

Arbeitsschutz und Mitbestimmung – aber sicher!

EINFÜHRUNG

Arbeitsschutzrechtliche Gesetzgebung hat in Deutschland eine lange Geschichte. Die menschengerechte Gestaltung der Arbeit, Maßnahmen zur Verhütung von Unfällen bei der Arbeit und arbeitsbedingte Gesundheitsgefahren rücken allerdings auch in jüngster Zeit wieder verstärkt in den Fokus der Wahrnehmung. Zahlreiche arbeitsschutzrechtliche Vorschriften wurden in der letzten Zeit novelliert oder befinden sich in der Überarbeitung, um den tatsächlichen Entwicklungen zu folgen. So ist bereits seit November 2013 die aktualisierte *Verordnung zur arbeitsmedizinischen Vorsorge* (ArbMedVV) in Kraft, welche u.a. eine neue Angebotsvorsorge mit Blick auf Muskel-Skelett-Erkrankungen vorsieht. Ebenso tritt zum 01. Juni 2015 eine neue *Verordnung über Sicherheit und Gesundheitsschutz bei der Verwendung von Arbeitsmitteln* (Betriebssicherheitsverordnung) in Kraft. Die Bundesregierung hat zudem eine Änderung der *Arbeitsstättenverordnung* (ArbStättV) beschlossen, welche gleichzeitig die bisherige *Bildschirmarbeitsverordnung* inkorporiert.

Ein wesentlicher Aspekt in diesem Feld ist die Gefährdungsbeurteilung der Arbeitsplätze im Betrieb, zuletzt insbesondere unter Einbezug der von einem Arbeitsplatz ausgehenden psychischen Belastungen. Sowohl die Erstellung der Gefährdungsbeurteilung als maßgeblicher Ausgangspunkt der durch einen Arbeitgeber zu ergreifenden weiteren Maßnahmen als auch die in der Regel hieraus resultierende Unterweisung der Arbeitnehmer war in der jüngsten Vergangenheit häufiger Anlass für Auseinandersetzungen zwischen Arbeitgebern und Betriebsräten. Vor allem die Abgrenzung, wann ein Mitbestimmungsrecht besteht und wann nicht, war hierbei relevant. Das Bundesarbeitsgericht (BAG) hatte in einer Entscheidung aus dem September 2014 noch einmal Gelegenheit, dies klarzustellen.

SACHVERHALT

BAG, BESCHLUSS VOM 30. SEPTEMBER 2014

- 1 ABR 106/12

Die Arbeitgeberin hatte mit einem Drittunternehmen einen „Dienstvertrag über sicherheitstechnische Dienstleistungen nach dem „Gesetz über Betriebsärzte, Sicherheitsingenieure und andere Fachkräfte für Arbeitssicherheit“ (Arbeitssicherheitsgesetz) abgeschlossen. Bestandteil dieses Vertrages war u.a. die Erbringung der „Aufgaben, die sich aus § 6 ASiG in Verbindung mit der Unfallverhütungsvorschrift BGV A2 der zuständigen Berufsgenossenschaft ergeben“ und die Erstellung von „Gefährdungsanalysen“. Einen vom Betriebsrat vorgelegten Entwurf einer Betriebsvereinbarung zur betrieblichen Gesundheitsförderung lehnte die Arbeitgeberin ab, ein Einstellungsverfahren ruhte.

Die Arbeitgeberin leitete selbst das Beschlussverfahren ein und ersuchte um die Feststellung, dass dem Betriebsrat wegen der Übertragung der diesbezüglichen Aufgabenstellung auf das Drittunternehmen kein Mitbestimmungsrecht hinsichtlich der zu erstellenden Gefährdungsbeurteilung (§ 5 ArbSchG) und der Durchführung der Unterweisung der Arbeitnehmer (§ 12 ArbSchG) zustehe. Sie selbst über diesbezüglich gegenüber dem Drittunternehmen lediglich Überwachungsrechte aus, welche ein Mitbestimmungsrecht ebenfalls ausschlossen. Die Vorinstanzen haben die Antragstellung jeweils zurückgewiesen.

