

Rechtliche Grundlagen des betrieblichen Arbeits- und Gesundheitsschutzes in Deutschland und die sich daraus ergebenden Rechte und Pflichten des Betriebs- und Personalrates

1. Das Arbeitsschutzgesetz

Mit dem Arbeitsschutzgesetz von 21.08.1996 kam es zu neuen Ansätzen und Leitbildern im Arbeits- und Gesundheitsschutz. Es ist eindeutig auf Prävention ausgerichtet, Gesundheitsgefährdungen und -belastungen der Beschäftigten sollen vermieden oder so gering wie möglich gehalten werden. Hierzu enthält das Gesetz eine Anpassungspflicht des Arbeits- und Gesundheitsschutzes an den Stand der Technik und erteilt damit einen Auftrag zur ständigen Verbesserung und Erweiterung der Schutzmaßnahmen. Das Arbeitsschutzgesetz zielt auf einen ganzheitlichen und umfassenden Arbeits- und Gesundheitsschutz und setzt dazu auf Kooperation und Partizipation. Dem einzelnen Beschäftigten wird eine aktive Rolle zugedacht, Erfahrungswerte der Betroffenen und die Kompetenz von Experten sollen einbezogen werden. Das Gesetz ist aber nicht nur beteiligungs- und mitbestimmungsorientiert, sondern auch betriebs-, prozess- und strukturorientiert. Es berücksichtigt betriebsspezifische Besonderheiten und setzt auf eine Integration des Arbeits- und Gesundheitsschutzes in die betrieblichen Strukturen.

Die Kernpunkte des Gesetzes lauten wie folgt:

- 1) Geltung für nahezu alle Tätigkeitsbereiche und Beschäftigte (§1 (1) und § 2 (1))
- 2) allg. Festlegung der Verantwortlichkeit des Arbeitgebers und weiteren verantwortlichen Personen für die Erfüllung der Pflichten nach §3 bis § 14
- 3) gesetzliche Verankerung eines ganzheitlichen, zeitgemäßen, auf Sicherung, Verbesserung und dynamische Anpassung an sich ändernde Produktions- und Dienstleistungskonzepte orientierten und auf Prävention setzenden Arbeits- und Gesundheitsschutzverständnisses (§§ 3 und 4)
- 4) Verallgemeinerung des Grundsatzes einer menschengerechten Gestaltung der Arbeit und seine Verknüpfung mit der Verpflichtung des Arbeitgebers zur Verhütung von Unfällen und arbeitsbedingten Gesundheitsgefährdungen im Hinblick auf die von ihm zu ergreifenden, notwendigen Maßnahmen (§ 2 (1))
- 5) Verankerung der Pflicht des Arbeitgebers zur Beurteilung der Arbeitsbedingungen, um Gefährdungen zu ermitteln und entsprechende Maßnahmen einzuleiten (§ 5)
- 6) Dokumentationspflicht der Gefährdungsbeurteilung als Beitrag zur Transparenz des betrieblichen Arbeitsschutzes (§ 6)
- 7) allg. Verpflichtung zur Zusammenarbeit mehrerer Arbeitgeber, wenn deren Beschäftigte an einem Arbeitsplatz tätig sind (§ 8 (1))
- 8) Verpflichtung des Arbeitgebers, sich über die Unterweisung von Beschäftigten aus Fremdfirmen in seinem Betrieb hinsichtlich Arbeits- und Gesundheitsschutz zu vergewissern (§ 8 (2))
- 9) Verankerung von aktiven Unterstützungs- und Handlungspflichtigen der Beschäftigten (§§ 15 und 16)
- 10) Verankerung von Rechten der Beschäftigten:
 - Spezielles Vorschlagsrecht zu allen Fragen der Sicherheit und des Gesundheitsschutzes (§ 17 (1))
 - außerbetriebliches Beschwerderecht (§ 17 (2))

 - Rechte zur eigenständigen Gefahrenabwehr verbunden mit einem Verbot von Benachteiligung (§ 9 (1))

- Entfernungsrecht bei unmittelbarer erheblicher Gefahr verbunden mit einem Verbot von Benachteiligung (§ 9 (2))
- Recht auf freiwillige arbeitsmedizinische Vorsorge (§ 11)
- Recht auf Unterrichtung über Sicherheit und Gesundheitsschutz sowie entsprechende Maßnahmen des Arbeitsschutzes sowie Anhörungsrecht in personalratslosen Betrieben für die Beschäftigten des öffentlichen Dienstes (§ 14)

