

Rechtliche Grundlagen und Mitbestimmung am Beispiel der Lastenhandhabungsverordnung

Rechtsanwalt Dr. Ulrich Faber

Uli-Faber@t-online.de

Übersicht

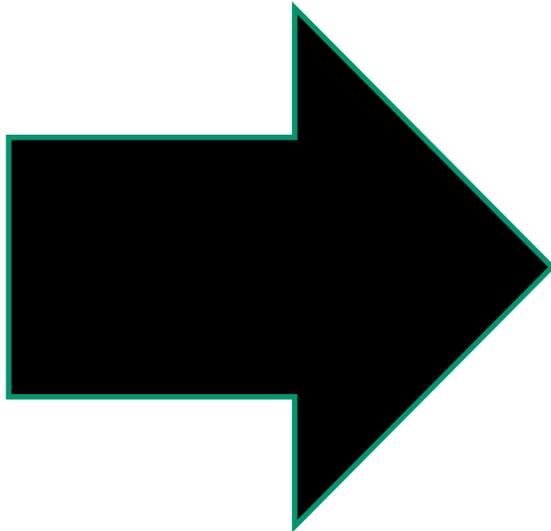
- I. **Handlungsoptionen des Betriebsrats am Beispiel der Lastenhandhabung**
- II. Schlüsselrolle des Betriebsrats bei der Durchsetzung des Arbeits- und Gesundheitsschutzes
- III. Voraussetzungen der Mitbestimmung nach § 87 Abs. 1 Nr. 7 BetrVG im Arbeits- und Gesundheitsschutz
- IV. Wichtige Rahmenvorgaben im Überblick
- V. Ausübung der Mitbestimmung

Handlungsoptionen des Betriebsrats bei „Schlechter Arbeit“

- ▶ Anspruch auf Information (§§ 80 Abs. 2; 90 Abs. 2 BetrVG)
- ▶ Recht auf Hinzuziehung zu allen Fragen des Arbeits- und Gesundheitsschutzes, Begehungen usw. (§ 89 BetrVG)
- ▶ Hinzuziehung von Auskunftspersonen und Sachverständigen nach Maßgabe von § 80 Abs. 2, 3 BetrVG
- ▶ Beratung durch FASI und Betriebsarzt verlangen (§ 9 Abs. 2 ASiG)
- ▶ Beratung des Themas im Arbeitsschutzausschuss (§ 11 ASiG)
- ▶ **Gleichberechtigte Mitbestimmung nach Maßgabe von § 87 Abs. 1 Nr. 7 BetrVG**
- ▶ (...)

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** nach § 87 Abs. 1 Nr. 7 BetrVG
 - einzelne Beschäftigte
 - Gewerbeaufsicht / Berufsgenossenschaft / Unfallkasse
- Trennungslinie verläuft rechtlich zwischen (zwingendem) Arbeitsschutzrecht und freiwilliger betrieblicher Gesundheitsförderung
- Schlüsselrolle der Gefährdungsbeurteilung, aus deren Ergebnis gesetzliche Handlungspflichten folgen

Übersicht

- I. Handlungsoptionen des Betriebsrats am Beispiel der Lastenhandhabung
- II. Schlüsselrolle des Betriebsrats bei der Durchsetzung des Arbeits- und Gesundheitsschutzes**
- III. Voraussetzungen der Mitbestimmung nach § 87 Abs. 1 Nr. 7 BetrVG im Arbeits- und Gesundheitsschutz
- IV. Wichtige Rahmenvorgaben im Überblick
- V. Ausübung der Mitbestimmung

„Rechtsdurchsetzung“ Umsetzung im Betrieb

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

„Rechtsdurchsetzung“ Umsetzung im Betrieb

Einzelne Arbeitnehmer → „Individualrecht“

- Individualanspruch auf Gefährdungsbeurteilung (BAG) und gesetzlich erforderliche Schutzmaßnahmen anerkannt (*BAG* 12.08.2008 – 9 AZR 1117/06 – NZA 2009, 102 ff)
 - ☞ Aufwändige und ggf. zeitintensive Prozesse
 - ☞ Hohe Belastung, insbes. bei fehlender Akzeptanz im Betrieb
 - ☞ Erfolgsaussichten vor allem, bei völliger Untätigkeit oder bei evident verfehlten Schutzmaßnahmen
- Beschwerderecht nach Maßgabe von § 17 ArbSchG