ENTSCHEIDUNG DES BAG

Das BAG hat die Rechtsbeschwerde der Arbeitgeberin zurückgewiesen. Die Beauftragung des Drittunternehmens mit der Durchführung der Gefährdungsbeurteilungen sowie der Unterweisungen der Arbeitnehmer stehe dem Mitbestimmungsrecht des Betriebsrats nicht entgegen.

Ein Betriebsrat habe nach § 87 Abs. 1 Nr. 7 BetrVG bei betrieblichen Regelungen über den Gesundheitsschutz mitzubestimmen. Das Mitbestimmungsrecht beziehe sich auf gesetzliche Rahmenvorschriften konkretisierende Maßnahmen des Arbeitgebers, welche dieser zur Verhütung von Gesundheitsschäden ergreife. Hierdurch solle im Interesse der betroffenen Arbeitnehmer eine möglichst effiziente Umsetzung des gesetzlichen Arbeitsschutzes erreicht werden. Das Mitbestimmungsrecht setze ein, wenn eine gesetzliche Handlungspflicht objektiv bestehe und wegen Fehlens einer zwingenden Vorgabe betriebliche Regelungen verlange, um das vom Gesetz vorgegebene Ziel des Arbeits- und Gesundheitsschutzes zu erreichen. Daher bestehe ein Mitbestimmungsrecht bezüglich der Durchführung der Gefährdungsbeurteilung der Arbeitsplätze sowie der Unterweisung der Arbeitnehmer; dies hatte das BAG bereits mit Beschluss vom 08. Juni 2004 (Az.: 1 ABR 13/03) grundlegend entschieden.

Diesem stehe auch der Vertragsschluss mit dem Drittunternehmen nicht entgegen. Ein Arbeitgeber habe bei der Vertragsgestaltung mit einem Drittunternehmen sicherzustellen, dass die ordnungsgemäße Wahrnehmung von Mitbestimmungsrechten gewährleistet sei. Anderslautende Bindungen dürfe der Arbeitgeber nicht eingehen.

Auch die gemäß § 13 Abs. 2 ArbSchG mögliche, an bestimmte Anforderungen geknüpfte Beauftragung von Dritten mit der Durchführung von Gefährdungsbeurteilungen und Beschäftigtenunterweisungen, schließe das Mitbestimmungsrecht nicht aus. Zwar beinhalte die Übertragung bestimmter dem Arbeitgeber obliegender Aufgaben aus

dem Bereich des Arbeitsschutzes auf ein Drittunternehmen, dass dieses diese Aufgaben in eigener Verantwortung wahrnehme. Allerdings diene dies der Erweiterung des Kreises der Verantwortlichen, der Arbeitgeber werde jedoch nicht aus seiner eigenen Verantwortlichkeit entlassen. Dieser bleibe vielmehr neben den durch ihn Beauftragten (haupt-)verantwortlich. Das Mitbestimmungsrecht des Betriebsrats bleibe daher bestehen, soweit ein Handlungsspielraum des Arbeitgebers bei der Umsetzung des Arbeitsschutzes bestehe. Dies beeinflusse gegebenenfalls auch die Übertragung von Aufgaben auf ein Drittunternehmen.

Zu unterscheiden sei allerdings zwischen einen Handlungsspielraum gebenden, eine kollektive abstrakt-generelle Lösung verlangenden Rahmenregelungen und den gegebenenfalls auf diese Lösungen beruhenden (personellen) Einzelmaßnahmen. Lügen z.B. mit dem Betriebsrat getroffene Regelungen bezüglich der Durchführung von Gefährdungsbeurteilungen (auch) durch Dritte vor, unterläge die konkrete Auswahl und Beauftragung eines Drittunternehmens grundsätzlich nicht mehr der Mitbestimmung.

Vor dem Hintergrund der Zurückweisung der Antragstellung aus den dargestellten Gründen hat das BAG darüber hinaus offen gelassen, ob die durch die Arbeitgeberin gewählte Vertragsgestaltung überhaupt ausreichend war, um die angenommene Übertragung der arbeitsschutzrechtlichen Aufgaben wirksam zu gestalten.