- sämtliche Verpflichtungen des Arbeitgebers sind mitbestimmt auszugestalten, da in den gesetzlichen Regelungen keine konkreten Maßnahmen vorgeschrieben werden
- die mitbestimmte Ausgestaltung bedarf in der Regel der Wahrnehmung des Initiativrechtes des Betriebsrates, weil der Arbeitgeber meist keine mitbestimmte Beteiligung möchte

2. Das Betriebsverfassungsgesetz

Das Betriebsverfassungsgesetz in der Neufassung vom 25.09.2001 überträgt den Betriebsräten in Bezug auf den Arbeits- und Gesundheitsschutz sowohl Rechte als auch Pflichten. Neben der Pflicht zu überwachen, dass Gesetze und Regelungen befolgt und eingehalten werden, kommen die Pflicht zur Mitwirkung und das Recht zur Mitbestimmung hinzu.

PFLICHT ZUR ÜBERWACHUNG

§ 80 (1) Allgemeine Aufgaben

Der Betriebsrat hat folgende allgemeine Aufgaben:

1. darüber zu wachen, dass die zugunsten der Arbeitnehmer geltenden Gesetze, Verordnungen, Unfallverhütungsvorschriften, Tarifverträge und Betriebsvereinbarungen durchgeführt werden;
9. Maßnahmen des Arbeitsschutzes und des betrieblichen Umweltschutzes zu fördern

RECHTE UND PFLICHTEN HINSICHTLICH MITWIRKUNG

§ 89 Arbeits- und betrieblicher Umweltschutz

(1) Der Betriebsrat hat sich dafür einzusetzen, dass die Vorschriften über den Arbeitsschutz und die Unfallverhütung im Betrieb sowie über den betrieblichen Umweltschutz durchgeführt werden. Er hat bei der Bekämpfung von Unfall- und Gesundheitsgefahren die für den Arbeitsschutz zuständigen Behörden, die Träger der gesetzlichen Unfallversicherung und die sonstigen in Betracht kommenden Stellen durch Anregung, Beratung und Auskunft zu unterstützen.

(2) Der Arbeitgeber und die in Abs.1 Satz 2 genannten Stellen sind verpflichtet, den Betriebsrat oder die von ihm bestimmten Mitglieder des Betriebsrates bei allen im Zusammen-

hang mit dem Arbeitsschutz oder der Unfallverhütung stehenden Besichtigungen und Fragen und bei Unfalluntersuchungen hinzuzuziehen. Der Arbeitgeber hat den Betriebsrat

auch bei allen im Zusammenhang mit dem betrieblichen Umweltschutz stehenden Besichtigungen und Fragen hinzuzuziehen und ihm unverzüglich die den Arbeitsschutz, die Unfallverhütung und den betrieblichen Umweltschutz betreffenden Auflagen und Anordnungen der zuständigen Stellen mitzuteilen.

(4) An Besprechungen des Arbeitgebers mit den Sicherheitsbeauftragten im Rahmen des § 22 Abs. 2 des Siebten Buches Sozialgesetzbuch nehmen vom Betriebsrat beauftragte Betriebsratsmitglieder teil.

(5) Der Betriebsrat erhält vom Arbeitgeber die Niederschriften über Untersuchungen, Besichtigungen und Besprechungen, zu denen er nach den Absätzen 2 und 4 hinzuzuziehen ist.

(6) Der Arbeitgeber hat dem Betriebsrat eine Durchschrift der nach § 193 (5) des Siebten Buches Sozialgesetzbuch vom Betriebsrat zu unterschreibenden Unfallanzeige auszuhändigen.

§ 90 Unterrichts- und Beratungsrechte

(1) Der Arbeitgeber hat den Betriebsrat über die Planung

1. von Neu-, Um- und Erweiterungsbauten von Fabrikations-, Verwaltungs- und sonstigen betrieblichen Räumen,
2. von technischen Anlagen,
3. von Arbeitsverfahren und Arbeitsabläufen oder
4. der Arbeitsplätze

rechtzeitig unter Vorlage der erforderlichen Unterlagen zu unterrichten.

