

Handlungsmöglichkeiten des Betriebsrats bei der Gestaltung des Arbeits- und Gesundheitsschutzes

Mitbestimmungsrechte der betrieblichen Interessenvertretung

Das Arbeitsschutzgesetz (ArbSchG) bestimmt als grundlegendes Ziel des Arbeitsschutzes die ständige Verbesserung der Sicherheit und der Gesundheit auch durch menschengerechte Gestaltung der Arbeit. Dazu regelt es die zentralen Aufgaben des betrieblichen Arbeits- und Gesundheitsschutzes sowie die Rechte und Pflichten seiner Akteure. Gerade durch dieses Gesetz, die Arbeitsschutzverordnungen und berufsgenossenschaftlichen Vorschriften ergeben sich gute Möglichkeiten, die im Betriebsverfassungsgesetz (BetrVG) vorgesehenen Mitbestimmungsrechte zu nutzen, denn der Betriebsrat ist Teil der betrieblichen Arbeitsschutzorganisation.

Kontrollfunktion ausüben

Dem Betriebsrat fallen im betrieblichen Arbeits- und Gesundheitsschutz unterschiedliche Rollen zu. Zum einen hat er die Aufgabe, darüber zu wachen, dass die zugunsten der Beschäftigten geltenden Gesetze, Verordnungen und Unfallverhütungsvorschriften beachtet werden (§ 80 Abs.1 Nr.1 BetrVG). Deshalb soll der Betriebsrat die Berufsgenossenschaft und Gewerbeaufsicht, bspw. bei Betriebsbesuchen durch Anregung und Auskunft unterstützen. Beide Institutionen sind auch aufgefordert mit dem Betriebsrat eng zu kooperieren (§ 89 Abs. 1 und 2 BetrVG).

Die betriebliche Interessenvertretung verfügt aber nicht nur über Schutz- und Kontrollfunktion, sondern sie soll zudem eine aktive Rolle spielen. Nach § 80 Abs. 1 Nr. 9 hat sie nämlich Maßnahmen des Arbeitsschutzes auch zu fördern.

Gestaltungsauftrag im Arbeits- und Gesundheitsschutz

Die zentrale Vorschrift, wonach der Betriebsrat am betrieblichen Arbeitsschutz zu beteiligen ist und dabei gestaltend wirken soll, stellt der § 87 Abs.1 Nr. 7 des BetrVG.

§ 87 Abs.1 Nr. 7 des BetrVG

(1) „Der Betriebsrat hat, soweit eine gesetzliche oder tarifliche Regelung nicht besteht, in folgenden Angelegenheiten mitzubestimmen:“

(Nr. 7): „Regelungen über die Verhütung von Arbeitsunfällen und Berufskrankheiten sowie über den Gesundheitsschutz im Rahmen der gesetzlichen Vorschriften oder der Unfallverhütungsvorschriften.“

Nach diesem Paragraphen wird dem Betriebsrat generell ein Mitbestimmungsrecht im Arbeitsschutz eingeräumt, wenn Rahmenvorschriften bestehen, die durch konkrete betriebliche Regelungen ausgefüllt werden müssen, d.h. also nicht aus sich selbst heraus abschließend sind und unmittelbar Schutzstandards vorgeben. Anders ausgedrückt: Wenn gesetzliche oder andere Vorschriften genau festlegen, was zu tun und zu lassen ist, dann besteht kein Mitbestimmungsrecht.

Initiativrecht nutzen

Mitbestimmung ist immer dann möglich, wenn Rahmenvorschriften dem Arbeitgeber Entscheidungs- und Ermessensspielraum lassen und mehrere Wege möglich sind, um ans Ziel zu kommen. Da die Vorschriften im Arbeitsschutz den Unternehmen meist Gestaltungsspielraum bieten, kann der Betriebsrat häufig mitbestimmen. Damit ist ein Initiativrecht verknüpft. Der Betriebsrat kann also auch von sich aus Themen aufgreifen und muss nicht warten, bis der Arbeitgeber etwas regeln will.

