

Betriebsrat – Aufgaben und Rechte im Arbeits- und Gesundheitsschutz

Im betrieblichen Arbeits- und Gesundheitsschutz haben Betriebsräte sehr gute Möglichkeiten, ihre im Betriebsverfassungsgesetz vorgesehenen Beteiligungsrechte zu nutzen. Im Arbeitsschutzgesetz und den Arbeitsschutzverordnungen sind die Aufgaben, Rechte und Pflichten des betrieblichen Arbeits- und Gesundheitsschutzes in allgemeiner Form geregelt. Sie richten sich an den verantwortlichen Arbeitgeber im Betrieb. Konkretisiert werden sie unter Beteiligung der Interessenvertretung.

Eines der zentralen Instrumente im Arbeits- und Gesundheitsschutz ist die Durchführung von Gefährdungsbeurteilungen, das heißt, die an den jeweiligen betrieblichen Bedingungen ausgerichtete Erfassung von Gefährdungspotentialen und die planmäßige Ermittlung und Durchführung geeigneter Schutzmaßnahmen.

Mitgestaltung der menschengerechten Arbeit

Betriebsräte sind die Interessenvertretung der Beschäftigten im Betrieb. Die Gestaltung der Arbeitsbedingungen ist eine ihrer zentralen Aufgaben. Informations-, Initiativ- und Mitbestimmungsrechte des Betriebsverfassungsgesetzes ermöglichen das Mitgestalten und bieten einen großen Handlungsspielraum. Ziel ist dabei eine laufende Verbesserung von Sicherheit, Gesundheitsschutz und menschengerecht gestalteter Arbeit, so schreibt es das Arbeitsschutzgesetz vor.

Die umfassenden Beteiligungsrechte im Arbeits- und Gesundheitsschutz und die damit aktive Rolle des Betriebsrates dienen dem Schutz der Beschäftigten und der Sicherung ihrer Beschäftigungsfähigkeit bis zum Rentenalter.

Die Handlungsgrundlagen des Betriebsrates nach Betriebsverfassungsgesetz

1. Aufgaben

- Überwachung der Einhaltung der Arbeitsschutzvorschriften (§ 80.1 Nr. 1, § 89.1)
- Kooperation mit Behörden (§ 89.1)
- Förderung von Maßnahmen des Arbeits- und Gesundheitsschutzes (§ 80.1 Nr. 9)
- Beschwerden von Beschäftigten nachgehen (§ 84)

2. Rechte

- Informationsrechte zu allen Fragen des Arbeits- und Gesundheitsschutzes (§ 80.2, § 89.5)
- Informations- und Beratungsrecht bei Neu- und Umplanungen (§ 90)
- Initiativrecht bei Gestaltungsmaßnahmen (§ 80.1, § 87)
- Mitbestimmungsrecht zu allen Fragen des Arbeits- und Gesundheitsschutzes – der Arbeitsgestaltung und ebenso der Organisation des Arbeitsschutzes (§ 87.1)
- korrigierende Mitbestimmung bei Mängeln der Arbeitsgestaltung (§ 91)
- Recht auf Beratung durch Sachverständige (§ 80.3)
- erzwingbare Betriebsvereinbarungen (§ 87, § 77, § 76)

3. Kooperation

- Kooperationsrecht und -pflicht mit Behörden (§ 89)
- Recht auf Teilnahme an Betriebsbegehungen und Unfalluntersuchungen (§ 89.2)
- Kooperationsrecht mit der Fachkraft für Arbeitssicherheit und dem Betriebsarzt (ASiG § 9)
- Kooperation im Arbeitsschutzausschuss (ASiG § 11)
- Teilnahme an Besprechungen mit Sicherheitsbeauftragten (§ 89.4)

Informationsrechte als Voraussetzung des Handelns

Ohne ausreichende und rechtzeitige Informationen kann der Betriebsrat nicht aktiv werden und auch nicht gezielt seine Vorstellungen entwickeln. Eine im Arbeitssicherheitsgesetz verankerte und vom Gesetzgeber gewollte Möglichkeit der Information über das laufende Geschehen im betrieblichen Arbeitsschutz hat der Betriebsrat im Arbeitsschutzausschuss. Er tagt mindestens alle Vierteljahre, das kann allerdings möglicherweise nicht ausreichen, um schnell handeln zu können. Das betriebsverfassungsrechtliche Informationsrecht besteht dagegen unabhängig davon und kann immer eingefordert werden. Es umfasst z.B.

- monatliche Statistiken über die Krankenstände in den Abteilungen und Berufsgruppen
- Unfallstatistik nach Abteilungen
- Liste der Fälle im betrieblichen Eingliederungsmanagement
- Dokumentation der Unterweisungen und Gefährdungsbeurteilungen
- Begehungsprotokolle, Protokolle des Arbeitsschutzausschuss
- Überlastungs- bzw. Gefährdungsanzeigen
- Liste der arbeitsmedizinischen Vorsorge/Vorsorgekartei
- Anzahl der Leiharbeitnehmer
- Altersstruktur
- Tätigkeitsberichte der Fachkraft für Arbeitssicherheit und des Betriebsarztes

Mitbestimmung und Arbeitsschutzrecht

Der Betriebsrat kann Arbeitsbedingungen mitbestimmen "soweit eine gesetzliche oder tarifliche Regelung nicht besteht" (BetrVG § 87 Abs. 1 Satz 1) und der Arbeitgeber Gestaltungsspielräume hat.

