

Wissen bewegt

Betriebsräte, Personalräte, Jugend- und Auszubildendenvertretungen,
Schwerbehindertenvertretungen, Mitarbeitervertretungen

ver.di b

Mitbestimmung bei der Gefährdungsbeurteilung nach dem Arbeitsschutz-gesetz und der Bildschirmarbeitsverordnung sowie bei der Unterweisung nach dem Arbeitsschutzgesetz

- **Rechtsgrundlage:** § 87 Abs. 1 Nr. 7 BetrVG, § 5 ArbSchG i.V.m. § 3 Bildschirmarbeitsverordnung, § 12 ArbSchG
- **Gericht:** Bundesarbeitsgericht vom 08.06.2004 (1 ABR 4/03 und 1 ABR 13/03); BAG-Pressemitteilung 38/04
- **Orientierungssätze (nicht amtliche Orientierungssätze) :**
 1. Der Betriebsrat hat ein Mitbestimmungsrecht nach Paragraph 87 Abs. 1 Nr. 7 BetrVG bei der Gefährdungsbeurteilung nach Paragraph 5 ArbSchG i.V.m. Paragraph 3 Bildschirmarbeitsverordnung sowie bei der Unterweisung der Arbeitnehmer nach Paragraph 12 ArbSchG.
 2. Eine Betriebsvereinbarung über die sich aus diesen Bestimmungen ergebenden Regelungsgegenstände darf die Aufstellung eines Konzepts nicht dem Arbeitgeber überlassen und die Beteiligung des Betriebsrats nicht auf ein Beratungsrecht beschränken. Vielmehr muss die Betriebsvereinbarung selbst den Gegenstand regeln.

Mehr Hintergrundinformationen

- [Der Rechtsstreit](#)
- [Die Mitbestimmungspraxis](#)

Der Rechtsstreit

In zwei Beschlussverfahren hat sich das BAG am 8.6.2004 mit wesentlichen Fragen des Mitbestimmungsrechts des Betriebsrats beim Arbeits- und Gesundheitsschutz (Paragraph 87 Abs. 1 Nr. 7 BetrVG) befasst und entschieden. In dem ersten Fall (1 ABR 4/03) hatte ein Luftfahrtunternehmen dem Betriebsrat des Hamburger Betriebes den Abschluss von Regelungen zum Arbeits- und Gesundheitsschutz verweigert. Das geschah nicht nur mit dem Hinweis, dass der örtliche Betriebsrat nicht zuständig sei. Das Luftfahrtunternehmen als Arbeitgeberin bestritt für wesentliche Regelungsforderungen des Betriebsrats auch dessen Mitbestimmungsrecht.

Die vom Betriebsrat angerufene Einigungsstelle fällte am 12.11.1999 einen Spruch. Der Einigungsstellenspruch enthielt hinsichtlich der mitbestimmungsrechtlich besonderen Problembereiche Bestimmungen zur Unterweisung der Arbeitnehmer nach Paragraph 12 ArbSchG und zur Gefährdungsbeurteilung nach Paragraph 5 ArbSchG und Paragraph 3 Bildschirmarbeitsverordnung.

Die Arbeitgeberin leitete daraufhin ein Beschlussverfahren mit dem Antrag auf Feststellung der Unwirksamkeit des Einigungsstellenspruchs ein. Der Einigungsstellenspruch gehe bei dem Regelungsgegenstand "Unterweisung der Arbeitnehmer" über das gesetzliche Mitbestimmungsrecht hinaus. Hinsichtlich der

Gefährdungsbeurteilung sei er weitgehend inhaltsleer und führe nicht zu einer Lösung der Konflikte.

