

Inhaltsverzeichnis VDRI-Kurier Dezember 2008

Editorial VDRI-Kurier 2/2008	2
Gesetzliche Unfallversicherung - Alles im Wandel	3
UVMG - Personalisierung der Anordnungsbefugnis	8
BGIA - Von der Forschung in die Praxis	10
Mitbestimmungsrecht bei der Gefährdungsbeurteilung	14

Bitte beachten Sie den seit 1.1.2007 geänderten Mitgliedsbeitrag!

Sie helfen uns, indem Sie eine Einzugsermächtigung erteilen. In diesem Fall wird der Jahresbeitrag im Herbst jeden Jahres automatisch abgebucht.

Ansonsten überweisen Sie bitte den Mitgliedsbeitrag an den VDRI bis zum **1. April** jeden Jahres. Eine gesonderte Aufforderung zur Überweisung erfolgt nicht.

Mitglieder, für die der Arbeitgeber den Mitgliedsbeitrag überweist, müssen nichts weiter unternehmen.



Impressum

VDRI-Kurier	Ausgabe 67; Heft 26 – Dezember 2008
Herausgeber	Verein Deutscher Revisions-Ingenieure e.V.(VDRI) c/o Berufsgenossenschaft der Bauwirtschaft Hildesheimer Straße 309 30519 Hannover Tel. 0511/987-2541 (Herr Wesebaum) oder -2523 (Herr Lütje) Geschäftsstelle: Tel. 0511/5463079, Fax: 0511/548602 (Frau Edeler)
Verantwortlich	Dr.-Ing. Wolfgang Damberg, Vorstand
Schriftleitung	Detlef Guyot, Referent für Information und Öffentlichkeitsarbeit Tel. 06131/802-16234, E-Mail: info@vdri.de
Internet / E-Mail	www.vdri.de info@vdri.de Bei Fragen zum Internetauftritt wenden Sie sich bitte an Herrn Guyot
Kontoverbindung	Postbank Hannover, BLZ 250 100 30, Kontonummer 0119048306
Mitgliedsbeitrag	ab 1.1.2007: 40,- Euro / Jahr Altmitglieder (in den Ruhestand getretene Mitglieder) sind laut Satzung von der Beitragspflicht befreit.
Druck	Werbestudio Varnay GmbH, 30916 Isernhagen
Auflagenhöhe	2000. Der nächste VDRI-Kurier erscheint im Juni 2009.

... TERMINE ... TERMINE ... TERMINE ...TERMINE ... TERMINE...

03. - 06.11.2009 A+A 2009 Düsseldorf
www.aplusa-online.de

20. - 22.10.2010 Arbeitsschutz aktuell 2010 Leipzig
www.arbeitsschutz-aktuell.de

Mehr als 40 Bevollmächtigte des VDRI organisieren bundesweit Fortbildungsveranstaltungen. Die Fortbildungsveranstaltungen des VDRI finden Sie auf www.vdri.de/seminare.

Editorial VDRI-Kurier 2/2008

Liebe Kolleginnen und Kollegen,
wir sind mit dem Ausklang von 2008 mitten in der Jahreszeit der Wunschzetteln, und mit dem Beginn des Jahres 2009 startet dann die Jahreszeit der guten Vorsätze. Zwischen diesen Jahreszeiten von Wunschzetteln und guten Vorsätzen hat nun das Unfallversicherungsmodernisierungsgesetz (UVMG) mit der Gemeinsamen Deutschen Arbeitsschutzstrategie (GDA) seinen Anfang gefunden.

Begrüßenswerte Wünsche und Vorsätze sind damit in Gesetzesform gegossen. Sie geben unserer Arbeit in Teilen einen neuen verbindlichen Rahmen. Begrüßenswert sind sie vor allem, weil im Mittelpunkt der neuen Verbindlichkeit die "Kommunikation der Akteure" steht.

Allerdings gibt es zwei Arten von Kommunikation: Die eine ist die ergebnisoffene; die andere ist die mit dem weißen Rauch.

Ergebnisoffene Kommunikation: "Gut, dass wir drüber gesprochen haben." Das ist die leidvollste Erfahrung für Aufsichtspersonen seit Erfindung der Unfallversicherung, denn das - verbindlich stattgefunden - Gespräch war im Ergebnis schlicht für die Katz.

"Weißer Rauch": Da steht die Verbindlichkeit am Ende der Kommunikation. Denn nach manchmal zähem Ringen haben sich die Gesprächspartner geeinigt, was im Ergebnis zu tun oder zu lassen ist.