„Rechtsdurchsetzung“ Umsetzung im Betrieb

- **Staat (Behörden) → „Ordnungsrecht“**
- **Einzelne Arbeitnehmer → „Individualrecht“**
- **Interessenvertretungen → „Kollektivrecht“**
 - ▶ Faktisch und rechtlich zentrale Rolle der betrieblichen Interessenvertretung für die betriebliche Umsetzung des Arbeitsschutzrechts

Gründe für die Mitbestimmung im Arbeits- und Gesundheitsschutz

- **Mindestanforderungen des Arbeitsschutzrechts sind heute** (bewusst) **offen** gehalten, so dass es zwingend betrieblicher Konkretisierungen bedarf
 - Berücksichtigung der spezifischen betrieblichen Bedingungen
 - „Schritt halten“ mit rasanten Entwicklung der Arbeitswelt
- Verbesserung der **Qualität des betrieblichen Arbeits- und Gesundheitsschutzes**
 - Berücksichtigung des originären Erfahrungswissens der Beschäftigten
- **Keine Entscheidungen über die Köpfe der** in ihren elementarsten Rechten **betroffenen Beschäftigten hinweg**
 - Arbeitgeber ist selbst „Partei“ und deswegen ungeeignet, „treuhänderisch“ die Interessen der Beschäftigten zu vertreten

Mitbestimmungsrechte

- **§ 87 Abs. 1 Nr. 7 BetrVG**

- *Regelungen zur Umsetzung der arbeitsschutzrechtlichen Mindestanforderungen*

- **91 BetrVG**

- *„Härtefälle“: Änderungen der Arbeitsplätze entgegen den gesicherten arbeitswissenschaftlichen Erkenntnissen mit der Folge einer besonderen Belastung von Arbeitnehmern*
- *Anwendungsbereich nur noch klein, da heute ArbSchG „Maßnahmen der menschengerechten Arbeitsgestaltung“ einschließt*

- **§ 88 BetrVG**

- *Freiwillige Regelungen, die über den gesetzlichen Mindestschutz hinausgehen (insbes. betriebliche Gesundheitsförderung)*

-
- z.T. gesondert angeordnet **außerhalb des BetrVG**, insbes. § 9 Abs. 3 Sätze 1 und 2 ASiG

Übersicht

- I. Handlungsoptionen des Betriebsrats am Beispiel der Lastenhandhabung
- II. Schlüsselrolle des Betriebsrats bei der Durchsetzung des Arbeits- und Gesundheitsschutzes
- III. Voraussetzungen der Mitbestimmung nach § 87 Abs. 1 Nr. 7 BetrVG im Arbeits- und Gesundheitsschutz**
- IV. Wichtige Rahmenvorgaben im Überblick
- V. Ausübung der Mitbestimmung

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.

Rechtsprechung

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



Mitbestimmungsrecht kann auch
initiativ ausgeübt werden !!!

Gefahrenabwehr als Ziel des „klassischen“ Arbeitsschutzrechts (bis 1996)

Gefahrbegriff

Sachlage, die bei ungehindertem Ablauf des objektiv zu erwartenden Geschehens zu einem Schaden führt, wobei für den Schadenseintritt eine **hinreichende Wahrscheinlichkeit** verlangt wird und von einem Schaden erst gesprochen werden kann, wenn eine **nicht unerhebliche Beeinträchtigung** vorliegt.



(Arbeits)Unfallschutz und Schutz vor Berufskrankheiten

Das ArbSchG – Vorrang des Gefährdungsschutzes

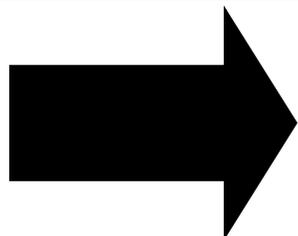
§ 4 Nr. 1 ArbSchG

„die Arbeit ist so zu gestalten, dass eine **Gefährdung** für Leben und Gesundheit **sowie die physische und die psychische Gesundheit** möglichst vermieden und die verbleibende Gefährdung möglichst gering gehalten wird“

Begriff der Gefährdung

„Möglichkeit eines Schadens oder einer gesundheitlichen Beeinträchtigung ohne bestimmte Anforderungen an deren Ausmaß oder Eintrittswahrscheinlichkeit“

(Gesetzesbegründung Bundestagsdrucksache 13/3540, S. 16)



Präventionsmaßnahmen sind zu treffen, unabhängig davon, ob neben betrieblichen auch außerbetriebliche Einflüsse bestehen!!