Dem zweiten Verfahren (1 ABR 13/03) lag folgender Tatbestand zugrunde: In einem Betrieb, ebenfalls in Hamburg gelegen, waren die Arbeitsplätze überwiegend mit Bildschirmen ausgestattet. Arbeitgeberin und Betriebsrat einigten sich Ende 1998 darauf, unverzüglich Verhandlungen zum Abschluss von Regelungen im Rahmen der gesetzlichen Bestimmungen des Arbeitsschutzgesetzes und der Bildschirmarbeitsverordnung aufzunehmen. Im Falle der Nichteinigung sollte eine Einigungsstelle gebildet werden.

Die wegen der erfolglosen Verhandlungen im Mai 1999 gebildete Einigungsstelle fasste einen Zwischenbeschluss dahingehend, dass sie gemäß Paragraf 87 Abs. 1 Nr. 7 BetrVG für die Regelungsgegenstände "Gefährdungsbeurteilung i.S.v. Paragraf 5 Arbeitsschutzgesetz und Paragraf 3 Bildschirmarbeitsverordnung" sowie die "Unterweisung gemäß Paragraf 12 Arbeitsschutzgesetz" zuständig ist. Noch vor Abschluss des Einigungsstellenverfahrens leitete die Arbeitgeberin ein Beschlussverfahren ein. Sie bestreitet die Zuständigkeit der Einigungsstelle. Nach ihrer Auffassung setzt der Mitbestimmungstatbestand des Paragrafen 87 Abs. 1 Nr. 7 BetrVG eine objektiv bestimmbare, konkrete Gesundheitsgefahr voraus. Demgegenüber meint der Betriebsrat, der Regelungsgegenstand "Gefährdungsbeurteilung und Unterweisung" bezieht sich auf Regelungen zum Gesundheitsschutz im Rahmen der gesetzlichen Vorschriften und sichert ihm ein umfassendes Mitbestimmungsrecht in dieser Frage.

Das BAG hat in beiden Fällen die Mitbestimmung des Betriebsrats bejaht. Bei dem ersten Rechtsstreit geht das BAG in der Entscheidung vom 8.6.2004 davon aus, dass der Spruch der Einigungsstelle der Mitbestimmung des Betriebsrats nach Paragraf 87 Abs. 1 Nr. 7 BetrVG nicht gerecht wird. Der Spruch enthalte nur allgemeine Vorgaben an die Arbeitgeberin zu den Themen der Unterweisung und den möglichen Gegenständen und Methoden der Gefährdungsbeurteilung nach dem Arbeitsschutzgesetz. Die Anwendung auf die einzelnen und unterschiedlichen Arbeitsplätze im Betrieb bliebe allein der Arbeitgeberin überlassen.

Zu beiden Fällen macht das BAG folgende grundlegende Ausführungen: Nach Paragraf 87 Abs. 1 Nr. 7 BetrVG hat der Betriebsrat im Rahmen der gesetzlichen Vorschriften mitzubestimmen bei Regelungen über den Arbeits- und Gesundheitsschutz. Dies umfasse auch die von der Arbeitgeberin vorzunehmende Beurteilung der Gefährdung am Arbeitsplatz und die Unterweisung der Arbeitnehmer über die Sicherheit und den Gesundheitsschutz. Eine Betriebsvereinbarung hierüber dürfe die Aufstellung des Konzepts nicht dem Arbeitgeber überlassen und die Beteiligung des Betriebsrats nicht auf ein Beratungsrecht beschränken. Vielmehr muss die Betriebsvereinbarung selbst den Gegenstand regeln.