Vom Bundesarbeitsgericht bestätigt

Da die Gesetze und Verordnungen im Arbeits- und Gesundheitsschutz heute durchweg Rahmenvorschriften darstellen, öffnet sich dem Betriebsrat ein weites Betätigungsfeld. Dies wurde auch schon mehrfach durch Entscheidungen (z.B. am 8.6.2004) des Bundesarbeitsgerichtes (BAG) bestätigt. Erst kürzlich entschied das BAG erneut (Beschluss vom 18. 3. 2014 – 1 ABR 75/12), dass der Betriebsrat bei der Organisation des betrieblichen Arbeitsschutzes mitzubestimmen hat und damit ebenso bei der Übertragung von Aufgaben des Arbeitsschutzes auf Mitarbeiter, z.B. wie im vorliegenden Fall auf Meister. Auch bei diesem Urteil berief sich das Gericht auf § 87 Abs. 1 Nr. 7 BetrVG.

Wenn sich Arbeitgeber und Betriebsrat nicht einigen, können beide Seiten das Scheitern der Verhandlungen erklären und die Einigungsstelle anrufen. Diese trifft dann eine verbindliche Entscheidung.

Teilnahmerecht und Förderfunktion

Zudem soll sich der Betriebsrat (§ 89 Abs. 1 BetrVG) nicht nur für die Umsetzung der Vorschriften über Arbeitsschutz und Unfallverhütung im Betrieb einsetzen. Auch bei allen Beratungen und Begehungen, die Fragen des Arbeits- und Gesundheitsschutzes betreffen, ist er nach § 89 Abs. 2 sowie Abs. 4 und § 90 Abs. 2 hinzuzuziehen, wie bspw. bei einer Unfalluntersuchung, der Planung neuer Arbeitsverfahren und veränderter Arbeitsorganisation oder Besprechungen des Arbeitgebers mit Sicherheitsbeauftragten.

Das Mitbestimmungsrecht bezieht sich ausschließlich auf den Arbeits- und Gesundheitsschutz, während Aktivitäten zur Gesundheitsförderung eine freiwillige Angelegenheit der Arbeitgeber darstellen. Das betriebliche Gesundheitsmanagement kann insofern mitbestimmungspflichtige Bestandteile enthalten, wie

das betriebliche Eingliederungsmanagement oder die Unterweisung, aber auch andere.

Betriebsärzte und Fachkräfte für Arbeitssicherheit

Das Arbeitssicherheitsgesetz regelt (§ 9 Absatz 3 ASiG)), dass Betriebsärzte und Fachkräfte für Arbeitssicherheit mit Zustimmung des Betriebsrates zu bestellen und abzurufen sind. Die betriebliche Interessenvertretung kann laut ASiG ebenfalls bei der Festlegung der Betreuungsleistungen mitbestimmen sowie bei der Erweiterung und Einschränkung der Aufgaben. Vor der Verpflichtung externer Mediziner oder Fachkräfte für Arbeitssicherheit ist der Betriebsrat zu hören.

Durch die Unfallverhütungsvorschrift „Betriebsärzte und Fachkräfte für Arbeitssicherheit“, der DGUV Vorschrift 2, eröffnen sich zusätzliche Mitbestimmungsmöglichkeiten für Betriebs- und Personalräte, denn es handelt sich dabei selbst um eine Rahmenvorgabe, die gemäß den betrieblichen Gegebenheiten zu konkretisieren ist. Dies betrifft beispielsweise die Festlegung der Aufgaben, die Schwerpunktsetzung und die Aufteilung der Einsatzzeiten im Rahmen der Grundbetreuung. Zudem gibt es keine festen Vorgaben zum Umfang und Inhalt der betriebsspezifischen Betreuung, sondern diese müssen im Unternehmen selbst ermittelt und festgeklopft werden. (Vgl. dazu Praxisblätter: DGUV Vorschrift 2: Betriebsärzte und Fachkräfte für Arbeitssicherheit) Gerade bei der Umsetzung dieser Vorschrift gibt es gute Chancen, die Zusammenarbeit zwischen Betriebsrat und Betriebsarzt sowie Sicherheitsfachkraft zu intensivieren.