Im Mittelpunkt steht hier das Mitbestimmungsrecht nach § 87 Abs. 1 Nr.7 zu den **„Regelungen über die Verhütung von Arbeitsunfällen und Berufskrankheiten sowie über den Gesundheitsschutz im Rahmen der gesetzlichen Vorschriften oder der Unfallverhütungsvorschriften“**. Es hat seine Grundlage in nicht konkret und abschließend geregelten gesetzlichen Arbeitsschutzvorschriften. Sie enthalten überwiegend allgemein formulierte Schutzziele und unbestimmte Begriffe. Diese müssen im Betrieb konkretisiert werden.

Beispiel: Arbeitsstättenverordnung Anhang 1.2:

„Arbeitsräume müssen eine ausreichende Grundfläche ... aufweisen, so dass die Beschäftigten ohne Beeinträchtigung ihrer Sicherheit, ihrer Gesundheit oder ihres Wohlbefindens ihre Arbeit verrichten können...“

Erzwingbar durch das Mitbestimmungsrecht ist die betriebliche Ausgestaltung der gesetzlich vorgeschriebenen Maßnahmen des Arbeits- und Gesundheitsschutzes aus dem Arbeitsschutzgesetz, der Arbeitsstättenverordnung und anderen Arbeitsschutzverordnungen. Im Beispiel ist das die Fläche eines Arbeitsraumes oder Arbeitsplatzes.

Rechtsprechung zur Mitbestimmung im Arbeitsschutz des Bundesarbeitsgerichts

"Das Mitbestimmungsrecht nach § 87 Abs.1 Nr. 7 BetrVG setzt eine Handlungspflicht des Arbeitgebers voraus, die aus Vorschriften des Arbeits- und Gesundheitsschutzes folgt und die wegen Fehlens einer zwingenden Vorgabe einer konkreten betrieblichen Regelung bedarf." (BAG vom 15. Januar 2002, AZ: 1 ABR 13/01)

„Der Betriebsrat hat bei betrieblichen Regelungen über den Gesundheitsschutz mitzubestimmen, die der Arbeitgeber zwar auf Grund einer öffentlich-rechtlichen Rahmenvorschrift zu treffen hat, bei deren Gestaltung ihm aber Handlungsspielräume verbleiben. Mitzubestimmen

hat der Betriebsrat bei der Ausfüllung dieses Spielraums. Das Mitbestimmungsrecht setzt ein, wenn eine gesetzliche Handlungspflicht objektiv besteht und wegen Fehlens einer zwingenden Vorgabe betriebliche Regelungen verlangt, um das vom Gesetz vorgegebene Ziel des Arbeits- und Gesundheitsschutzes zu erreichen.“ (BAG vom 8. 6. 2004, Aktenzeichen 1 ABR 13/03)

Eine Vereinbarung zur Gesundheitsförderung ist dagegen eine freiwillige Angelegenheit, hier gibt es keine gesetzliche Arbeitsschutzgrundlage. Das Betriebliche Gesundheitsmanagement kann mitbestimmungspflichtige Bestandteile enthalten. Das sind z.B. das Betriebliches Eingliederungsmanagement BEM, Regelungen zur Mitarbeiterbefragung oder Regelungen, die Ordnung und Verhalten im Betrieb betreffen.

Ob sich der Arbeitgeber bei der Ausgestaltung der Arbeitsschutzmaßnahmen an das technische Regelwerk (Technische Regeln für Arbeitsstätten u.a.), an die Arbeitsschutz-Normen oder die Regeln und Informationen der Unfallversicherungsträger (DGUV) hält oder andere Wege zur Realisierung der gesetzlich vorgeschriebenen allgemeinen Schutzziele wählt, darüber muss er sich mit dem Betriebsrat einigen und den Erfolg der Maßnahmen im Rahmen der Gefährdungsbeurteilung nachweisen. Das dabei maßgebende Schutzniveau wird im Arbeitsschutzgesetz (ArbSchG § 4 Nr. 3) formuliert: der „Stand der Technik, Arbeitsmedizin und Hygiene und die gesicherten arbeitswissenschaftlichen Erkenntnisse“, das sind z.B. die Technischen Regeln, die Publikationen der Berufsgenossenschaften und Unfallkassen und die Normen.

Mitgestaltung der Arbeitsbedingungen und der Arbeitsschutzorganisation

Ein einseitiges Handeln des Arbeitgebers ist im Arbeits- und Gesundheitsschutz nicht möglich. Arbeitgeber und Betriebsrat müssen sich einigen. Voraussetzung für einen erfolgreichen Mitbestimmungsprozess ist ausreichendes Wissen, Verhandlungserfahrung und die Unterstützung durch die Beschäftigten. Als Berater stehen die Fachkraft für Arbeitssicherheit und der Betriebsarzt zur Verfügung, das Arbeitssicherheitsgesetz verpflichtet sie zur Zusammenarbeit mit dem Betriebsrat.

Mitgestalten der Arbeitsbedingungen durch Mitbestimmungsrechte

Das Mitbestimmungsrecht im Arbeits- und Gesundheitsschutz umfasst technische, organisatorische, arbeitsmedizinische oder personelle Maßnahmen, und zwar im Sinne kollektiver Regelungen. Einzelfallregelungen zu Maßnahmen des Gesundheitsschutzes unterliegen nicht der Mitbestimmung, dies kann z.B. im betrieblichen Eingliederungsmanagement für einzelne Beschäftigte vorkommen.