BAG v. 28.03.2017 – 1 ABR 25/15

Leitsatz

Die Mitbestimmung des Betriebsrats nach § 87 Abs. 1 Nr. 7 BetrVG knüpft bei § 3 Abs. 1 ArbSchG an das Vorliegen von Gefährdungen an, die entweder feststehen oder im Rahmen einer Gefährdungsbeurteilung festzustellen sind.(Rn.20)

Übersicht

- I. Handlungsoptionen des Betriebsrats am Beispiel der Lastenhandhabung
- II. Schlüsselrolle des Betriebsrats bei der Durchsetzung des Arbeits- und Gesundheitsschutzes
- III. Voraussetzungen der Mitbestimmung nach § 87 Abs. 1 Nr. 7 BetrVG im Arbeits- und Gesundheitsschutz
- IV. Wichtige Rahmenvorgaben im Überblick**
- V. Ausübung der Mitbestimmung

Arbeitsschutzgesetz (ArbSchG)

„Grundgesetz“ des Arbeitsschutzes



§ 2 LasthandhabV (Maßnahmen)

- (1) Der Arbeitgeber hat unter Zugrundelegung des Anhangs geeignete organisatorische Maßnahmen zu treffen oder geeignete Arbeitsmittel, insbesondere mechanische Ausrüstungen, einzusetzen, um manuelle Handhabungen von Lasten, die für die Beschäftigten eine Gefährdung für Sicherheit und Gesundheit, insbesondere der Lendenwirbelsäule mit sich bringen, zu vermeiden.*
- (2) Können diese manuellen Handhabungen von Lasten nicht vermieden werden, hat der Arbeitgeber bei der Beurteilung der Arbeitsbedingungen nach § 5 des Arbeitsschutzgesetzes die Arbeitsbedingungen insbesondere unter Zugrundelegung des Anhangs zu beurteilen. Aufgrund der Beurteilung hat der Arbeitgeber geeignete Maßnahmen zu treffen, damit eine Gefährdung von Sicherheit und Gesundheit der Beschäftigten möglichst gering gehalten wird.*

Konkretisierung der Rahmenvorgaben des ArbSchG

ArbSchG

→ Rahmenverpflichtung zur Gewährleistung von Sicherheit und Gesundheit bei der Arbeit → „Lückenfüllung“

Arbeitsschutzverordnungen

→ gefährdungsspezifische Konkretisierung
z.B. Arbeitsstätte, Gefahrstoffe, Arbeitsmittel, Lärm

Stand der Technik
umsetzen

Stand der Technik
umsetzen

Betriebliche Regeln / Betriebsvereinbarungen

→ betriebsspezifische Konkretisierung
Welche Maßnahmen sind bei welchen Tätigkeiten durchzuführen?