Diese Erfahrungen aus der Bodenhaftung unserer Arbeit in den Betrieben sollen und müssen in die neuen Ansätze der Prävention nach UVMG und GDA einfließen, damit aus den Höhenflügen von Wünschen und Vorsätzen dann auch Präventionserfolge werden.

Als Aufsichtspersonen sind wir ja - despektierlich gesagt - die Bodenhaltung mit weitem Auslauf gewohnt. Das heißt, Aufsichtspersonen finden und bewerten ihr Futter aus gutem Grund mit Bodenhaftung. Höhenflüge dienen da bestenfalls dem Überblick über das Revier. Als solche, den Überblick schaffende, haben Höhenflüge ihre Berechtigung. Sie dürfen dann aber auch ihr Ende finden, um dem betrieblichen Alltag seinen Raum zuzugestehen.

Ihnen und Ihren Angehörigen ein mit dem weißen Rauch der Freude gesegnetes Weihnachtsfest, und im beruflichen Miteinander ein mit guten Ergebnissen gepflastertes Jahr 2009,

Ihr

Dr. Wolfgang Damberg

mit dem erweiterten Vorstand Ihres VDRI.

Gesetzliche Unfallversicherung - Alles im Wandel

Was Sie jetzt wissen sollten

➤ **Unfallversicherungsmodernisierungsgesetz**

Nachdem der Deutsche Bundestag bereits am 26.06.2008 das „Gesetz zur Modernisierung der Gesetzlichen Unfallversicherung“ (Unfallversicherungsmodernisierungsgesetz - UVMG) beschlossen hatte, dauerte es immerhin noch mehr als vier Monate bis am 04.11.2008 das UVMG im Bundesgesetzblatt I Nr. 50, S. 2130-2148 veröffentlicht wurde. Die darin enthaltenen Neuregelungen traten - von wenigen Ausnahmen abgesehen - am 05. November 2008 in Kraft.

➤ **Weniger Unfallversicherungsträger: Neun oder doch nicht neun?**

„Die Zahl der gewerblichen Berufsgenossenschaften ist bis zum 31. Dezember 2009 auf neun zu reduzieren..“, regelt § 222 (1) SGB VII.

Dem Gesetzgeber scheint es mit der Zahl neun Ernst zu sein. In der Abschlussdebatte kündigte der Abgeordnete Wolfgang Grotthaus (SPD) am 26.06.2008 im Deutschen Bundestag gesetzgeberische Maßnahmen an, falls dieses Ziel nicht erreicht werde:

- *„... Ich weiß, dass jetzt der eine oder die andere außerhalb des Plenarsaals sehr genau zuhören wird: Die Zahl der Berufsgenossenschaften. Im ersten Entwurf wurden sechs Berufsgenossenschaften genannt. Dann wurde an uns die Bitte herangetragen, diese Zahl zu erhöhen. Daraufhin haben wir die Berufsgenossenschaften aufgefordert, sich zu einigen, allerdings auf jeden Fall auf eine einstellige Zahl. Wie wir wissen, ist die höchste einstellige Zahl neun. Man hat sich bei der Deutschen Gesetzlichen Unfallversicherung einstimmig - ich betone: einstimmig - auf neun Berufsgenossenschaften geeinigt. Dann sagte eine kleine Berufsgenossenschaft: Wir wollen nicht. Meine Damen und Herren, so geht es nicht. Erst fasste das Gremium einen einstimmigen Beschluss, und dann wurde versucht, in die Politik hineinzuwirken, und es wurde gesagt: Ihr müsst uns folgen. Dazu sagen wir in aller Deutlichkeit: Nein, es bleibt bei neun Berufsgenossenschaften. Wenn sich die Berufsgenossenschaften nicht einigen können, dann wird zu gegebener Zeit der Gesetzgeber tätig werden müssen...“,*
[Quelle: <http://dip21.bundestag.de/dip21/btp/16/16172.pdf>]

betonte Grotthaus, der als Mitglied im Ausschuss für Arbeit und Soziales das Reformvorhaben begleitet hatte.

Im Bereich der öffentlichen Hand soll es künftig möglichst nur noch eine Unfallkasse pro Bundesland und eine Unfallkasse auf Bundesebene geben (SGB VII §§ 223, 224).

➤ **Leistungsrecht – Reform verschoben**

Die im Koalitionsvertrag vom November 2005 von CDU, CSU und SPD vorgesehene **Reform des Leistungsrechts** der Gesetzlichen Unfallversicherung wurde verschoben, da die vorgeschlagenen Änderungen weder die Zustimmung der Arbeitgeber noch der Versicherten fanden und zudem zu enormen bürokratischem Aufwand geführt hätten.

