

# Perspektiven für Personalvertretungen:

*Beteiligungsrechte der Personalräte bei  
Gefährdungsbeurteilungen – Insbesondere  
das Initiativrecht*

Prof. Dr. Wolfhard Kohte  
Rechtsanwalt Dr. Ulrich Faber

## Inhaltsübersicht

### I. Personalvertretungsrechtliche Optionen

#### a) Initiativen zur Gefährdungsbeurteilung

#### b) Beantragung von Maßnahmen des Gesundheitsschutzes

- Grundsätzliches
- Schaffung von Rückzugsmöglichkeiten –  
Pausenräume
- Lärmschutz

### II. Unterstützung individualrechtlicher Gestaltungsoptionen

## „Fundstücke“ aus der Rechtsprechung (I)

### **Bundesverwaltungsgericht vom 31.1.1997 – 1 C 20/95 = NZA 1997, S. 482**

Sichtverbindung in einem Einzelhandelsgeschäft ist geboten, zur Vermeidung eines „Klausureffektes“ und zur Verminderung psychischer Belastungen (arbeitswissenschaftliche Erkenntnis)

### **LAG Berlin vom 10.3.2005 – 18 TaBV 2091/04**

Regelmäßige Regenerationskuren als Arbeitsschutzmaßnahme zur Verminderung der psychischen Belastungen von Fluglotsen

## „Fundstücke“ aus der Rechtsprechung (II)

### **Zitat aus BAG 18.08.2009 – 1 ABR 43/08**

„Der Begriff des Gesundheitsschutzes in § 87 Abs. 1 Nr. 7 BetrVG stimmt mit demjenigen des Arbeitsschutzgesetzes überein (BAG 8. Juni 2004 - 1 ABR 13/03 - zu B I 2 b bb (1) der Gründe, BAGE 111, 36). Betroffen sind **Maßnahmen, die dazu dienen, die psychische und physische Integrität des Arbeitnehmers zu erhalten, der arbeitsbedingten Beeinträchtigungen ausgesetzt ist, die zu medizinisch feststellbaren Verletzungen oder Erkrankungen führen oder führen können** (ArbR/Wlotzke 2. Aufl. Bd. 2 § 206 Rn. 35). Erfasst werden auch vorbeugende Maßnahmen (Fitting 24. Aufl. § 87 Rn. 262).“

## § 5 ArbSchG (Beurteilung der Arbeitsbedingungen)

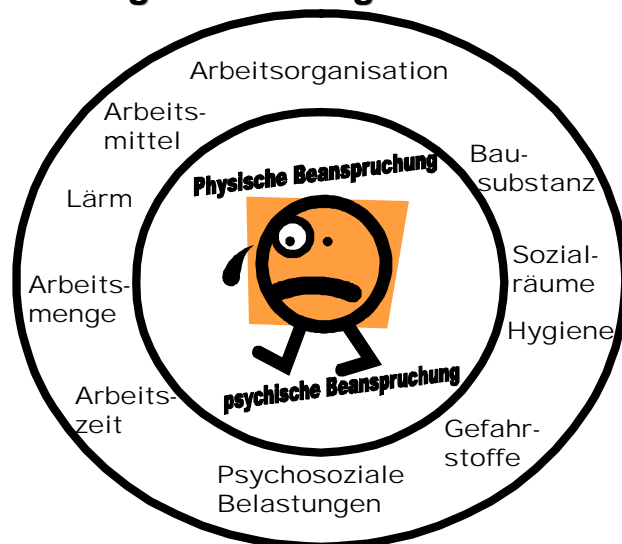
- (1) Der Arbeitgeber hat durch eine Beurteilung der für die Beschäftigten mit ihrer Arbeit verbundenen Gefährdung zu ermitteln, welche Maßnahmen des Arbeitsschutzes erforderlich sind.
- (2) (...)
- (3) Eine Gefährdung kann sich insbesondere ergeben durch
  1. die Gestaltung und die Einrichtung der Arbeitsstätte 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.