Mitbestimmungsrechte umfassen die konkrete Ausgestaltung der Arbeitsbedingungen, das Verfahren der Gefährdungsbeurteilung und den Unterweisungen. Voraussetzung für die Mitbestimmung der Maßnahmen des Arbeitsschutzes ist eine klar vorliegende oder durch die Gefährdungsbeurteilung dokumentierte Gefährdung. Dabei kommt es also sehr auf deren Qualität an.

Mitbestimmung auch bei der Organisation des Arbeitsschutzes

Auch organisatorische Regelungen unterliegen dem Mitbestimmungsrecht, wie die Form der arbeitssicherheitstechnischen oder arbeitsmedizinischen Betreuung oder Regelungen zur arbeitsmedizinischen Vorsorge. Will der Arbeitgeber Aufgaben des Arbeitsschutzes intern auf Führungsebenen übertragen, besteht dazu auch ein Mitbestimmungsrecht.

Soll die Durchführung der Gefährdungsbeurteilung auf Dritte (Externe Dienstleister) übertragen werden, und das kann der Arbeitgeber gemäß § 13 ArbSchG, besteht keine Mitbestimmung bei dieser Übertragung. Allerdings besteht sie zu Regelungen von Anforderungen an die Personen, die die Gefährdungsbeurteilung durchführen sollen (Qualifikationen, Methoden). Es gibt bei der Übertragung von Pflichten des Arbeitsschutzes auf Externe ein Anhörungsrecht, wie es im Arbeitssicherheitsgesetz zur Bestellung einer externen Fachkraft für Arbeitssicherheit formuliert ist (§ 9 ASiG).

Keine Mitbestimmungsrechte gibt es bei klaren gesetzlichen Vorschriften, wie die Einrichtung eines Arbeitsschutzausschusses oder die Anforderung, dass Unterweisungen jährlich zu erfolgen haben.

Arbeitsschutz ist immer in örtlicher Zuständigkeit der Betriebsräte

Das BAG hat 2004 bestätigt, dass die Regelungszuständigkeit zum § 87 Abs. 1 Nr. 7 grundsätzlich beim örtlichen Betriebsrat liegt. Nur in speziellen Ausnahmefällen, wenn Arbeitsbedingungen z.B. völlig gleich sind oder die Beschaffung eines Arbeitsmittel für alle Betriebe zentral erfolgen soll und die Einsatzbedingungen identisch sind, kann es ausnahmsweise die Zuständigkeit eines Gesamtbetriebsrates geben, vorausgesetzt die örtlichen Betriebsräte übertragen es ihm.

Recht eigenständig initiativ zu werden

Der Betriebsrat kann auch von sich aus tätig werden und sein Initiativrecht nutzen, um Verbesserungsvorschläge zu machen. Grundlage für seine Initiative ist das Mitbestimmungsrecht nach BetrVG § 87 Abs. 1 Satz 1, der Betriebsrat kann innerhalb des Spielraums der jeweiligen Vorschrift Regelungen verlangen. Er muss also nicht warten bis etwas passiert oder sich Beschäftigte beschweren.

Absicherung durch Betriebsvereinbarungen

Betriebsvereinbarungen schaffen Verfahrensklarheit im Betrieb, damit lassen sich betriebsangepasst die Konkretisierungen gesetzlicher Rahmenvorschriften festlegen. Das kann z.B. die Ausstattung von Arbeitsplätzen betreffen, die persönliche Schutzausrüstung zu er auch die Bildschirmbrille gehört, das Verfahren der Gefährdungsbeurteilung oder die Organisation und Methode der Unterweisungen.

Darüber hinaus können freiwillige Betriebsvereinbarungen nach BetrVG § 88 zusätzliche Maßnahmen regeln, wie zum Beispiel zur Gesundheitsförderung.

Strategie für mehr Mitgestaltung

Die Mitbestimmung im Arbeits- und Gesundheitsschutz ist also rechtlich gut abgesichert. Für das Betriebsratsgremium ist eine Strategie zu empfehlen, um das Thema im Betriebsalltag aufzugreifen, Erfolge zu erzielen und gute Standards abzusichern. Häufig werden Verbesserungen, die zwischen Betriebsrat und Unternehmensleitung abgesprochen wurden, nicht umgesetzt, sie versanden, keiner kümmert sich, es gibt dazu kein Controlling.

Im Arbeitsschutzgesetz hat der Gesetzgeber den Arbeitgeber verpflichtet, Gesundheitsprävention im Betrieb als kontinuierlichen Verbesserungsprozess zu etablieren und zwar die Verhütung von Unfällen und arbeitsbedingten Erkrankungen. Das kann nur mit allen Beteiligten erfolgreich umgesetzt werden. Beschäftigte sollten dabei unbedingt von Beginn an einbezogen werden. Auch Führungskräfte spielen eine Rolle, sie können Vorbilder sein und Gesundheitsschutz in ihrer Abteilung fördern. Partizipation der Beschäftigten schafft Akzeptanz und vermeidet unnötige Kosten. Arbeits- und Gesundheitsschutz ist kein reines Expertenthema.