(2) Der Arbeitgeber hat mit dem Betriebsrat die vorgesehenen Maßnahmen und ihre Auswirkungen auf die Arbeitnehmer, insbesondere auf die Art ihrer Arbeit sowie die sich daraus ergebenden Anforderungen an die Arbeitnehmer so rechtzeitig zu beraten, dass Vorschläge und Bedenken des Betriebsrates bei der Planung berücksichtigt werden können. Arbeitgeber und Betriebsrat sollen dabei auch die gesicherten arbeitswissenschaftlichen Erkenntnisse über die menschengerechte Gestaltung der Arbeit berücksichtigen.

MITBESTIMMUNG

Der Betriebsrat hat zum einen ein Recht auf Mitbestimmung hinsichtlich Vereinbarungen zum Arbeits- und Gesundheitsschutz (§ 87) und zum anderen eine so genannte ‚korrigierende Mitbestimmung‘ (§ 91), die greift, wenn es konkrete Verstöße gegen gesicherte arbeitswissenschaftliche Erkenntnisse über die menschengerechte Gestaltung von Arbeitsplätzen und dadurch eine besondere Belastung der betroffenen Beschäftigten gibt:

§ 87 Mitbestimmungsrechte

(1) Der Betriebsrat hat, soweit eine gesetzliche oder tarifliche 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

- (2) Kommt eine Einigung über eine Angelegenheit nach Abs.1 nicht zustande, so entscheidet die Einigungsstelle. Der Spruch der Einigungsstelle ersetzt die Einigung zwischen Arbeitgeber und Betriebsrat.

§ 91 Mitbestimmungsrecht

Werden die Arbeitnehmer durch Änderungen der Arbeitsplätze, des Arbeitsablaufes oder der Arbeitsumgebung, die den gesicherten arbeitswissenschaftlichen Erkenntnissen über die menschengerechte Gestaltung der Arbeit offensichtlich widersprechen, in besonderer Weise belastet, so kann der Betriebsrat angemessene Maßnahmen zur Abwendung, Milderung oder zum Ausgleich der Belastung verlangen. Kommt eine Einigung nicht zustande, so entscheidet die Einigungsstelle. Der Spruch der Einigungsstelle ersetzt die Einigung zwischen Arbeitgeber und Betriebsrat.

3. Bundespersonalvertretungsgesetz

Das Bundespersonalvertretungsgesetz überträgt den Personalräten in Bezug auf den Arbeits- und Gesundheitsschutz sowohl Rechte als auch Pflichten. Neben der Pflicht zu überwachen, dass Gesetze und Regelungen befolgt und eingehalten werden, kommen die Pflicht zur Mitwirkung und das Recht zur Mitbestimmung hinzu.

PFLICHT ZUR ÜBERWACHUNG

§ 68

(1) Die Personalvertretung hat folgende allgemeine Aufgaben:

1. Maßnahmen, die der Dienststelle und ihren Angehörigen dienen, zu beantragen,
2. darüber zu wachen, daß die zugunsten der Beschäftigten geltenden Gesetze, Verordnungen, Tarifverträge, Dienstvereinbarungen und Verwaltungsanordnungen durchgeführt werden,

(2) Die Personalvertretung ist zur Durchführung ihrer Aufgaben rechtzeitig und umfassend zu unterrichten. Ihr sind die hierfür erforderlichen Unterlagen vorzulegen. [...]

RECHTE UND PFLICHTEN HINSICHTLICH MITWIRKUNG

§ 81

(1) Der Personalrat hat bei der Bekämpfung von Unfall- und Gesundheitsgefahren die für den Arbeitsschutz zuständigen Behörden, die Träger der gesetzlichen Unfallversicherung und die übrigen in Betracht kommenden Stellen durch Anregung, Beratung und Auskunft zu unterstützen und sich für die Durchführung der Vorschriften über den Arbeitsschutz und die Unfallverhütung in der Dienststelle einzusetzen.

(2) Der Dienststellenleiter und die in Absatz 1 genannten Stellen sind verpflichtet, bei allen im Zusammenhang mit dem Arbeitsschutz oder der Unfallverhütung stehenden Besichtigungen und Fragen und bei Unfalluntersuchungen den Personalrat oder die von ihm bestimmten Personalratsmitglieder derjenigen Dienststelle hinzuzuziehen, in der die Besichtigung oder Untersuchung stattfindet. Der Dienststellenleiter hat dem Personalrat un-

verzüglich die den Arbeitsschutz und die Unfallverhütung betreffenden Auflagen und Anordnungen der in Absatz 1 genannten Stellen mitzuteilen.

