

Mitbestimmungsrecht des Betriebsrats bei Gefährdungsbeurteilungen

von Ulla Wittig-Goetz im Auftrag der Abt. Mitbestimmungsförderung,
Referat Betrieblicher Arbeits- und Umweltschutz

Jahrelang war es strittig, ob das Mitbestimmungsrecht des Betriebsrates nach § 87 Abs. 1 Nr. 7 BetrVG auch die Gefährdungsbeurteilung, die das Arbeitsschutzgesetz (ArbSchG) im § 5 vorschreibt, umfasst. Durch zwei Entscheidungen (1 ABR 13/03 und 1 ABR 4/03) des Bundesarbeitsgerichtes (BAG) vom Juni 2004 wurde dazu Klarheit geschaffen und die Mitbestimmungsrechte der Betriebsräte erheblich gestärkt.

Das Bundesarbeitsgericht hat entschieden, dass die gesetzliche (1 ABR 13/03 und 1 ABR 4/03) Verpflichtung des Arbeitgebers zur Erstellung einer Gefährdungsbeurteilung sowie zur Arbeitsplatz bezogenen Unterweisung nach dem Arbeitsschutzgesetz der Mitbestimmung unterliegt. Gefährdungsbeurteilungen ohne Mitbestimmung des Betriebsrates bedeuten in Zukunft eine grobe Pflichtverletzung des Arbeitgebers.

Wörtlich heißt es in den beiden BAG-Entscheidungen: „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. Ob die Rahmenvorschrift dem Gesundheitsschutz mittelbar oder unmittelbar dient, ist unerheblich.“

Aufgabenstellungen für die betriebliche Praxis

Damit ist als klarer Auftrag formuliert, dass die Betriebsparteien Regelungen zur Konkretisierung des betrieblichen Gesundheitsschutzes zu erstellen haben. Da die vom Gesetzgeber verlangte Gefährdungsbeurteilung selbst noch keine endgültige Vorgabe darstellt, muss sie durch die Ausgestaltung von Beurteilungsverfahren, Schwerpunktsetzungen, Erhebungsinstrumente wie Fragebögen, Checklisten usw., betriebsspezifisch konkretisiert werden. Das BAG weist in diesem Zusammenhang auch daraufhin, dass es für die Anwendung des Mitbestimmungsrechts unwichtig ist, ob eine konkrete Gesundheitsgefahr besteht. Dies wurde in der Vergangenheit immer wieder von Arbeitgeberseite gefordert.

Untrennbar mit der Gefährdungsbeurteilung verbunden sind Regelungen über die im Einzelnen zu treffenden Schutzmaßnahmen. Auch diese Entscheidungen unterliegen ebenso wie die nach § 3 Abs. 1 ArbSchG geforderten Wirksamkeitskontrollen der Arbeitsschutzmaßnahmen und die Dokumentation aller damit verbundenen Vorgänge der erzwingbaren Mitbestimmung des Betriebsrates nach § 87 Abs. 1 Nr. 7 BetrVG. Alles zusammen macht die Ergebnisse des betrieblichen Arbeits- und Gesundheitsschutzes mess- und bewertbar und bietet eine perfekte Grundlage für die Qualitätssicherung.

Vereinbarungen abschließen

Das BAG hat in seiner Entscheidung die Festlegung von konkreten Verfahren zur Gefährdungsbeurteilung im Rahmen von Betriebsvereinbarungen gefordert, um durch transparente und effektive Vorgehensweisen, unter Einbeziehung der Beschäftigten, den betrieblichen Gesundheitsschutz als kontinuierlichen Verbesserungsprozess zu entwickeln. Betriebsräte haben dabei ein Initiativrecht. Eine Betriebsvereinbarung kann es auch nicht dem Arbeitgeber überlassen, ein Konzept für die Gefährdungsbeurteilung vorzulegen und die Beteiligung der betrieblichen Interessenvertretung auf ein Beratungsrecht zu beschränken. Vielmehr muss die Betriebsvereinbarung selbst die einzelnen Schritte, die zur Gefährdungsbeurteilung gehören, regeln.

Wie lässt sich der Prozess in Gang setzen?

Weil Gefährdungsbeurteilungen ein gutes Instrument zur Gestaltung von humanen Arbeitsbedingungen sind, muss der Umgang damit gelernt werden. Das Ziel der menschengerechten Arbeitsgestaltung geht nämlich weit über Fragen der Arbeitssicherheit und Unfallverhütung hinaus und erfordert von Betriebsräten entsprechende Kenntnisse bzw. Unterstützung von außen.

Da Arbeitgeber noch immer sehr zögerlich an die Umsetzung des Arbeitsschutzgesetzes gehen und in vielen Betrieben überhaupt noch keine Gefährdungsbeurteilung stattgefunden hat, empfiehlt es sich für Betriebsräte ihr Initiativrecht wahrzunehmen. Sinnvoll erscheint es, den Arbeitgeber in schriftlicher Form auf seine Aufgaben hinzuweisen. Der Betriebsrat kann sich dabei auf seine Überwachungspflicht nach § 80 Abs. 1 BetrVG und auf die aktuelle Rechtsprechung des BAG beziehen, wonach ihm in der Frage der Gefährdungsbeurteilung ein Mitbestimmungsrecht zukommt, welches ein Initiativrecht einschließt.

Im Interesse des Unternehmens

Gefährdungsbeurteilungen erfüllen zwar gesetzliche Vorgaben, doch dies ist kein Selbstzweck. Wenn damit Arbeitsbedingungen verbessert werden, fördert dies auch die Wettbewerbsfähigkeit des Unternehmens, da gesundheitsverträgliche Arbeitsplätze auch die Leistungsfähigkeit und Motivation der Beschäftigten stärken.