

Grundlagen der Mitbestimmung

by rpbadmin - Montag, September 17, 2012

<http://ratgeber-psychische-belastung.de/services/grundlagen-der-mitbestimmung/>

Betriebsverfassungsgesetz (BetrVG)

In den Betrieben haben die Interessenvertretungen der Beschäftigten eine Schlüsselrolle im Arbeits- und Gesundheitsschutz.

Im Betriebsverfassungsgesetz finden sich in verschiedenen Paragrafen konkrete Ansatzpunkte, um den Arbeits- und Gesundheitsschutz voranzubringen.

Dazu zählen:

- § 80 (1 Pkt. 1– 7) Allgemeine Aufgaben
- § 81 (1– 4) Unterrichts- und Erörterungspflicht des Arbeitgebers
- § 82 (1) Anhörungs- und Erörterungsrecht des Arbeitnehmers
- § 84 (1– 3) Beschwerderecht
- § 87 (1 Pkt. 7) Mitbestimmungsrechte
- § 88 (Pkt. 1) Freiwillige Betriebsvereinbarungen
- § 89 (1– 5) Arbeitsschutz
- § 90 (1– 2) Unterrichts- und Beratungsrechte
- § 91 Mitbestimmungsrecht

Betriebsräte erhalten damit zwei verschiedene Beteiligungsrechte. Bei ausfüllungsbedürftigen Rahmenvorschriften greift das volle Mitbestimmungsrecht. Bei Vorschriften, die keinen Gestaltungsspielraum zulassen, greift das Überwachungsrecht und die Überwachungspflicht.

Als Anknüpfungspunkt zu den außerbetrieblichen Aufsichtsstellen – Arbeitsschutzbehörde, Berufsgenossenschaft – bietet sich die aktive Zusammenarbeit bei der Umsetzung von Arbeits- und Gesundheitsschutzziele an.

Allerdings sind gerade in Fragen des Arbeits- und Gesundheitsschutzes die Beschäftigten wichtige Akteure. Der Arbeitgeber ist nach dem Arbeitsschutzgesetz und die ihn ergänzenden bzw. ausfüllenden Vorschriften verpflichtet, für menschengerechte Arbeitsbedingungen zu sorgen. Die Beschäftigten müssen jedoch bereit sein, die angebotenen „Verhältnisse“ auch anzunehmen und umzusetzen (§§ 15; 16 ArbSchG).

Auf das Arbeitsschutzgesetz bezogen, erhält der Betriebsrat einen Zuwachs an Mitbestimmungsmöglichkeiten,

da dies eine betriebliche Konkretisierung geradezu erfordert. Durch weitgefaste Formulierungen wurde vom Gesetzgeber ein weiter Spielraum sowohl den Tarifvertragsparteien als auch den Betriebsparteien gelassen.

Zur Ausfüllung des Mitbestimmungsrechtes in Bezug auf das Arbeitsschutzgesetz kommen vor allem folgende Rahmenvorschriften in Betracht:

§ 3 – Grundpflicht des Arbeitgebers zur Verbesserung des betrieblichen Arbeitsschutzes; Bereitstellung einer entsprechenden Organisation

- § 4 – allgemeine Grundsätze für Arbeitsschutzmaßnahmen
- § 5 – Beurteilung der Arbeitsbedingungen durch den Arbeitgeber
- § 6 – Dokumentationspflicht
- § 7 – Aufgabenübertragung durch den Arbeitgeber an entsprechend geeignete und qualifizierte Beschäftigte
- § 8 – Zusammenarbeit mehrerer Arbeitgeber, Vergewisserung über den Stand der Unterweisungen von Fremdbeschäftigten (z. B. Leiharbeiter/-innen)
- § 9 – Planung und Durchführung von Maßnahmen bei besonderen Gefahren
- § 11 – medizinische Vorsorge auf Wunsch der Beschäftigten
- § 12 – Unterweisung der Beschäftigten
- § 13 – Übertragung von Pflichten des Arbeitgebers nach §§ 3–14 auf Personen gem. §13 ArbSchG

Die Gefährdungsbeurteilung bildet die Grundlage für die daraus abzuleitenden konkreten Maßnahmen des Arbeits- und Gesundheitsschutzes. Daher sind Strukturen und Verfahren sowie Inhalte des Analyseteils zur Ermittlung von Gefährdungen ein nicht zu unterschätzender Teil der Gefährdungsbeurteilung:

Denn, was nicht als Gefährdung ermittelt werden kann, kann keine Schutzmaßnahme nach sich ziehen.