Er lässt sich auch nicht nebenbei oder mal punktuell bearbeiten. Es empfiehlt sich für den Betriebsrat, das Thema systematisch aufzugreifen und voranzutreiben. Folgende Handlungsfelder sind wichtig und danach lassen sich Prioritäten setzen:

Verbesserung der Organisation des Arbeits- und Gesundheitsschutzes und der grundlegenden Aufgaben – Qualität entwickeln Unterweisung, Gefährdungsbeurteilung, Pflichtendelegation, Einsatzzeiten von Fachkraft für Arbeitssicherheit und Betriebsarzt, arbeitsmedizinische Vorsorge	Verbesserung der Arbeitsbedingungen und der Schutzmaßnahmen an Arbeitsplätzen (Verhältnisprävention) Ergonomie, Lastenhandhabung, Arbeitszeit, Lärmschutz, Kapazitätsplanungen zur Minderung von Überlastungen, Führungsqualität, Fortbildung
---	---

<p>Stärkung und Unterstützung der Arbeitnehmer/-innen (Verhaltensprävention)</p> <p>Unterweisung zu sicherem und gesundheitsförderlichem Verhalten, Gesundheitsförderungsangebote, Beratungsangebote bei Konflikten und Mobbing, Stressbewältigungskurse, Ergonomieberatung am Arbeitsplatz, Suchtvereinbarung, Beratung im home office</p>	<p>Eingliederung Erkrankter und Leistungsgeminderter –Verfahren sichern</p> <p>Regelung des Verfahrens zum betrieblichen Eingliederungsmanagements, Arbeitsplätze für Leistungsgeminderte, Integrationsvereinbarung</p>
--	--

Systematisches Vorgehen

Systematisches und gut durchdachtes Vorgehen trägt zum Erfolg der Betriebsratsarbeit bei. Für die Verbesserung des Arbeits- und Gesundheitsschutzes bedeutet das konkret:

1. Aufgreifen des Themas, Informationsbeschaffung

- Überblick über die mit dem Arbeits- und Gesundheitsschutz betrauten Personen (Fachkraft für Arbeitssicherheit, Betriebsarzt, Sicherheitsbeauftragte, Ersthelfer, Führungskräfte mit Arbeitsschutz-Verantwortung) verschaffen
- vorhandene Dokumente (Unfallstatistiken, Krankenstände, Begehungsprotokolle etc.) auswerten
- Hinweise, Beschwerden, Überlastungsanzeigen sichten
- Planungsunterlagen sichten bei Neubau und Beschaffung von Technik oder bei Umorganisation

2. Ziele setzen und erste Abstimmungen im Betrieb

- Informationen auswerten und Thema eingrenzen
- Schulung und Beratung intern und extern nutzen
- Ziele zur Förderung von Sicherheit und Gesundheitsschutz formulieren
- erste Verständigung mit allen Beteiligten und Verantwortlichen
- prüfen eines möglichen Vorgehens im Gremium
- hierzu auch den Arbeitsschutzausschuss nutzen

➔ Ziel:

Im ersten und zweiten Schritt geht es darum, den Ist-Stand bzw. die Ausgangsposition im Betrieb zu erfassen und zu beurteilen sowie eine eigene Position zu beziehen und diese möglichst breit im Betrieb verankern.

3. Beteiligung der Beschäftigten

- durch Informationen und Aktionen die eigenen Ziele und die Vorgehensweise den Beschäftigten nahebringen und die Mitarbeit und Unterstützung der Beschäftigten anregen

➔ Ziel:

Bewusstsein in der Belegschaft schaffen und Eigeninitiative und Engagement der Beschäftigten anregen und Stärkung der Arbeit des Gremiums

4. Gefährdungsbeurteilung vereinbaren und durchführen oder aktualisieren

- Methode der Analyse der Arbeitsbedingungen, der vorausschauenden Beurteilung einer Planung, der Aktualisierung oder Durchführung der Gefährdungsbeurteilung für die betroffenen Bereiche festlegen (Analysemethoden, Bewertungskriterien)
- Personen und Verfahren mit dem Arbeitgeber festlegen
- Art und Weise der Beschäftigtenbeteiligung festlegen (z.B. Mitarbeitergespräche oder Fragebögen).

5. Auswertung und Maßnahmen

- Analyseergebnisse im Betriebsrat bewerten
- konkrete Verbesserungen aus den festgestellten Unfallrisiken und Gesundheitsgefährdungen der Beschäftigten entwickeln, evt. mit Hilfe von Fachleuten
- Beratung dazu im Arbeitsschutzausschuss
- Abstimmungen direkt mit dem Arbeitgeber, in einem Steuergremium
- Beschluss der Maßnahmen zwischen Betriebsrat und Arbeitgeber im Rahmen der Mitbestimmung
- Dokumentation der vereinbarte Maßnahmenkatalog und der für die Umsetzung Verantwortlichen

➔ Ziel:

Es geht darum, die Mitbestimmung des Betriebsrats zu realisieren und mit den verantwortlichen Gremien und dem Arbeitgeber zu verhandeln sowie den weiteren Prozess abzusichern.

Das Vorgehen kann zwischen Betriebsrat und Arbeitgeber in einer Betriebsvereinbarung abgesichert werden, die die Ziele und durchzuführende Maßnahmen aber auch das konkrete Informations- und Beteiligungsverfahren der Beschäftigten und des Betriebsrats festlegt.