Die Mitbestimmungspraxis

In beiden Verfahren ging es im Kern um die Frage der Mitbestimmung bei der **Gefährdungsbeurteilung** im Sinne von Paragraf 5 ArbSchG und Paragraf 3 Bildschirmarbeitsverordnung sowie um die **Unterweisung der Arbeitnehmer** gemäß Paragraf 12 ArbSchG. Nach Paragraf 5 Abs. 1 ArbSchG hat der Arbeitgeber zu beurteilen, welche Maßnahmen des Arbeitsschutzes erforderlich sind, damit eine Gefährdung der Beschäftigten bei ihrer Arbeit unterbleibt. Eine Gefährdung kann sich etwa ergeben durch die Gestaltung und Einrichtung der Arbeitsstätte und des Arbeitsplatzes, die Auswahl und den Einsatz von Arbeitsmitteln, die Gestaltung von Arbeitsabläufen und Arbeitszeit sowie durch eine unzureichende Qualifikation und Unterweisung der Beschäftigten. Die Beurteilung ist je nach der Art der Tätigkeiten vorzunehmen. Die Bestimmung des Paragraf 3 Bildschirmarbeitsverordnung als eine **speziellere Vorschrift** legt fest, dass bei der Beurteilung nach Paragraf 5 ArbSchG der Arbeitgeber bei Bildschirmarbeitsplätzen die Sicherheits- und

Gesundheitsbedingungen insbesondere hinsichtlich einer möglichen Gefährdung des Sehvermögens sowie körperlicher Probleme und psychischer Belastung zu ermitteln und zu beurteilen hat.

Paragraf 12 ArbSchG regelt die Unterweisung in die Arbeitssicherheit und den Gesundheitsschutz. Der Arbeitgeber hat die Beschäftigten über die Sicherheit und den Gesundheitsschutz bei der Arbeit während ihrer Arbeitszeit **ausreichend und angemessen** zu unterweisen. Dabei umfasst die Unterweisung Anweisungen und Erläuterungen, die eigens auf den Arbeitsplatz oder den Aufgabenbereich der Beschäftigten ausgerichtet sind. Die Unterweisung muss bei der Einstellung, bei Veränderungen im Aufgabenbereich, der Einführung neuer Arbeitsmittel oder einer neuen Technologie vor Aufnahme der Tätigkeit der Beschäftigten erfolgen. Sie muss an die **Gefährdungsentwicklung angepasst** sein und erforderlichenfalls regelmäßig wiederholt werden.

Mit den Beschlüssen vom 8.6.2004 hat das BAG das Mitbestimmungsrecht bejaht, ob der Arbeitgeber bei einem bestimmten Tatbestand Arbeitsschutzmaßnahmen zu ergreifen hat. Paragraf 5 Abs. 1 ArbSchG und Paragraf 3 Bildschirmarbeitsverordnung wollen den vorbeugenden Arbeits- und Gesundheitsschutz. Es wäre aber nicht sachgerecht, die Beurteilung, ob und inwieweit ein Tatbestand zur Anwendung dieser Vorschriften vorliegt, allein der Arbeitgeberseite zu überlassen. Das kann zu einer dem Mitbestimmungszweck nach Paragraf 87 Abs. 1 Nr. 7 BetrVG widersprechenden Gefährdungsbeurteilung führen und deshalb nicht sachgerechte Arbeitsschutzmaßnahmen zur Folge haben (vgl. Fitting u.a., Handkommentar Betriebsverfassungsgesetz, Paragraf 87 Rn. 275 mit weiteren Nachweisen).

Auch bei der Unterweisung der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer nach Paragraf 12 ArbSchG darf es nicht allein dem Arbeitgeber überlassen werden, wie die Themenvorgaben zu dieser Unterweisung erfolgen. Auch hier hat durch die Mitbestimmung nach Paragraf 87 Abs. 1 Nr. 7 BetrVG eine Konkretisierung zu erfolgen.

Es ist abschließend anzumerken, dass die Beschlüsse des BAG vom 8.6.2004 zunächst als Pressemitteilung vorliegen. Die Entscheidungsbegründungen werden zweifelsohne auf weitere Detailfragen eingehen. Aber schon jetzt kann festgestellt werden: Das BAG hat die Mitbestimmung nach Paragraf 87 Abs. 1 Nr. 7 BetrVG beim Arbeits- und Gesundheitsschutz erheblich aufgewertet.

Zusammengestellt und kommentiert von Wolfgang Schneider, Düsseldorf, 20.08.2004

Quelle: http://www.verdi-bub.de/urteile/archiv/archivdb/2004_081