PRAKTISCHE BEDEUTUNG DER ENTSCHEIDUNG

Das BAG bestätigt mit der vorliegenden Entscheidung seine bisherige Linie. Lassen die gesetzlichen Vorgaben dem Arbeitgeber bei der Umsetzung des betrieblichen Arbeitsschutzes einen Handlungsspielraum, hat der Betriebsrat mitzubestimmen. Im Bereich des Arbeitsschutzes bzw. Gesundheitsschutzes, wie es das Betriebsverfassungsgesetz nennt, gibt es zahlreiche solcher Rahmenvorschriften. Auch das Betriebsverfassungsgesetz selbst sieht an verschiedenen Punkten die Einbeziehung des Betriebsrates bei Maßnahmen rund um den Arbeitsschutz bzw. der menschengerechten Gestaltung der Arbeitsplätze vor. Entsprechend weitgefasst sind die Möglichkeiten von Betriebsräten, hier Einfluss auf die Gestaltung der betrieblichen Abläufe zu nehmen, was auch zunehmend geschieht. Die vorliegende Entscheidung zeigt auf, dass auch die – zulässige – Übertragung bestimmter arbeitsschutzrechtlicher Verpflichtungen durch den Arbeitgeber auf Dritte solche Mitbestimmungsrechte nicht beschränkt.

Durch diese Entscheidung wird noch einmal verdeutlicht, was das BAG bereits in seinem Beschluss vom 18. März 2014 (Az.: 1 ABR 73/12) herausgestellt hat. Aus § 3 ArbSchG „als „Prototyp“ einer allgemein gehaltenen Rahmenvorschrift“ ergebe sich danach für einen Arbeitgeber die Verpflichtung, eine geeignete Arbeitsschutzorganisation einzurichten. Dies umfasse auch die abstrakte Übertragung und Zuweisung bestimmter Aufgaben und Pflichten an Führungskräfte und andere Mitarbeiter. Sollen daher z.B. einer bestimmten Leitungsebene umfangreiche Befugnisse und Aufgaben zugewiesen werden, setzt dies zuvor die Einhaltung des Mitbestimmungsrechts des Betriebsrats voraus. Ob dann die konkrete Zuweisung an einzelne Arbeitnehmer oder Drittunternehmen als mitbestimmungsfreie Einzelmaßnahme oder als ebenfalls die Mitbestimmung auslösender kollektiver Tatbestand zu betrachten ist, ist jeweils im Einzelfall zu prüfen. Sollte eine Übertragung auf Dritte erfolgen, ist zudem die Vertragsgestaltung sorgfältig vorzunehmen.

Zu beachten ist zudem die in § 3 Abs. 1 ArbSchG enthaltene Überprüfungs- und Anpassungspflicht des Arbeitgebers. Sämtliche einmal getroffenen Maßnahmen sind – mit dem Ziel der Verbesserung – auf ihre weiterhin gegebene Wirksamkeit und mögliche Anpassungsbedürfnisse zu überprüfen. Durch die kontinuierliche Weiterentwicklung der betrieblichen Abläufe und Prozesse ergibt sich sowohl bezüglich dieser Überprüfungs- als auch hinsichtlich der gegebenenfalls sich hieraus ergebenden Anpassungsprozesse stetig das Erfordernis zur Einbeziehung des Betriebsrats. Wird dies nicht beachtet, hat dieser über die Einleitung arbeitsgerichtlicher Beschlussverfahren, der Einleitung

von Einigungsstellenverfahren sowie über die Einschaltung der zuständigen Aufsichtsbehörden die Möglichkeit, die Wahrung seiner Einflussmöglichkeiten und Mitbestimmungsrechte zu sichern.

ANSPRECHPARTNER



Dr. Thilo Mahnhold
t.mahnhold@justem.de



Christoph Frieling, LL.M.
c.frieling@justem.de

www.justem.de