6. Unterrichtung und Unterweisung der Beschäftigten

- Die Belegschaft sollte über die Ergebnisse informiert werden, durch Arbeitgeber und den Betriebsrat.
- Beschäftigte haben das Recht, über die festgestellten möglichen Gesundheitsgefährdungen arbeitsplatzbezogen unterrichtet zu werden und darüber, wie sie Gesundheitsgefährdungen an ihrem Arbeitsplatz vermeiden können.

➔ Ziel:

Die Information der Beschäftigten dient dazu, umfassende Transparenz über die geplanten Maßnahmen herzustellen und Akzeptanz für verhaltensbezogene Präventionsmaßnahmen, wie z.B. ergonomisches Sitzen, zu schaffen.

Forderungen nach guter Arbeitsgestaltung durchsetzen

Alle Maßnahmen und Regelungen des betrieblichen Arbeits- und Gesundheitsschutzes, die im Rahmen gesetzlicher Vorschriften und der Unfallverhütungsvorschriften durchzuführen sind, unterliegen der Mitbestimmung des Betriebsrates. Seine Vorstellungen zur Verbesserung der Arbeitsbedingungen kann der Betriebsrat vom Arbeitgeber verlangen, er muss sie allerdings in Verhandlungen auch durchsetzen.

Schritte zur Durchsetzung – Belegschaft informieren und beteiligen

Ohne die Beschäftigten ist die Verhandlungsmacht eines Betriebsrates gering. Wird das Arbeitsschutzthema allerdings im Betrieb öffentlich diskutiert, wiederholt in Betriebs- oder Abteilungsversammlungen angesprochen und werden Forderungen der Beschäftigten nach Verbesserung laut, stärkt das den Betriebsrat mit seinen Zielen.

Konkretes Wissen über Belastungen und Gefährdungen am Arbeitsplatz kann den Beschäftigten durch Informationen oder Aktionen vermittelt werden. Der Betriebsrat kann anregen, z.B. die Krankenkassen dazu einzuladen.

Der Betriebsrat sollte vor Ort, also direkt am Arbeitsplatz der Beschäftigten Einblick nehmen und Informationen einholen. Das kann durch Arbeitsplatzbegehungen und Fragebogenaktionen geschehen.

Öffentlichkeitsarbeit ist der erste und im gesamten Prozess ein wichtiger Schritt zur Durchsetzung von Forderungen.

Schritte zur Durchsetzung – Vernetzung mit Akteuren im Arbeitsschutz

Die Fachkraft für Arbeitssicherheit, der Betriebsarzt/die Betriebsärztin oder andere Arbeitsschutzbeauftragte im Betrieb können den Betriebsrat bei der Abstimmung und Verhandlung mit dem Arbeitgeber unterstützen. Der Betriebsrat kann sie in seine Sitzungen einladen und sich beraten lassen. Auch Führungskräfte können den Betriebsrat stärken, wenn sie seine Forderungen unterstützen.

Externe Berater, die Krankenkassen oder die Gewerkschaft sind auch denkbare Unterstützer, wenn sie z.B. in eine Betriebsversammlung das Thema darlegen und gute Praxis aufzeigen.

Schritte zur Durchsetzung – Aufsichtsbehörden und Unfallversicherungsträger einbeziehen

Bei klaren Verstößen gegen Vorschriften, deutlichen Gefährdungslagen oder wenn die Anforderungen der Technischen Regeln und der gesicherten arbeitswissenschaftlichen Erkenntnisse einfach ignoriert werden, kann der Betriebsrat die Gewerbeaufsicht bzw. die Ämter für Arbeitsschutz informieren und sich beraten lassen. Aufsichtsbeamte können in den Betrieb kommen, Ortsbegehungen vornehmen und Revisionschreiben mit Anforderungen an den Arbeitgeber versenden. Bußgelder sind denkbar.

Auch die Berufsgenossenschaften und Unfallkassen sind dazu berechtigt und können einbezogen werden. Zu empfehlen ist, dass die für Arbeitsschutz zuständigen Betriebsräte die „Zuständigen“ in Ämtern und bei der Unfallversicherung kennen- und einschätzen lernen.

Allein die Ankündigung des Betriebsrates, die Aufsichtsbehörden zu informieren, hat schon so manche stockende Verhandlung wieder vorangebracht.

Im Konfliktfall ist Mitbestimmung erzwingbar

Bestreitet der Arbeitgeber die Mitbestimmung des Betriebsrats oder informiert er ihn nicht über geplante Maßnahmen, so kann der Betriebsrat sein Mitbestimmungsrecht im Rahmen einer Feststellungsklage (z.B. nach BetrVG § 23 (3)) beim Arbeitsgericht einklagen.

Sollten sich Streitigkeiten aus der Umsetzung von Maßnahmen oder dem Verfahren ergeben oder gibt es keine Einigung über geplante Maßnahmen, so sind diese durch eine Einigungsstelle zu klären (vgl. BetrVG § 87 (2) oder § 91). Eine Einigungsstelle kann nur über erzwingbare und konkrete Tatbestände entscheiden. Sie stellt das letzte Mittel des Betriebsrates zur Durchsetzung seiner Forderungen dar.

Mitbestimmung bei der Neu- oder Umplanung von Arbeitsplätzen, Änderung von Arbeitsmitteln oder der Arbeitsorganisation

Je früher ein Betriebsrat in die Planungen einer neuen Arbeitsstätte, von Umbauten oder Beschaffung von EDV einbezogen ist, desto besser sind die Chancen der Mitgestaltung. Eine rechtzeitige Unterrichtung und das Beratungsrecht nach BetrVG § 90 ist zwingend Pflicht des Arbeitgebers, wird allerdings in der Praxis nicht immer umgesetzt.