## Ursachenanalyse mit Hilfe der Gefährdungsbeurteilung

### §§ 3, 5, 6 ArbSchG

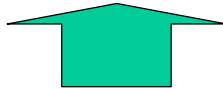
#### Pflicht des Dienstherrn zur

- Systematischen Beurteilung der Arbeitsbedingungen
- Dokumentation der Gefährdungsbeurteilung



## Kollektive und individuelle Partizipation

- **Partizipation** – Unverzichtbares Element des modernen Arbeitsschutzrechts
  - Beschäftigte als „Experten in eigener Sache“ („Sachargument“)
  - Steigerung der Akzeptanz des Arbeits- und Gesundheitsschutzes („Kulturargument“)
  - Beschäftigte nicht nur Objekte „fürsorglichen“ Schutzes sondern aktiv handelnde Subjekte („Subjektsargument“)
  - Arbeitsschutz betrifft Beschäftigte wie Arbeitgeber gleichermaßen in rechtlich geschützten Interessen („Fairnessargument“)



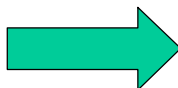
- **Europäische Vorgaben**
  - Ausweitung von Unterrichtung, Dialog und ausgewogener Zusammenarbeit als Ziel der Rahmenrichtlinie-Arbeitsschutz 89/391/EG (vgl. „Erwägungsgründe“)

## Mitbestimmung Gefährdungsbeurteilung Das Beispiel Niedersachsen

### § 66 Nr. 11 LPVG Niedersachsen

- (1) Der Personalrat bestimmt insbesondere bei folgenden Maßnahmen mit:

11. Maßnahmen des Arbeits- und Gesundheitsschutzes einschließlich der Erstellung von Arbeitsschutzprogrammen sowie Regelungen, die der Verhütung von Dienst- und Arbeitsunfällen und Berufskrankheiten sowie dem Gesundheitsschutz auch mittelbar dienen,



Mitbestimmung bejaht:  
VG Göttingen 7.3.2001 – 7 A 7003/99 = PersR 2001, 35 ff.

# LPVG Rheinland-Pfalz

## § 80 Abs. 2 LPVG Rheinland Pfalz

(2) Der Personalrat bestimmt insbesondere bei den nachfolgend aufgeführten organisatorischen und wirtschaftlichen Angelegenheiten mit:

7. Maßnahmen des Arbeits- und Gesundheitsschutzes einschließlich der Erstellung von Arbeitsschutzprogrammen sowie Einzelregelungen, die, sei es auch mittelbar, der Verhütung von Arbeitsunfällen und Berufskrankheiten sowie dem Gesundheitsschutz dienen,

## Kollektive Regelung der Gefährdungsbeurteilung

( § 87 I 7 BetrVG – BAG 8.6.2004 – 1 ABR 4/03 )

Welche inhaltlichen Schwerpunkte zu setzen sind

Welche Checklisten/Instrumente einzusetzen sind

Welches Vorgehen, z.B. Grob-/Feinanalyse Gleichart. Bedingungen

**§ 5 ArbSchG regelt insbes. nicht konkret**

Organisation der Durchführung der Analysen, (z.B. Verantwortung, Beteiligung)

Wann Gef.-Beurteilung durchzuführen und ggf. zu wiederholen ist

## Mitbestimmung im Arbeits- und Gesundheitsschutz (§ 75 BPersVG)

(3) Der Personalrat hat, soweit eine gesetzliche oder tarifliche Regelung nicht besteht, gegebenenfalls durch Abschluß von Dienstvereinbarungen mitzubestimmen über:

...

10. Bestellung von Vertrauens- oder Betriebsärzten als Arbeitnehmer,

11. **Maßnahmen zur Verhütung von Dienst- und Arbeitsunfällen und sonstigen Gesundheitsschädigungen,**

...