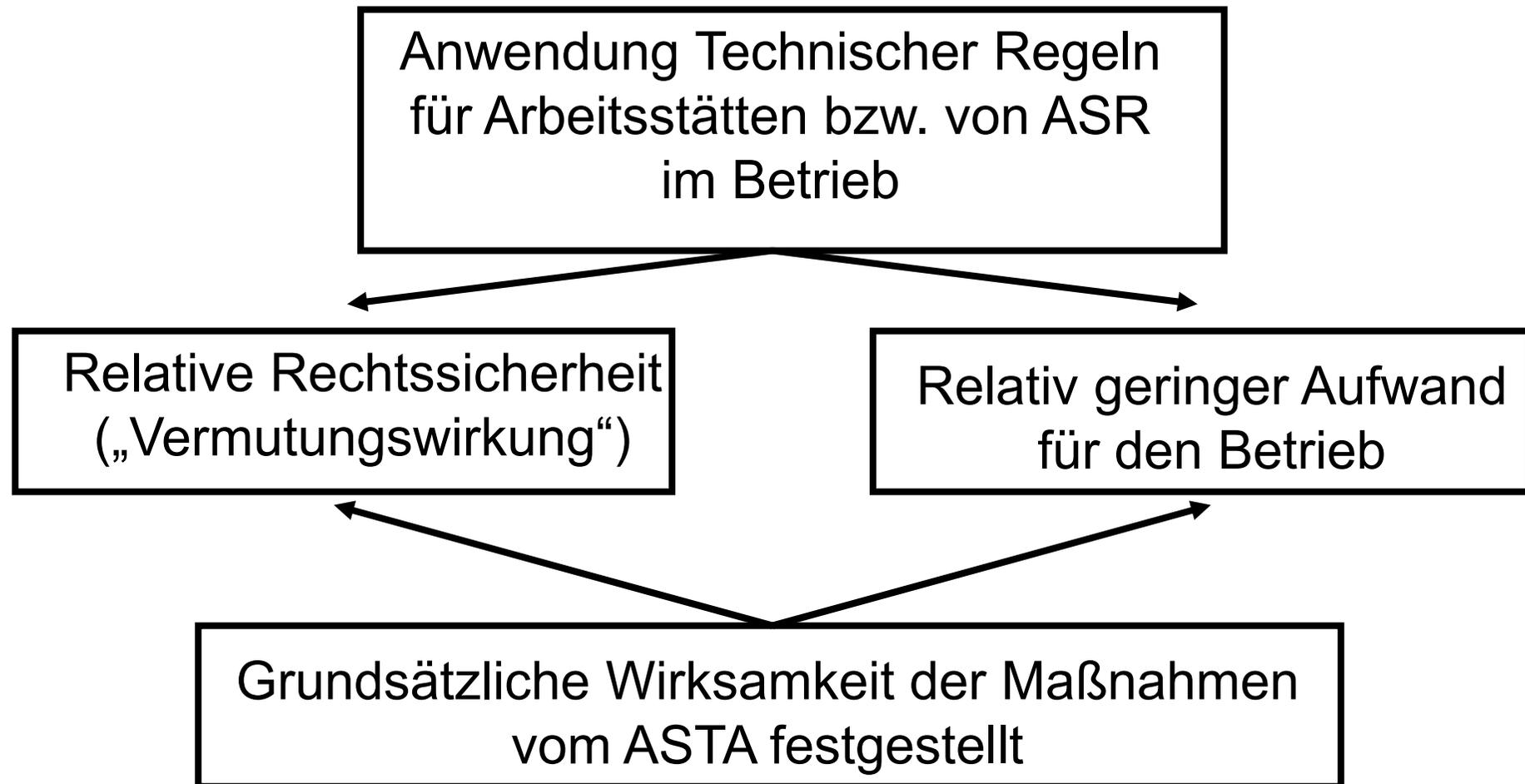
Konkretisierungs- und Argumentationshilfen (I)

- Technische Regeln für Arbeitsstätten (ASR)
 - ☞ Bei akkurater Beachtung sog. Vermutungswirkung
 - ☞ Download: www.baua.de

Anhang 3.5 ArbStättV (Raumtemperatur)

- (1) Arbeitsräume, in denen aus betriebstechnischer Sicht keine spezifischen Anforderungen an die Raumtemperatur gestellt werden, müssen während der Nutzungsdauer unter Berücksichtigung der Arbeitsverfahren und der physischen Belastungen der Beschäftigten eine gesundheitlich zuträgliche Raumtemperatur haben.
- (2) Sanitär-, Pausen- und Bereitschaftsräume, Kantinen, Erste- Hilfe- Räume und Unterkünfte müssen während der Nutzungsdauer unter Berücksichtigung des spezifischen Nutzungszwecks eine gesundheitlich zuträgliche Raumtemperatur haben.
- (3) Fenster, Oberlichter und Glaswände müssen unter Berücksichtigung der Arbeitsverfahren und der Art der Arbeitsstätte eine Abschirmung gegen übermäßige Sonneneinstrahlung ermöglichen.

Technische Regeln: Vorteile bei Anwendung im Betrieb – ArbStättV als Beispiel



Konkretisierungs- und Argumentationshilfen (I)

- Technische Regeln für Arbeitsstätten (ASR)
 - ☞ Bei akkurater Beachtung sog. Vermutungswirkung
 - ☞ Download: www.baua.de
- Ratgeber zur Gefährdungsbeurteilung: Handbuch für Arbeitsschutzfachleute, hrsg. von der BAuA
- DGUV Informationen), Zusammenfassung des Erfahrungsschatzes der Unfallversicherungsträger
Download: <http://www.arbeitssicherheit.de>
- Gefährdungsbeurteilungsportal:
www.gefaehrungsbeurteilung.de

Konkretisierungs- und Argumentationshilfen (II)

- Behördliche Handlungsempfehlungen und –hilfen
 - *Leitmerkmalmethode der BAuA*
- Normen (DIN EN, ISO etc)
- Sonstige Quellen und Listen, z.B. Prüflisten aus dem „Ergonomieprüfer“
- ...