Viele Anforderungen des Arbeitsschutzgesetzes sind Vorgaben, deren konkrete Umsetzung jedoch betrieblich ausgestaltet, in vielen Fällen auch ausgehandelt werden muss. Dafür steht dem Betriebsrat das volle Mitbestimmungsrecht bei der Festlegung der Einzelheiten der Gefährdungsbeurteilung zu.

Das Bundespersonalvertretungsgesetz (BPersVG)

Für den öffentlichen Bereich gelten das Bundespersonalvertretungsgesetz und die Personalvertretungsgesetze

der Bundesländer. Im Rahmen einer Arbeitshilfe für kommunale Personalräte wäre an dieser Stelle natürlich eine Betrachtung der landespersonalvertretungsrechtlichen Regelungen sinnvoll. Angesichts der umfangreichen Differenzen zwischen den einzelnen Landespersonalvertretungsgesetzen ist dies in der vorliegenden Broschüre nicht leistbar.

Um trotzdem grundsätzliche Orientierungen geben zu können, wird hier auf das Bundespersonalvertretungsgesetz

eingegangen, welches als (ehemaliges⁴³) Haupt- und Rahmengesetz des Personalvertretungsrechts in der Bundesrepublik betrachtet wird. Die hier dargestellten Regelungen des BPersVG müssen daher mit denen im jeweils gültigen Landespersonalvertretungsgesetz abgeglichen werden.

Im Bundespersonalvertretungsrecht existieren verschiedene Regelungen, die auf den Arbeits- und Gesundheitsschutz zu beziehen sind und die den Personalräten umfassende Beteiligungsrechte ermöglichen.

Hierzu gehören:

§ 68 (1– 2) Allgemeine Aufgaben, Informationspflichten der Dienststelle

- § 69 (1– 5) Verfahren der Mitbestimmung
- § 70 (1– 2) Initiativrecht des Personalrates
- § 75 (3 Pkt. 1,10–11,16) uneingeschränktes Mitbestimmungsrecht
- § 76 (2 Pkt. 5 – 7) eingeschränkte Mitbestimmung
- § 81 Beteiligung beim Arbeitsschutz

Der Personalrat hat konkrete Mitbestimmungsmöglichkeiten bei der Gestaltung von Arbeitsplätzen, der Arbeitsumgebung und der Arbeitsmittel. Die Mitbestimmungsrechte erstrecken sich auch auf körperliche Anforderungen und psychische Belastungen der Beschäftigten.

Das uneingeschränkte Mitbestimmungsrecht bezieht sich auf die Bestellung von Vertrauens- und Betriebsärzten, Maßnahmen zur Verhütung von Arbeits- und Dienstunfällen und sonstigen Gesundheitsschädigungen und bei der Gestaltung der Arbeitsplätze. Darunter fallen auch Einzelmaßnahmen, die eine Entstehung von Gesundheitsschäden verhindern, Unfälle mindern bzw. vermeiden sollen und einen effektiven Gesundheitsschutz gewährleisten. Unter sonstigen Gesundheitsschädigungen sind alle medizinisch feststellbaren Verletzungen und arbeitsbedingten Erkrankungen, die die physische und psychische Integrität der Beschäftigten beeinträchtigen, zu verstehen.

Der Personalrat ist zudem verpflichtet, die für den Arbeitsschutz zuständigen Behörden und Unfallkassen zu unterstützen. Diese Verpflichtung umfasst unter anderem Anregung, Beratung und Auskunft. Darüber hinaus hat er sich für die Umsetzung der Arbeitsschutzvorschriften und die Unfallverhütung einzusetzen. Um seinen Aufgaben gerecht werden zu können, ist der Personalrat bei allen mit dem Arbeitsschutz in Zusammenhang stehenden Besichtigungen einzubeziehen (§ 81 Abs. 2 Satz 1 BPersVG).

Mit dem Arbeitsschutzgesetz sind die Pflichten des Arbeitgebers und damit der Inhalt der Informations-, Beteiligungs- und Mitbestimmungsrechte konkretisiert worden.

Regelungsbedarf kann sich ergeben bei der:

- Durchführung der Gefährdungsbeurteilung,
- Planung von Maßnahmen zur Verbesserung von Sicherheit und Gesundheitsschutz der Beschäftigten,
- Dokumentationspflicht des Arbeitgebers,
- Überprüfbarkeit der Wirksamkeit der durchgeführten Maßnahmen,
- Unterweisung der Beschäftigten über Sicherheit und Gesundheitsschutz in der Dienststelle und der Mitwirkung an der Organisation des Arbeits- und Gesundheitsschutzes

Die Rechte des Personalrats

Das Mitbestimmungsrecht besteht bei allen Maßnahmen, die sich unmittelbar auf die Arbeitssicherheit von Beschäftigten auswirken. Nach einer Entscheidung des Bundesverwaltungsgerichtes⁴⁴

gehört die Gefährdungsbeurteilung nach § 5 ArbSchG nicht dazu.