Die Information und Beratung mit dem Betriebsrat muss so rechtzeitig erfolgen, dass Vorschläge und Bedenken bei der Planung berücksichtigt werden können. In der Planung sind die gesicherten arbeitswissenschaftlichen Erkenntnisse zu berücksichtigen, das folgt aus dem Arbeitsschutzgesetz § 4 und aus der Pflicht, die Gefährdungsbeurteilung vor Aufnahme der Tätigkeit an einem Arbeitsplatz oder vor Inbetriebnahme eines Arbeitsmittels durchzuführen (vgl. Arbeitsstättenverordnung § 3)

Alles, was z.B. bei einem Neu- oder Umbau einer Arbeitsstätte die künftigen Arbeitsbedingungen beeinflussen könnte, ist dabei Thema der Mitbestimmung im Planungsprozess. Das kann auch den Einbau neuer Fenster betreffen. Wird Technik neu beschafft, fordert die Betriebssicherheitsverordnung in § 3 sogar, dass die Gefährdungsbeurteilung „bereits vor der Auswahl und der Beschaffung der Arbeitsmittel begonnen werden“ soll.

Das Beratungsrecht kann durch eine einstweilige Verfügung durchgesetzt werden, inwieweit damit auch die Maßnahmen gestoppt werden, ist umstritten.

Führen Änderungen der Arbeitsbedingungen zur Verschlechterung, die den gesicherten arbeitswissenschaftlichen Erkenntnissen widersprechen und in besonderer Weise die Beschäftigten belasten, hat der Betriebsrat das Recht, Verbesserungen einzufordern (vgl. BetrVG § 91) und bis in die Einigungsstelle zu gehen.

Rechtsquellen

Gesetze und Verordnungen

- Betriebsverfassungsgesetz (BetrVG)
- Arbeitsschutzgesetz (ArbSchG)
- Gesetz über Betriebsärzte, Sicherheitsingenieure und andere Fachkräfte für Arbeitssicherheit - Arbeitssicherheitsgesetz (ASiG)
- Verordnung über Arbeitsstätten (ArbStättV)
- Verordnung über Sicherheit und Gesundheitsschutz bei der Verwendung von Arbeitsmitteln - Betriebssicherheitsverordnung (BetrSichV)

Rechtsprechung

- **Bundesarbeitsgericht BAG vom 28.03.2017, AZ: 1 ABR 25/15
Mitbestimmung bei Maßnahmen des Arbeitsschutzes bei Gefährdung**
Der Betriebsrat hat mitzubestimmen bei Maßnahmen des Arbeitsschutzes, wenn eine Gefährdung bekannt ist oder durch eine Gefährdungsbeurteilung nachgewiesen ist, so dass es nicht mehr einer konkreten, im Betrieb feststellbaren Gesundheitsgefahr bedarf. Eine Gefährdung liegt bereits vor, wenn der Eintritt eines Schadens für die Gesundheit, die körperliche Unversehrtheit oder das Leben als möglich erscheint.
- **Bundesarbeitsgericht BAG vom 18.3.2014, AZ:1 ABR 73/12:
Mitbestimmung bei Organisation des Arbeitsschutzes**
Der Betriebsrat hat mitzubestimmen bei der Organisation des betrieblichen Arbeitsschutzes, damit auch bei Übertragung der Aufgaben des Arbeitsschutzes auf Führungsebenen, zum Beispiel wie im vorliegenden Fall auf die Meister. Die durch die allgemeinen Bestimmungen des Arbeitsschutzgesetzes eröffneten Gestaltungsmöglichkeiten unterliegen der Mitbestimmung des Betriebsrates.
- **Bundesarbeitsgericht BAG, Beschluss vom 15.04.2014, AZ: 1 ABR 82/12 PM
des BAG Nr. 17/14 vom 15.04.2014
keine Mitbestimmung bei Bildung des ASA**
Keine Mitbestimmung bei der Bildung eines Arbeitsschutzausschusses nach § 11 Satz 1 ASiG. Der verpflichtet den Arbeitgeber in Betrieben mit mehr als 20 Beschäftigten einen Arbeitsschutzausschuss zu bilden. Kommt er dieser Verpflichtung nicht nach, kann sich der Betriebsrat nach § 89 Abs. 1 Satz 2 BetrVG an die zuständige Arbeitsschutzbehörde wenden. Diese hat die Errichtung eines Arbeitsschutzausschusses nach § 12 ASiG anzuordnen und kann im Weigerungsfall eine Geldbuße verhängen nach § 20 ASiG.
- **Landesarbeitsgericht Schleswig-Holstein vom 1.10.2013 AZ: 1 TaBV 33/13 :
Mitbestimmung auch wenn AG die Technischen Regeln einhält**
Der Betriebsrat hat auch dann Mitbestimmung bei der Ausfüllung konkreter Regelungen zum Schutz vor Sommerhitze, wenn der Arbeitgeber die Maßnahmen der Technischen Regeln für Arbeitsstätten ASR A3.5 Raumtemperatur umsetzt. Es ist aufgrund der Möglichkeiten der Abweichung des Arbeitgebers von einer ASR und der dort vorgeschlagene Auflistung ein ausfüllbarer Spielraum über die Schutzmaßnahmen möglich.