Übersicht

- I. Handlungsoptionen des Betriebsrats am Beispiel der Lastenhandhabung
- II. Schlüsselrolle des Betriebsrats bei der Durchsetzung des Arbeits- und Gesundheitsschutzes
- III. Voraussetzungen der Mitbestimmung nach § 87 Abs. 1 Nr. 7 BetrVG im Arbeits- und Gesundheitsschutz
- IV. Wichtige Rahmenvorgaben im Überblick
- V. Ausübung der Mitbestimmung**

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!!!

Gefährdungsbeurteilung als Beispiel

Auszug aus § 5 ArbSchG

§ 5 ArbSchG (Beurteilung der Arbeitsbedingungen)

- (1) Der Arbeitgeber hat durch eine Beurteilung 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.
- (3) Eine Gefährdung kann sich insbesondere ergeben durch (...)

Arbeitsschutz gemeinsam anpacken

Leitlinie Gefährdungsbeurteilung und Dokumentation

Für die Obersten Arbeitsschutzbehörden
der Länder und die Präventionsleitungen
der Unfallversicherungsträger

Leitlinie Gefährdungsbeurteilung und
Dokumentation, Stand 22.05.2017, www.gda-portal.de

Das Beispiel Gefährdungsbeurteilung

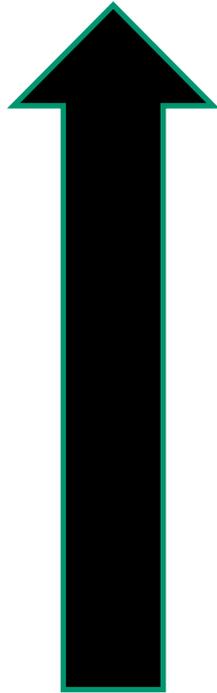
(Mitbestimmte) Regelungsfragen nach GDA-Leitlinie

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 ArbSchG zu beachten)
5. Durchführen der Maßnahmen
6. Überprüfen der Wirksamkeit der Maßnahmen
7. Fortschreiben der Gefährdungsbeurteilung (insbesondere Anpassung im Falle geänderter betrieblicher Gegebenheiten § 3 ArbSchG)

*Zitat aus: Leitlinie Gefährdungsbeurteilung und Dokumentation, Stand 22.05.2017,
www.gda-portal.de , S. 10 f.*

Betriebsvereinbarung



Verhandlungen führen /
Aufforderung zu Verhandlungen



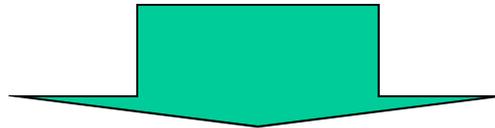
Konkrete Ziele im Gremium abstimmen
Kompromisslinien / Zuständigkeiten

Durchsetzungsprobleme (I)

Der vorschnelle Arbeitgeber

Der Arbeitgeber führt für seine ca. 11.000 Beschäftigten ein Projekt zur Untersuchung der Ursachen krankheitsbedingter Fehlzeiten durch. Es soll an insgesamt 375 repräsentativ ausgewählte Beschäftigte ein 26-seitiger Fragebogen verteilt werden. Der Betriebsrat fordert den Arbeitgeber auf, dies zu unterlassen, bis offene Datenschutzfragen geklärt sind. Trotzdem beginnt der Arbeitgeber mit der Fragebogenverteilung.