16. Gestaltung der Arbeitsplätze

*Anmerkung: Vergleichbare – größtenteils textidentische – Regelungen finden sich in der überwiegenden Zahl der Landespersonalvertretungsgesetze!*

## Rechtsprechung des Bundesverwaltungsgerichts

**BVerwG vom 14.10.2002 – 6 P 7/01**

- Gefährdungsbeurteilung keine mitbestimmungspflichtige Maßnahme i.S. von § 75 Abs. 3 Nr. 11 BPersVG
  - „Maßnahme“ muss auf eine Veränderung des bestehenden Zustandes abzielen
  - Gefährdungsbeurteilung und Dokumentation dienen lediglich der Vorbereitung von „Maßnahmen“
  - Beteiligung bei Gefährdungsbeurteilung richtet sich nach § 81 BPersVG (Information, Hinzuziehung, Prüflisten aushändigen, Alternativvorschläge machen)



Anders als im Arbeitsrecht keine unmittelbare Mitbestimmung bei der Verfahrensauswahl

# Inhaltsübersicht

## I. Personalvertretungsrechtliche Optionen

- a) Initiativen zur Gefährdungsbeurteilung
- b) Beantragung von Maßnahmen des Gesundheitsschutzes
  - **Grundsätzliches**
  - Schaffung von Rückzugsmöglichkeiten – Pausenräume
  - Lärmschutz

## II. Unterstützung individualrechtlicher Gestaltungsoptionen

# Folgen der Rechtsprechung des Bundesverwaltungsgerichts

**BVerwG skizziert umständliche, aber durchaus effektive Handlungsmöglichkeiten für Personalräte:**

- **Einwände** gegen das Verfahren der Gefährdungsbeurteilung sind **im Zusammenhang mit Maßnahmen geltend machen**
  - Verweigerung der Zustimmung gegen eine beabsichtigte Maßnahme wg. Unzureichender Gefährdungsbeurteilung
    - BVerwG: Keine Pflicht Alternativvorschlag zu unterbreiten
  - Wenn keine Maßnahme ergriffen werden: Initiativantrag
    - BVerwG: Antrag, Maßnahmen zu ergreifen, die nach Maßgabe einer veränderten Gefährdungsbeurteilung zu treffen sind

## Maßstäbe für Maßnahmen des Arbeitsschutzes (I)

### Gesetzliche Grundlagen für Arbeits- und Gesundheitsschutzmaßnahmen

Schutzziele des **ArbSchG**, insbes. § 4

**Spezielle Schutzziele**, z.B. ArbStättV, BetrSichV



*Arbeitsschutzrecht begründet gesetzliche Handlungspflichten in Gestalt von Schutzzielen, an deren gestalterischer Umsetzung durch Maßnahmen das Mitbestimmungsrecht anknüpft*



## Maßstäbe für Maßnahmen des Arbeitsschutzes (II)

### § 4 ArbSchG (Allgemeine Grundsätze)

Der Arbeitgeber hat bei den Maßnahmen des Arbeitsschutzes von folgenden allgemeinen Grundsätzen auszugehen:

1. Die Arbeit ist so zu gestalten, daß eine Gefährdung für Leben und Gesundheit möglichst vermieden und die verbleibende Gefährdung möglichst gering gehalten wird;
  2. Gefahren sind an ihrer Quelle zu bekämpfen;
  - 3. bei den Maßnahmen sind der Stand von Technik, Arbeitsmedizin und Hygiene sowie sonstige gesicherte arbeitswissenschaftliche Erkenntnisse zu beachten;**
  4. Maßnahmen sind mit dem Ziel zu planen, Technik, Arbeitsorganisation, sonstige Arbeitsbedingungen, soziale Beziehungen und Einfluß der Umwelt auf den Arbeitsplatz sachgerecht zu verknüpfen;
- (...)