- **LAG Sachsen-Anhalt, Beschluss vom 09.03.2010 AZ: 6 Ta BV 15/09 – zum Verhältnis zu § 87 Abs. 1 Nr. 7 BetrVG – noch nicht rechtskräftig keine Mitbestimmung bei unternehmerischen Entscheidungen die Auswirkungen auf Gesundheit haben**
 Kein allgemeines Mitbestimmungsrecht des Betriebsrates bei sämtlichen unternehmerischen Entscheidungen, die möglicherweise Auswirkungen auf den Gesundheitsschutz der Beschäftigten haben. Regelungen iSd. Nr. 7 sind nur solche Maßnahmen des Arbeitgebers, die dieser aus Gründen des Arbeits- und Gesundheitsschutzes ergreift. Nicht erfasst werden hingegen Maßnahmen, die aus anderen Gründen erfolgen...
- **Bundesarbeitsgericht BAG vom 18.08.2009, AZ: 1ABR 43/08 keine Mitbestimmung bei Pflichtenübertragung**
 Bei der nach § 13 ArbSchG für den Arbeitgeber bestehenden Übertragung von Arbeitsschutzaufgaben wie die Gefährdungsbeurteilung an Dritte hat der Betriebsrat keine Mitbestimmung nach § 87 BetrVG. Dabei handelt es sich um Einzelmaßnahmen. Mitbestimmungspflichtig sind nur betriebliche Regelungen zur Ausfüllung von Rahmenvorschriften.
- **Bundesarbeitsgericht BAG vom 12.8.2008, AZ: 9 AZR 1117/06 individueller Anspruch auf Gefährdungsbeurteilung**
 Arbeitnehmer haben nach § 5 Abs 1 ArbSchG iVm. § 618 Abs 1 BGB einen individuellen Anspruch auf eine Beurteilung der mit ihrer Beschäftigung verbundenen Gefährdung. § 5 Abs 1 ArbSchG räumt dem Arbeitgeber bei dieser Beurteilung einen Spielraum ein. Der Betriebsrat hat bei dessen Ausfüllung nach § 87 Abs 1 Nr 7 BetrVG mitzubestimmen. Der einzelne Arbeitnehmer kann deshalb nicht verlangen, dass die Gefährdungsbeurteilung nach bestimmten von ihm vorgegebenen Kriterien durchgeführt wird.
- **LAG-MECKLENBURG-VORPOMMERN 11.11.2008, AZ: 5 TABV 16/08 Organisatorischen Maßnahmen einigungsstellenfähig**
 Der Antrag auf Einrichtung einer Einigungsstelle kann nur bei einer offensichtlichen Unzuständigkeit der Einigungsstelle abgelehnt werden (§ 98 ArbGG). Der Antrag eine Einigungsstelle mit dem Regelungsgegenstand einzurichten "Organisatorische Maßnahmen zur Einbeziehung des betrieblichen Arbeitsschutzes und seiner Wirksamkeitskontrollen in die betrieblichen Führungsstrukturen", kann nicht abgelehnt werden, da es gewichtige Stimmen in der Literatur gibt, die annehmen, dass der Betriebsrat bei der Ausfüllung und Umsetzung der Vorgaben aus § 3 ArbSchG nach § 87 Absatz 1 Nr. 7 BetrVG zu beteiligen sei.
- **Bundesarbeitsgericht BAG vom 8.6.2004, AZ: 1 ABR 4/03 und AZ: 1 ABR 13/03 Mitbestimmung bei Gefährdungsbeurteilung. BV muss klar regeln**
 Mitbestimmung des Betriebsrates nach BetrVG § 87 (1) Nr. 7 bei der Gefährdungsanalyse, der Beurteilung der Gefährdung und der Unterweisung. Eine Betriebsvereinbarung muss dies klar regeln, allgemeine Vorgaben reichen da nicht aus. Die Regelungszuständigkeit liegt beim örtlichen Betriebsrat (siehe RN 31), Ausnahmen bestehen nur bei einer zwingenden Erforderlichkeit nach einer betriebsübergreifenden Regelung, bloße Zweckmäßigkeit reicht nicht.
- **Bundesarbeitsgericht BAG vom 15. Januar 2002, AZ: 1 ABR 13/01 Mitbestimmung bei Bildschirmarbeitsgestaltung**
 Grundsätzliche Aussagen zur Mitbestimmung des Betriebsrates zum Gesundheitsschutz bei Bildschirmarbeit nach BetrVG § 87 (1) Nr. 7, denn der Arbeitgeber hat eine Pflicht zum Handeln und es gibt keine zwingende Vorgabe, so dass eine konkrete betriebliche Regelung notwendig ist.
- **Arbeitsgericht Berlin, 1998, AZ: 2 BV 25277/97 : Recht auf Qualifizierung des Betriebsrats zur Bildschirmarbeitsverordnung**
- **Bundesarbeitsgericht BAG vom 2.4.1996, AZ: 1 ABR 47/95: Mitbestimmung bei Bildschirmpausen**
 Mitbestimmung des Betriebsrates nach BetrVG § 87 (1) Nr. 7 bei Pausenregelungen am Bildschirm
- **Bundesarbeitsgericht BAG vom 10.4.1979, AZ: 1 ABR 34/77: Mitbestimmung bei Wahl der Betreuungsform nach ASiG**
 Mitbestimmung des Betriebsrates nach BetrVG § 87 (1) Nr. 7 bei der Wahl der Betreuungsform nach ASiG § 9 Abs. 3

- **Bundesarbeitsgericht BAG vom 8.11.1994, AZ: 1 ABR 22/94: Mitbestimmung bei Krankenrückkehrgesprächen**
Mitbestimmung des Betriebsrates nach BetrVG § 87 (1) Nr. 1 bei Krankenrückkehrgesprächen

Literatur

Däubler/Kittner/Klebe/Wedde (Hrsg.):

BetrVG Betriebsverfassungsgesetz. Mit Wahlordnung und EBR-Gesetz.