(3) An den Besprechungen des Dienststellenleiters mit den Sicherheitsbeauftragten im Rahmen des § 22 Abs. 2 des Siebten Buches Sozialgesetzbuch nehmen vom Personalrat beauftragte Personalratsmitglieder teil.

(4) Der Personalrat erhält die Niederschriften über Untersuchungen, Besichtigungen und Besprechungen, zu denen er nach den Absätzen 2 und 3 hinzuzuziehen ist.

(5) Der Dienststellenleiter hat dem Personalrat eine Durchschrift der nach §193 Abs. 5 des Siebten Buches Sozialgesetzbuch vom Personalrat zu unterschreibenden Unfallanzeige oder des nach beamtenrechtlichen Vorschriften zu erstattenden Berichts auszuhändigen.

MITBESTIMMUNG

§ 75 (3)

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

9. Bestellung von Vertrauens- oder Betriebsärzten als Angestellte,
10. Maßnahmen zur Verhütung von Dienst- und Arbeitsunfällen und sonstigen Gesundheitsschädigungen

§ 78

(1) Der Personalrat wirkt mit bei

1. Vorbereitung von Verwaltungsanordnungen einer Dienststelle für die innerdienstlichen, sozialen und persönlichen Angelegenheiten *der* Beschäftigten ihres Geschäftsbereiches, wenn nicht nach § 94 des Bundesbeamtengesetzes die Spitzenorganisationen der zuständigen Gewerkschaften bei der Vorbereitung zu beteiligen sind,
2. Auflösung, Einschränkung, Verlegung oder Zusammenlegung von Dienststellen oder wesentlichen Teilen von ihnen

(4) Absatz 3 gilt entsprechend für Neu-, Um- und Erweiterungsbauten von Diensträumen.

(5) Vor grundlegenden Änderungen von Arbeitsverfahren und Arbeitsabläufen ist der Personalrat anzuhören.

3. Rechtsprechung

BAG, 1. Senat Beschluss vom 02.04.1996 – ABR 47/95

1. Der Betriebsrat kann aufgrund seines Mitbestimmungsrechtes nach § 87 Abs. 1 Nr. 7 BetrVG i.V. mit § 120a GewO und Art. 7 der EWG-Bildschirmrichtlinie (90/2701EWG) betriebliche Regelungen über die Unterbrechung von Bildschirmarbeit durch andere Tätigkeiten oder Pausen verfassen.

2. Der Betriebsrat kann dagegen nicht durchsetzen, dass betriebliche Regelungen über Augenuntersuchungen der an Bildschirmen beschäftigten Arbeitnehmer getroffen werden.
3. Der Senat folgt der Rechtsprechung des Europäischen Gerichtshofs, wonach die Verpflichtung zur richtlinienkonformen Auslegung innerstaatlichen Rechts unabhängig davon besteht, ob der nationale Gesetzgeber zur Umsetzung der Richtlinie bereits tätig geworden ist oder nicht.

LAG Hamburg, Beschluss vom 21.09.2000 – 7 TaBV 3198 in: NZA-RR 2001, S. 190 ff.

Der Betriebsrat hat ein Mitbestimmungsrecht gern. § 87 Abs. 1 Nr. 7 BetrVG bei folgenden Regelungsgegenständen des Arbeitsschutzgesetzes und der Bildschirmarbeitsverordnung:

- Gefährdungsbeurteilung gern. § 5 ArbSchG und § 3 BildscharbVO;
- Ausgestaltung der Dokumentation gern. § 6 ArbSchG;
- Unterweisung der Arbeitnehmer gem. § 12 ArbSchG;
- Maßnahmen des Gesundheitsschutzes gern. §§ 3 1 und 4 ArbSchG sowie §§ 4 und 5 BildscharbVO einschließlich einer Pausenregelung und präventiver Maßnahmen des Gesundheitsschutzes;
- Betriebliche Maßnahmen der Organisation des Gesundheitsschutzes gern. § 3 11 Nrn. 1 und 2 ArbSchG;
- Beauftragung fachkundiger Personen mit Aufgaben des Gesundheitsschutzes gern. § 13 II ArbSchG;
- Arbeitsmedizinische Vorsorgeuntersuchung gern. § 11 ArbSchG und § 6 BildscharbVO.