Betriebsratstätigkeit als Querschnittsaufgabe

Der ganzheitliche Ansatz im Arbeitsschutz sollte auch für die interne betriebsrätliche Praxis Konsequenzen haben. Es empfiehlt sich den Arbeits- und Gesundheitsschutz regelmäßig und als Querschnittsaufgabe in diesem Gremium zu behandeln, da er mit anderen Handlungsfeldern der Interessenvertretung wie

Arbeitszeit, Leistungs politik, BEM usw. aufs Engste verknüpft ist. Es macht deshalb wenig Sinn, die einzelnen Aufgaben getrennt in Ausschüssen zu bearbeiten. Die Querschnittsaufgabe ‚Arbeit und Gesundheit‘ ist auch deshalb ratsam, weil die Möglichkeiten der Mitbestimmung nach § 87 Abs. 1 Nr. 7 BetrVG auf dem Gebiet des Arbeits- und Gesundheitsschutzes groß sind und umfassend zur Verbesserung der Arbeitsbedingungen genutzt werden können – vor allem auch durch das Instrument der Gefährdungsbeurteilung. Beispielsweise hat der Betriebsrat von Airbus Bremen Bereichsausschüsse (Produktion, Verwaltung, Entwicklung) organisiert, die sich eigenverantwortlich für ihren Zuständigkeitsbereich mit Arbeitszeitfragen, Sozialem, Datenverarbeitung, personellen Einzelmaßnahmen, Entgeltangelegenheiten sowie Arbeits- und Gesundheitsschutz befassen. (Vgl. Herbst 2013)

Dienst- bzw. Betriebsvereinbarung

Betriebsvereinbarungen bringen Klarheit in die Verfahrensweisen im Betrieb. Mit ihnen lassen sich gesetzliche Rahmenvorgaben an die jeweiligen betrieblichen Verhältnisse anpassen und konkretisieren. Eberhard Kiesche, der im Auftrag der Hans-Böckler-Stiftung Betriebsvereinbarungen zum betrieblichen Gesundheitsmanagement (BGM) untersucht hat, empfiehlt erstens die BGM-Betriebsvereinbarung als Rahmenvereinbarung anzulegen, zu der dann einzelne Themen und Handlungsfelder, wie z.B. die Gefährdungsbeurteilung oder das betriebliche Eingliederungsmanagement als Einzelvereinbarungen im Anhang geregelt werden können. Zweitens sollten sich die Betriebsvereinbarungen auf qualitätsorientierte Bestimmungen zu Prozessen, Strukturen und die Überprüfung von Ergebnissen konzentrieren. (Vgl. Kiesche 2013)

Handlungsbereiche auf einen Blick

Nach § 87 Abs. 1 Nr. 7 BetrVG und der Rechtsprechung des BAG sind u.a. folgende Bereiche mitbestimmungspflichtig:

- Gefährdungsbeurteilung nach § 5 Arbeitsschutzgesetz (ArbSchG) und § 3 Bildschirmarbeitsverordnung (BildscharbV)
- Die Art der vorgeschriebenen Dokumentation nach § 6 ArbSchG
- Unterweisung der Beschäftigten gemäß § 12 ArbSchG sowie § 4 DGUV Vorschrift 1
- Maßnahmen zum Gesundheitsschutz entsprechend §§ 3 Abs. 1 und 4 ArbSchG sowie Maßnahmen zum Belastungsabbau bei Bildschirmarbeit nach § 5 BildscharbV
- Schritte zur betrieblichen Organisation des Arbeitsschutzes gemäß § 3 Abs. 2 Ziffer 1 und 2 ArbSchG
- Beauftragung fachkundiger Personen im Gesundheitsschutz nach § 13 Abs. 2 ArbSchG
- Arbeitsmedizinische Vorsorge gemäß § 11 ArbSchG, § 6 Bildschirmarbeitsverordnung sowie Verordnung zur arbeitsmedizinischen Vorsorge
- Organisation der Tätigkeit von Betriebsarzt und Fachkraft für Arbeitssicherheit gemäß ASiG und DGUV Vorschrift 2
- Bestellung der Sicherheitsbeauftragten nach § 22 SGB VII

Diese Datei ist Teil des Internetangebotes „Praxisblatt: Die Organisation des Arbeitsschutzes im Betrieb“ im Internetauftritt der Hans-Böckler-Stiftung. Autorin ist Ulla Wittig-Goetz, Journalistin, Redaktionsbüro „Arbeit und Gesundheit“, Frankfurt. Verantwortlich für den Inhalt ist Hartmut Klein-Schneider, Referent für Betriebliches Personal- und Sozialwesen in der Abt. Mitbestimmungsförderung der Hans-Böckler-Stiftung. Fragen zum Inhalt bitte an Jan-Paul-Giertz@boeckler.de