# Inhaltsübersicht

## I. Personalvertretungsrechtliche Optionen

- a) Initiativen zur Gefährdungsbeurteilung
- b) Beantragung von Maßnahmen des Gesundheitsschutzes
  - Grundsätzliches
  - **Schaffung von Rückzugsmöglichkeiten – Pausenräume**
  - Lärmschutz

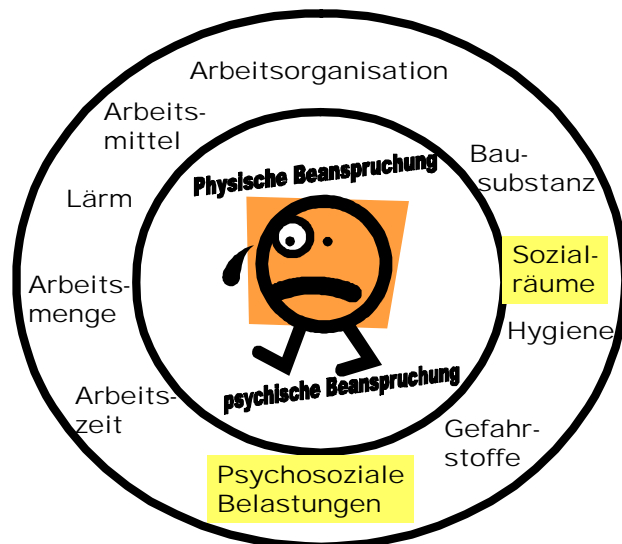
## II. Unterstützung individualrechtlicher Gestaltungsoptionen

# Ansatzpunkte für Maßnahmen

## §§ 3, 5, 6 ArbSchG

### Pflicht des Dienstherrn zur

- Systematischen Beurteilung der Arbeitsbedingungen
- Ermittlung und Umsetzung der erforderlichen Schutzmaßnahmen
- Wirksamkeitskontrollen
- Dokumentation der Gefährdungsbeurteilung



## Arbeitsschutzrechtliche Pflicht zur Einrichtung von Rückzugsbereichen

### § 6 ArbStättV

(3) Bei *mehr als zehn Beschäftigten*, oder wenn *Sicherheits- oder Gesundheitsgründe dies erfordern*, ist den *Beschäftigten ein Pausenraum oder ein entsprechender Pausenbereich zur Verfügung zu stellen*. Dies gilt nicht, wenn die Beschäftigten in Büroräumen oder vergleichbaren Arbeitsräumen beschäftigt sind und dort gleichwertige Voraussetzungen für eine **Erholung während der Pause** gegeben sind.

## Gesetzliche Anforderungen an Pausenräume

### Anhang 4.2 ArbStättV (Pausen- und Bereitschaftsräume)

- (1) Pausenräume oder entsprechende Pausenbereiche nach § 6 Abs. 3 Satz 1 sind
- a) für die Beschäftigten leicht erreichbar an ungefährdeter Stelle und in ausreichender Größe bereitzustellen,
  - b) entsprechend der Anzahl der gleichzeitigen Benutzer mit leicht zu reinigenden Tischen und Sitzgelegenheiten mit Rückenlehne auszustatten,
  - c) als separate Räume zu gestalten, wenn die Beurteilung der Arbeitsbedingungen und der Arbeitsstätte dies erfordern.