Frankfurt (Bund-Verlag) 16. Auflage 2018

Kothe/Faber/Feldhoff (Hrsg.):

Gesamtes Arbeitsschutzrecht. Handkommentar.

Baden-Baden (Nomos) 2. Auflage 2018

Pieper, Ralf:

ArbSchR. Arbeitsschutzrecht. Kommentar für die Praxis zum Arbeitsschutzgesetz, Arbeitssicherheitsgesetz und zu den anderen Arbeitsschutzvorschriften,

Frankfurt am Main (Bund-Verlag), 6. Auflage 2017

Kohte, Wolfhard:

Die Gestaltung der arbeitsmedizinischen Vorsorge durch betriebliche Mitbestimmung.

Study Nr. 346, hg. v. Hans-Böckler-Stiftung, Düsseldorf 2016

Heilmann, Micha:

Die Betriebsvereinbarung. Handlungshilfe für Betriebsräte.

Frankfurt (Bund Verlag) 6. Auflage 2015

Kiesche, Eberhard:

Arbeitsmedizinische Vorsorgeuntersuchungen.

hg. von Hans-Böckler-Stiftung, Reihe: Betriebs- und Dienstvereinbarungen / Kurzauswertungen, Düsseldorf, 2. Aktualisierte Auflage 2015

Kiper, Manuel:

Umsetzung der DGUV Vorschrift 2

hg. von Hans-Böckler-Stiftung, Reihe: Betriebs- und Dienstvereinbarungen / Kurzauswertungen, Düsseldorf 2015

Becker, Karina /Brinkmann, Ulrich/ Engel, Thomas/Satzer, Rolf:

Handbuch Gesundheit & Beteiligung. Neue Instrumente für den Gesundheitsschutz in Betrieben & Behörden.

2. aktualisierte Ausgabe. Hamburg (VSA-Verlag) 2014

Pickshaus, Klaus:

Rücksichtslos gegen Gesundheit und Leben. Gute Arbeit und Kapitalismuskritik - ein politisches Projekt auf dem Prüfstand.

Hamburg (VSA-Verlag) 2014

Faber, Ulrich/ Satzer, Rolf:

Arbeitsschutz und Mitbestimmung. Handlungshilfe für Betriebsräte.

Frankfurt (Bund-Verlag) 2014

Scherbaum, Manfred:

Büroraumgestaltung. Handlungshilfe.

hg. v. IG Metall Vorstand, Frankfurt 2014, bestellen bei www.igmetall.de (ausführliche Darstellung des Vorgehens für Betriebsräte)

Kiesche, Eberhard:

Betriebliches Gesundheitsmanagement. Betriebs- und Dienstvereinbarungen.

hg. v. Hans-Böckler-Stiftung, Schriftenreihe Betriebs- und Dienstvereinbarungen, Frankfurt (Bund-Verlag) 2013

Romahn, Regine:

Gefährdungsbeurteilungen. Betriebs- und Dienstvereinbarungen.

hg. v. Hans-Böckler-Stiftung, Schriftenreihe Betriebs- und Dienstvereinbarungen, 2. Auflage, Frankfurt (Bund-Verlag) 2013

Kiper, Manuel:

Gestaltung von Arbeitsstätten durch Mitbestimmung. Betriebs- und Dienstvereinbarungen

hg. v. Hans-Böckler-Stiftung, Schriftenreihe Betriebs- und Dienstvereinbarungen, 1. Auflage, Frankfurt (Bund-Verlag) 2013

TBS NRW (Hrsg.):

Psychische Belastungen - Schritt für Schritt zum Erfolg: Wie Interessenvertretungen das Thema "psychische Belastungen" im Betrieb aufgreifen können.

Reihe Arbeit, Gesundheit, Umwelt, Technik Heft 77, Dortmund 2013

Heidemann, Ralf / Maschke, Manuela:

Eine Betriebsvereinbarung entwickeln – Tipps und Empfehlungen.

hg. von Hans-Böckler-Stiftung 2012

Gümbel, Michael:

Betriebsvereinbarungen zur Umsetzung der DGUV Vorschrift 2 – Betriebsärzte und Fachkräfte für Arbeitssicherheit. Kurzinformation.

hg. von Hans-Böckler-Stiftung 2012, download dort

Hans-Böckler-Stiftung:

Archiv betriebliche Vereinbarungen. online-Datenbank Betriebs- und Dienstvereinbarungen

<http://www.boeckler.de>

Reska, R. :

Call Center. Auswertung von Betriebs- und Dienstvereinbarungen.

hg. von Hans-Böckler-Stiftung,
Frankfurt (Bund-Verlag) 2006

