

Grundlegende Mitbestimmung bei Arbeitsschutz und Gefährdungsbeurteilung nach dem Betriebsverfassungsgesetz

*Initiativrecht * Zustimmungsverweigerungsrecht bei Ausgestaltung * § 87 Abs. 1 Nr. 7 BetrVG * Konkrete Forderungen * Einigungsstelle*

Der Betriebsrat hat ein umfassendes Mitbestimmungs- und Zustimmungsverweigerungsrecht nach § 87 Abs. 1 Nr. 7 BetrVG (Arbeits- und Gesundheitsschutz) auch in Bezug auf die Ausgestaltung der Gefährdungsbeurteilung nach dem Arbeitsschutzgesetz. Denn die §§ 3 und 5 des Arbeitsschutzgesetzes sind ausfüllungsbedürftige Vorschriften, die nicht aus sich selbst heraus Schutzstandards festlegen.

Das bedeutet selbstverständlich auch, dass der Betriebsrat die Initiative hierbei ergreifen kann, um Regelungen für eine Gefährdungsbeurteilung zur treffen. Das Mitbestimmungsrecht des Betriebsrates entsteht also nicht erst dann, wenn Maßnahmen, die sich aus der Gefährdungsbeurteilung ergeben, umgesetzt werden.

Das Mitbestimmungsrecht nach § 87 Abs. 1 Nr. 7 BetrVG ist damit ein erzwingbares Mitbestimmungsrecht, so dass dem BR im Grundsatz die Möglichkeit offen steht, im Nichteinigungsfall die Einigungsstelle nach § 87 Abs. 2 BetrVG anzurufen. Damit der/die Einigungsstellenvorsitze von den Ideen des BR überhaupt überzeugt werden kann, muss der BR fundiert argumentieren und konkrete (aus den Normen des Arbeits- und Gesundheitsschutzes folgende) Handlungspflichten des Arbeitgebers einfordern können, denn es macht bzgl. der Durchsetzung der Maßnahme wenig Sinn - und wurde rechtlich auch in der Vergangenheit zurückgewiesen - lediglich allgemeine Anträge zu stellen. Der Betriebsrat muss in der Lage sein, konkrete Maßnahmen, die er im Mitbestimmungswege durchzusetzen gedenkt, zu benennen. „Die Einigungsstelle muss Regelungen für die jeweiligen Arbeitsplätze selbst treffen, wenn eine Betriebsvereinbarung zur Durchführung einer Gefährdungsbeurteilung beschlossen wird.“ ([Oberberg, M.; Schoof, C. „Die Einigungsstelle im Arbeits- und Gesundheitsschutz. So kann der Betriebsrat sie effektiv nutzen!“ AiB 9/2012](#))

→ Der Gang in die Einigungsstelle

Auch aus diesem rechtlichen Aspekt ergibt es Sinn, wenn der Betriebsrat die Beschäftigten von Anfang an ins Boot holt, mit ihnen - in geeigneter Form - Problemfelder herauskristallisiert und konkrete Vorschläge zur Vermeidung von Gefährdungen und zur Verbesserung der Arbeitsbedingungen entwickelt. Denn nur die ExpertInnen vor Ort können dies – zusammen mit den unterschiedlichen ArbeitssicherheitsexpertInnen - realisieren.

Weitere Infos zum Thema Mitbestimmung und Betriebs- und Dienstvereinbarungen im Bezug

Gefährdungsbeurteilungen:

- Zur Mitbestimmung des Betriebs- und Personalrates beim Arbeits- und Gesundheitsschutz s. ausführlich: [Sopo aktuell Nr. 31](#). (2019 weiterhin aktuell)
- [Mitbestimmungsrechte von BR und PR bei der Gefährdungsbeurteilung \(Hummel/Geißler in Jahrbuch Gute Arbeit 2013\)](#)
- [Gestaltungsraster für Betriebs- und Dienstvereinbarung der Hans-Böckler-Stiftung \(2005\) \(pdf\)](#)
- Weitergehende Informationen von der Hans-Böckler-Stiftung: [Alle Auswertungen und Gestaltungshilfen auf einen Blick](#)
- Weiterführender Lesetipp: Regine Romahn: Gefährdungsbeurteilungen. Betriebs- und Dienstvereinbarungen. Analyse und Handlungsempfehlungen. 2. Aufl. 2013.

ver.di bietet Seminare sowie Inhouse-Schulungen zum Thema Gefährdungsbeurteilung an - aktuelle Seminare siehe Banner hier auf der rechten Seite

Autorin: Anke Thorein

Weiteres zur Mitbestimmung des Betriebsrates im Arbeits- und Gesundheitsschutz

(März 2014) Mitbestimmungsrechte des BR beim Arbeits- und Gesundheitsschutz durch aktuelles BAG-Urteil bekräftigt

Mit Beschluss vom 18. März 2014 hat das Bundesarbeitsgericht (1 ABR 73/12) zum wiederholten Mal die Mitbestimmungsrechte des Betriebsrates im Arbeits- und Gesundheitsschutz bestätigt. Immer dann, wenn der Arbeitgeber in diesem Bereich etwas aufgrund rechtlicher Vorschriften gestaltet, ist der BR in der Mitbestimmung nach BetrVG § 87, Abs. 1 Nr. 7. Im konkreten Fall übertrug der Arbeitgeber von ihm zu erfüllende Pflichten des Arbeitsschutzes auf Führungskräfte seines Betriebes und gestaltete damit die vom Arbeitsschutzgesetz vorgeschriebene Arbeitsschutzorganisation (ArbSchG § 3 Abs. 2) konkret aus.

[ver.di Newsletter Recht 2+3/2014](#)