# Inhaltsübersicht

## I. Personalvertretungsrechtliche Optionen

- a) Initiativen zur Gefährdungsbeurteilung
- b) Beantragung von Maßnahmen des Gesundheitsschutzes
  - Grundsätzliches
  - Schaffung von Rückzugsmöglichkeiten – Pausenräume
  - **Lärmschutz**

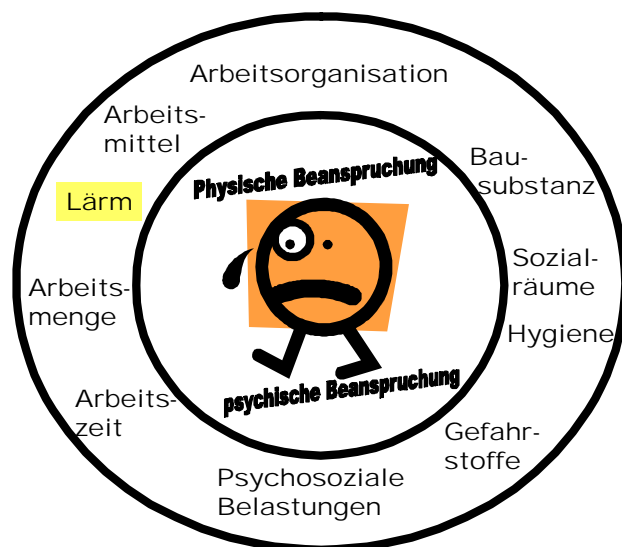
## II. Unterstützung individualrechtlicher Gestaltungsoptionen

# Ansatzpunkte für Maßnahmen

## §§ 3, 5, 6 ArbSchG

### Pflicht des Dienstherrn zur

- Systematischen Beurteilung der Arbeitsbedingungen
- Ermittlung und Umsetzung der erforderlichen Schutzmaßnahmen
- Wirksamkeitskontrollen
- Dokumentation der Gefährdungsbeurteilung



## § 7 Maßnahmen zur Vermeidung und Verringerung der Lärmexposition (I)

(1) Der Arbeitgeber hat die nach § 3 Abs. 1 Satz 6 festgelegten Schutzmaßnahmen nach dem **Stand der Technik** durchzuführen, um die **Gefährdung der Beschäftigten auszuschließen oder so weit wie möglich zu verringern**.

Dabei ist folgende Rangfolge zu berücksichtigen:

1. Die Lärmemission muss am Entstehungsort verhindert oder so weit wie möglich verringert werden. Technische Maßnahmen haben Vorrang vor organisatorischen Maßnahmen.
2. Die Maßnahmen nach Nummer 1 haben Vorrang vor der Verwendung von Gehörschutz nach § 8.

## § 7 Maßnahmen zur Vermeidung und Verringerung der Lärmexposition (II)

(2) Zu den Maßnahmen nach Absatz 1 gehören insbesondere:

1. alternative Arbeitsverfahren, welche die Exposition der Beschäftigten durch Lärm verringern,
2. **Auswahl und Einsatz neuer oder bereits vorhandener Arbeitsmittel unter dem vorrangigen Gesichtspunkt der Lärminderung,**
3. **die lärmindernde Gestaltung und Einrichtung der Arbeitsstätten und Arbeitsplätze,**
4. technische Maßnahmen zur Luftschallminderung, beispielsweise durch Abschirmungen oder Kapselungen, und zur Körperschallminderung, beispielsweise durch Körperschalldämpfung oder -dämmung oder durch Körperschallisolierung,
5. Wartungsprogramme für Arbeitsmittel, Arbeitsplätze und Anlagen,
6. **arbeitsorganisatorische Maßnahmen zur Lärminderung durch Begrenzung von Dauer und Ausmaß der Exposition und Arbeitszeitpläne mit ausreichenden Zeiten ohne belastende Exposition.**

## Wie sicher ist sicher genug?

„Stand der Technik“ (§ 2 Abs. 7 LärmVibrationsArbSchV)

Der Stand der Technik ist der **Entwicklungsstand fortschrittlicher Verfahren, Einrichtungen oder Betriebsweisen**, der die praktische Eignung einer Maßnahme zum Schutz der Gesundheit und zur Sicherheit der Beschäftigten gesichert erscheinen lässt. Bei der Bestimmung des Standes der Technik sind insbesondere vergleichbare Verfahren, Einrichtungen oder Betriebsweisen heranzuziehen, die mit Erfolg in der Praxis erprobt worden sind. Gleiches gilt für die Anforderungen an die Arbeitsmedizin und die Arbeitshygiene.