Die Richter haben darin eine vorbereitende Handlung gesehen, welche nicht der Mitbestimmung unterliegt. Diese Rechtsprechung berücksichtigt jedoch nicht, dass mit dem Tarifvertrag ein weiterer Weg eröffnet wurde. Nun hat der Personalrat über die Generalklausel⁴⁵ des BPersVG im

Zuge der Rechtskontrolle, die sich aus der Überwachungsbefugnis ergibt, einen weiteren Zugang zur Einflussnahme auf die Gestaltung der Gefährdungsbeurteilung.

Darüber hinaus stehen dem Personalrat in jeder Phase der Planung und Gestaltung des Arbeits- und Gesundheitsschutzes spezielle Informations- und Antragsrechte zu. So ist der Personalrat bei allen mit dem Arbeitsschutz in Zusammenhang stehenden Angelegenheiten hinzuzuziehen. Das bedeutet, dass er über Fragebogenaktionen im Zusammenhang mit der Gefährdungsbeurteilung zu informieren, ihm ein Exemplar des Erhebungsbogens auszuhändigen und ihm Gelegenheit zu Alternativvorschlägen zu geben ist. Auch hat er ein Teilnahmerecht bei mit der Befragung zusammenhängenden Besichtigungen.

Personalrat und Gefährdungsbeurteilung

Bei der Mitbestimmung im Zusammenhang mit einer konkreten Maßnahme kann der Personalrat auch Fehler bei der Vorbereitung, zum Beispiel bei der Gefährdungsbeurteilung, geltend machen. Er kann sich darauf berufen, dass bei der Gefährdungsbeurteilung wichtige Aspekte unberücksichtigt blieben, deren Berücksichtigung möglicherweise zu einer anderen, angemessenen Maßnahme geführt hätte.

Insoweit kann es nur im Interesse der Dienststellenleitungen sein, den Personalrat auch schon in der Vorbereitungsphase umfassend zu beteiligen. Diese Beteiligung kann in Form einer Dienstvereinbarung abgesichert werden. Der Personalrat sollte die Dienststellenleitung in diesem Zusammenhang auf seine Bereitschaft zur Kooperation bei der Vorbereitung von Arbeitsschutzmaßnahmen hinweisen.

Wenn also die Dienststellenleitung sich in der Analysephase über die Anregungen und konkreten Vorschläge des Personalrates – z. B. die zur Befragung eingesetzten Prüflisten zu ändern oder zu ergänzen – hinwegsetzt, ist es für das Mitbestimmungsverfahren des Personalrates unschädlich.

- Das Mitbestimmungsrecht bei den zu ergreifenden Maßnahmen bleibt auch trotz abgelehnter Vorschläge voll erhalten. Die Einwände, die der Personalrat gegen das Vorgehen (Verfahren) bei der Gefährdungsbeurteilung anbringt, können allerdings bei der Verweigerung zur Zustimmung bei Maßnahmen eine Rolle spielen.
- So kann der Personalrat seine Zustimmung mit der Begründung verweigern, dass die beabsichtigten Maßnahmen unzureichend sind. Dabei kann er anführen, dass die eingesetzten Prüflisten unvollständig waren, und auf seine im Vorfeld angeführten Bedenken verweisen.
- Wenn der Personalrat zum Beispiel die Fragestellungen der Dienststellenleitung für unzureichend hält, ermöglicht ihm das Initiativrecht tätig zu werden. Selbst dann, wenn sich die Dienststellenleitung nach Auswertung der Befragungsergebnisse entscheidet, keine Maßnahmen durchzuführen. Seine Intention kann zum Beispiel dahin gehen, dass Maßnahmen zu treffen sind, die nach Maßgabe der veränderten Befragung ergriffen werden. Auch wenn durch indirekte Wege Einfluss auf die Befragungsinstrumente und Methoden genommen werden kann, bietet es sich an, mit der Dienststellenleitung im Rahmen der vertrauensvollen Zusammenarbeit solche Stolpersteine auszuräumen und zu versuchen, im Einvernehmen die Verfahren, Methoden und Befragungen zu gestalten. Dazu könnte eine entsprechende Dienstvereinbarung dienen.

Bei der Gesamtbetrachtung der verschiedenen Mitbestimmungstatbestände, die im Rahmen des betrieblichen Gesundheitsschutzes nutzbar sind, sind zwei besonders interessant, da sie z.T. eine zwingende Grundlage für Verhandlungen zu einer Dienstvereinbarung bilden.

PDF generated by Kalin's PDF Creation Station