BAG Beschluss vom 15.01.2002 – 1 ABR 13101 (Vorinstanz: LAG Hamburg, Beschluss vom 21.09.2000 – 7 TaBV 3/98) i. NZA 2002, S.995

1. Das Mitbestimmungsrecht nach § 87 Abs. 1 Nr. 7 BetrVG setzt eine Handlungspflicht des Arbeitgebers voraus, die aus den Vorschriften des Arbeits- und Gesundheitsschutzes folgt und die wegen Fehlens einer zwingenden Vorgabe einer konkreten betrieblichen Regelung bedarf.
2. Der Antrag auf Feststellung eines Mitbestimmungsrechts nach § 97 Abs. 1 Nr. 7 BetrVG muss erkennen lassen, welche konkreten betrieblichen Regelungen zur Umsetzung dieser Handlungspflicht mitbestimmt werden sollen.

Aus der BAG-Entscheidung:

„Der Betriebsrat soll an betrieblichen Regelungen beteiligt werden, die der Arbeitgeber zwar aufgrund einer öffentlich-rechtlichen Rahmenvorschrift zu treffen hat, bei deren Umsetzung ihm aber Handlungsspielräume verbleiben. Mitzubestimmen hat der Betriebsrat bei der Ausfüllung des Spielraums. Dadurch soll im Interesse der betroffenen Arbeitnehmer eine möglichst effiziente Umsetzung des gesetzlichen Arbeitsschutzes im Betrieb erreicht werden.“

„Das Mitbestimmungsrecht setzt danach ein, wenn eine gesetzliche Handlungspflicht objektiv besteht und wegen Fehlens einer zwingenden Vorgabe betrieblicher Regelungen verlangt, um das vom Gesetz vorgegebene Ziel des Arbeits- und Gesundheitsschutzes zu erreichen.“

Wenn mehrere Möglichkeiten bestehen, die gesetzliche Vorschrift zu erfüllen, handelt es sich um eine Rahmenvorschrift und es bedarf zur Konkretisierung der Mitbestimmung des Betriebsrats nach § 87 Abs. 1 Nr. 7 BetrVG

ArbG Neumünster, Urteil vom 20.01.2000 – 4 Ca 1034b/99 i. NZB-RR 2000, S. 237 ff

Erstattung der Kosten für eine Bildschirmbrille:

1. Wer von einem etwa siebenstündigen Arbeitstag etwas 30 bis 45 Minuten am Bildschirm arbeitet, kann vom Arbeitgeber Erstattung der angemessenen Kosten einer Bildschirmbrille verlangen, wenn ihm augenärztlich eine Brille speziell für die Arbeit am Bildschirm verordnet wurde.
2. Der direkte Gang zum Augenarzt ohne vorausgegangene betriebliche Untersuchung führt nicht zum Wegfall des Erstattungsanspruchs.
3. Spezielle Sehhilfen im Sinne des BildschirmarbeitsVO sind besondere, arbeitsplatzbezogene Sehhilfen, die aus medizinischer Sicht für die Arbeit am Bildschirm erforderlich sind, um beschwerdefrei, scharfes Sehen in der Mitteldistanz ohne körperliche Zwangshaltungen zu gewährleisten.

LAG Schleswig-Holstein, Beschluss vom 17.12.1999 – 5 Ta BV 27199 in: AiB 2000, S.630

Mitbestimmung des Betriebsrates bei Gefährdungsbeurteilungen

1. Aufgrund der gegenteiligen Ansichten im Hinblick auf das Mitbestimmungsrecht des Betriebsrates nach § 87 Abs. 1 Nr. 7 BetrVG bei der Art und Weise der Durchführung von Gefährdungsbeurteilungen im Rahmen des § 5 ArbSchG ist bei einem Streit zwischen den Betriebsparteien bereits bei der Erarbeitung der Grundlagen der Gefährdungsbeurteilungen und der Beschaffung der Informationen eine Einigungsstelle einzusetzen, da diese nicht offensichtlich unzuständig nach § 98 Abs. 1 ArbGG ist.
2. Auf die alte Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts aus dem Jahr 1983, die ein Mitbestimmungsrecht des Betriebsrates nach § 87 Abs. 1 Nr. 7 BetrVG bei der Gestaltung von Bildschirmarbeitsplätzen verneint hatte, kann nicht mehr zurückgegriffen werden, da nunmehr die Vorschriften des Arbeitsschutzgesetzes maßgeblich sind.

(Sabine Morgenroth, Juli 2003)