahmen nach § 4 Arbeitsschutzgesetz zu beachten)
5. Durchführen der Maßnahmen
6. Überprüfen der Wirksamkeit der Maßnahmen
7. Fortschreiben der Gefährdungsbeurteilung (insbesondere Anpassung im Falle geänderter betrieblicher Gegebenheiten § 3 Arbeitsschutzgesetz)

Zitat aus: Leitlinie Gefährdungsbeurteilung und Dokumentation, Stand 05.05.2015, www.gda-portal.de, S. 10 f.

Arbeits- und Gesundheitsschutz als kontinuierlicher Entwicklungsprozess



Quelle:

Blume, A.; Faber, U.: in: Kohte/Faber/Feldhoff (Hrsg.),
Gesamtes Arbeitsschutzrecht, Baden-Baden 2014, S. 109

Bedeutung Betriebs-/Dienstvereinbarung

- Umsetzung der Gefährdungsbeurteilung ohne konkretisierende Regelungen nicht möglich (Gesetze und Verordnungen sind nicht „selbsterklärend“)
- Hohe rechtliche Verbindlichkeit („betriebliches Gesetz“)
- Transparenz für alle betrieblichen Akteure (warum, weshalb Gefährdungsbeurteilung?)
- Fixierung gemeinsamen Verständnisses
- Erfüllung mitbestimmungsrechtlicher Vorgaben

Betriebs-/Dienstvereinbarungen - wichtige „Eckpunkte“ -

- ▶ Präambel (optional)
- ▶ Allgemeine Bestimmungen (Ziel, Anwendungsbereich etc.)
- ▶ Strukturelle Regelungen zur Gefährdungsbeurteilung (Akteure, Gremien, Zusammenarbeit, Dokumentation)
- ▶ Regelung des Prozesses der Gefährdungsbeurteilung (Vorgehensweise, Schritte etc.)
- ▶ Abschlussbestimmungen (Kündigung, Nachwirkung etc.)

„Gefährdungsbeurteilung psychische Belastung“- Rote Linien

- Handlungsbedarf nur, wenn Vergleich „Ist-Zustand“ hinter dem normativen „Soll-Zustand“ zurückbleibt
- Problem: Was ist die „rote Linie“, die Handlungspflicht des Arbeitgebers auslöst bei psychischer Belastung?
 - ➔ „Objektive“ Arbeitswissenschaftliche Erkenntnisse?
 - ➔ Fremdeinschätzung von Experten?
 - ➔ Fremdeinschätzung des Arbeitgebers oder der Führungskraft?
 - ➔ Einschätzung der Beschäftigten?
 - ➔ Vereinbarung der Betriebsparteien?

Struktur / Organisation

- **Rechtlicher Rahmen:**
 - **Verantwortung** beim **Arbeitgeber** als Adressat der Arbeitsschutzvorschriften sowie bei den von ihm verpflichteten „**verantwortlichen Personen**“ (§ 13 ArbSchG)
 - **Organisationspflicht § 3 Abs. 2 ArbSchG**

*(2) Zur **Planung und Durchführung der Maßnahmen** nach Absatz 1 hat der Arbeitgeber unter Berücksichtigung der Art der Tätigkeiten und der Zahl der Beschäftigten*

1. für eine **geeignete Organisation** zu sorgen und die **erforderlichen Mittel bereit zu stellen** sowie
2. Vorkehrungen zu treffen, daß die Maßnahmen erforderlichenfalls **bei allen Tätigkeiten** und eingebunden in die **betrieblichen Führungsstrukturen** beachtet werden und die Beschäftigten ihren **Mitwirkungspflichten** nachkommen können.

Struktur /Entscheidungsfindung

- Problematik **Entscheidungsfindung im Prozess** der Gefährdungsbeurteilung (→ Verfahrensregelung)
- **Qualifizierte fachliche Vorbereitung von Entscheidungen** in BV sicherstellen (z.B. durch Umsetzungsausschuss, ASA oder sonstige Akteure – hängt von betrieblichen Bedingungen ab)
- Sicherstellen, dass entsprechend BAG-Rechtsprechung die **Betriebsparteien letztlich entscheiden**, z.B.
 - In den in der BV definierten mitbestimmungspflichtigen Fragen Zuleitung der Beschlüsse an Betriebsparteien
 - binnen zwei Wochen Mitteilung der Zustimmung oder
 - binnen zweier weiterer Wochen Einigungsversuch
 - falls der misslingt: Einigungsstelle
 - Weitere Mitbestimmungsrechte bleiben unberührt