## Inhaltsübersicht

### I. Personalvertretungsrechtliche Optionen

- a) Initiativen zur Gefährdungsbeurteilung
- b) Beantragung von Maßnahmen des Gesundheitsschutzes
  - Grundsätzliches
  - Schaffung von Rückzugsmöglichkeiten – Pausenräume
  - Lärmschutz

### II. Unterstützung individualrechtlicher Gestaltungsoptionen

## Allgemeine Gesundheitsrechte im Betrieb

- **Arbeitsschutznormen** (z.B. des ArbSchG), die den Schutz einzelner Arbeitnehmer bezwecken, begründen nicht nur **öffentlichrechtliche Pflichten**

sondern

- **konkretisieren auch privatrechtliche Pflichten** des Arbeitgebers aus § 618 BGB und damit korrespondierende **Individualrechte der einzelnen Arbeitnehmer**.
  - St. Rspr. bei sog. „Sachmaßnahmen“ des Arbeitsschutzes, vgl. z. B. BAG AP Nr. 17 zu § 618 BGB (Schutzkleidung)

## BAG 12.08.2008; AZ: 9 AZR 1117/06 – NZA 2009, 102

- § 5 Abs. 1 ArbSchG konkretisiert das Gefüge arbeitsvertraglicher Rechte und Pflichten aus § 618 BGB
  - **Jeder Arbeitnehmer** hat nach § 5 Abs. 1 ArbSchG i.V.m. § 618 Abs. 1 BGB **Anspruch auf Durchführung einer Beurteilung** der mit ihrer Beschäftigung verbundenen **Gefährdungen**
  - **Einklagbar** ist, dass **überhaupt eine Gefährdungsbeurteilung** durchgeführt wird, nicht aber wie diese konkret aussieht
  - Einklagbar **wohl auch bei evident unzureichender Gefährdungsbeurteilung** (hier: Stellungnahme der Fachkraft für Arbeitssicherheit ist keine Gefährdungsbeurteilung)
- Das „wie“, d.h. die **Einzelheiten** (Vorgehensweise, Instrumente, Prioritäten) sind mit dem **Betriebsrat** nach § 87 Abs. 1 Nr. 7 BetrVG zu vereinbaren

## **Auswirkungen des BAG-Urteils vom 12.08.2008**

- **Gruppe der Angestellten:**
  - Verbesserter Individualrechtsschutz bei völliger Untätigkeit oder bei evident unzureichenden Gefährdungsbeurteilungen
- **Gruppe der Beamtinnen und Beamte**
  - Fraglich, ob Verwaltungsgerichte zu vergleichbaren Ergebnissen kommen werden
    - Bestehende Divergenzen zwischen BVerwG und BAG zur Gefährdungsbeurteilung werden vertieft
    - Diskrepanz der tragenden Begründung des BAG (Ausgestaltung der GB kooperativ durch Betriebsparteien) zur mitbestimmungsrechtlichen Rechtsprechung des BVerwG (keine Maßnahme folglich keine Mitbestimmung des Personalrats)

## **Maßstäbe für Maßnahmen des Arbeitsschutzes (III)**

### **§ 4 ArbSchG (Allgemeine Grundsätze II)**

5. individuelle Schutzmaßnahmen sind nachrangig zu anderen Maßnahmen;
6. Spezielle Gefahren für besonders schutzbedürftige Beschäftigtengruppen sind zu berücksichtigen;
7. den Beschäftigten sind geeignete Anweisungen zu erteilen;
8. mittelbar oder unmittelbar geschlechtsspezifisch wirkende Regelungen sind nur zulässig, wenn dies aus biologischen Gründen zwingend geboten ist.