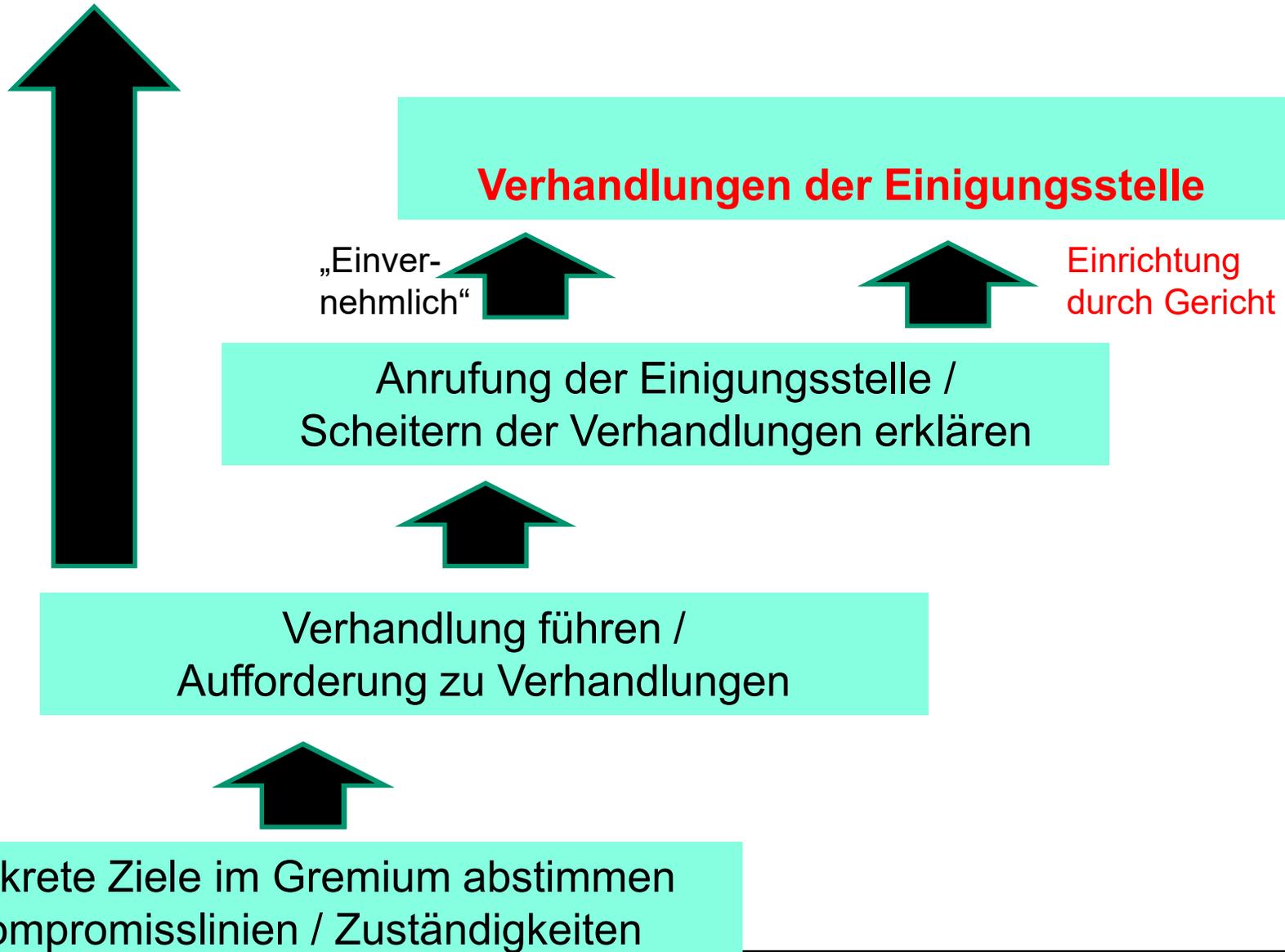
(Nach LAG Frankfurt, Beschluss vom 29.8.2002 – 5 TaBVGa 92/03)



Unterlassungsanspruch im Wege der einstweiligen Verfügung wegen Mißachtung von Mitbestimmungsrechten nach § 87 Abs. 1 Nr. 7 BetrVG

- Fragebogen ist Regelung i.S. von § 87 Abs. 1 Nr. 7 BetrVG, jedenfalls wenn er zur – mitbestimmungspflichtigen – Gefährdungsbeurteilung bestimmt und geeignet ist (einschränkend jetzt *BAG 21.11.2017 – 1 ABR 47/16 –*)

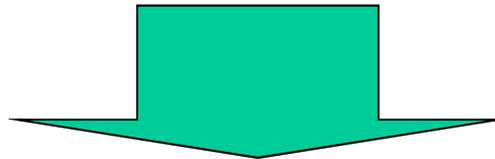
Betriebsvereinbarung



Durchsetzungsprobleme (II)

Der unwillige Arbeitgeber

- Der Betriebsrat möchte Regelungen zum Arbeits- und Gesundheitsschutz, z.B. Gefährdungsbeurteilung, „Sommerhitze“, „Mobbing“, Lärminderungsprogramm
- Arbeitgeber lehnt Verhandlungen ab oder Verhandlungen scheitern



Einigungsstellenbestellungsverfahren (§ 100 ArbGG)

- Antrag darf nur abgelehnt werden, wenn offensichtlich unter keinem rechtlichen Gesichtspunkt ein Mitbestimmungsrecht besteht
- Wegen der BAG Rechtsprechung zu § 87 Abs. 1 Nr. 7 BetrVG, die von der überwiegenden juristischen Literatur geteilt wird, gute Aussichten auf Erfolg und zügige Einrichtung der Einigungsstelle

Betriebsvereinbarung