In der abschließenden Debatte zum UVMG äußerte sich der Abgeordnete Heinz-Peter Hausteil (FDP, Mitglied im Ausschuss für Arbeit und Soziales) am 26.06.2008 vor dem Bundestag enttäuscht darüber, dass das Leistungsrecht ausgeklammert wurde. Er bekräftigte die Forderung der FDP nach einem paritätisch finanzierten System der **Wegeunfälle**, eventuell im Rahmen der Krankenversicherung. Für die CDU/CSU-Fraktion lehnten der Abgeordnete Gerald Weiß (CDU, Vorsitzender des Ausschusses für Arbeit und Soziales) ebenso wie der Abgeordnete Max Straubinger (CSU) derartige Vorschläge ab.

➤ **Abschaffung der Lohnnachweise**

Bisher übermitteln Unternehmer ihrer Berufsgenossenschaft einmal im Jahr die Daten zur Unfallversicherung. Auf dem Lohnnachweis teilen sie mit, welche Lohnsumme sie an ihre Beschäftigten ausbezahlt haben, wie viele Stunden diese gearbeitet haben und wie sich Arbeitsstunden und Lohnsumme auf die Gefahrarbeitsstellen im Unternehmen verteilen. **Dieser Lohnnachweis entfällt ab 2012.**

An seine Stelle tritt das so genannte **erweiterte Meldeverfahren der Rentenversicherung**. Das heißt: Arbeitgeber müssen **bereits ab dem 1.1.2009** die Daten zur gesetzlichen Unfallversicherung parallel an die Rentenversicherung melden. Dazu wird das Datenerfassungs- und -übermittlungsverfahren in der Sozialversicherung (kurz DEÜV-Verfahren) auf die Unfallversicherung ausgeweitet. Mit diesem Verfahren übermitteln die Unternehmen bereits heute die Daten zur Renten-, Kranken-, Pflege- und Arbeitslosenversicherung. Hintergrund dieser Neuerung ist, dass die Betriebsprüfer der Rentenversicherung zukünftig auch die Daten zur Unfallversicherung prüfen sollen. Statt einer jährlichen Meldung für das gesamte Unternehmen melden Arbeitgeber nun **für jeden Mitarbeiter individualisierte Daten zur Unfallversicherung** im Rahmen der Entgeltmeldungen an die Einzugsstellen. Für eine Ü-

bergangsphase wird immer noch der Lohnnachweis von den Unternehmern benötigt. Dieser Nachweis entfällt erst ab 1.1.2012.

Bereits ab dem 1.1.2010 werden Betriebsprüfungen für Prüfzeiträume ab 2009 nur noch von der Deutschen Rentenversicherung durchgeführt. Diese gesetzliche Aufgabenübertragung ist bereits durch das Mittelstandentlastungsgesetz (MEG) II erfolgt. Für die Prüfzeiträume vor 2009 bleiben die Unfallversicherungsträger zuständig.

Folgende Angaben müssen künftig für jeden Arbeitnehmer mit jeder Entgeltmeldung an die Einzugsstellen übermittelt werden:

1. Betriebsnummer des Unfallversicherungsträgers
2. Mitgliedsnummer des Unternehmens
3. Unfallversicherungspflichtiges Entgelt
4. Gefahraristelle(n)
5. Arbeitsstunden

Aufgrund von Interventionen der UV-Träger wurde das Prüfrecht der Unfallversicherungsträger für die Veranlagung der Unternehmen zu den Gefahrklassen in das UVMG aufgenommen.

➤ **Neuer Lastenausgleich**

Das bisherige System des Lastenausgleichs der Berufsgenossenschaften wird durch ein neues System, den sog. Überaltlastenausgleich abgelöst. Strukturbedingte Altlasten werden künftig anders verteilt. Der Übergang erfolgt stufenweise bis 2013.

➤ **Insolvenzgeldeinzug durch die Krankenkassen**

Bisher wurde das Insolvenzgeld von den Arbeitgebern durch die Unfallversicherungsträger im Auftrag der Bundesagentur für Arbeit eingezogen und an diese weiter geleitet. Der Beitrag zum Insolvenzgeld ist ab 2009 von den Arbeitgebern mit dem Gesamtsozialversicherungsbeitrag an die Einzugsstellen der Krankenkassen zu überweisen. Der Beitrag wird auf das rentenversicherungspflichtige Entgelt erhoben. Der Beitragssatz wird von der Bundesregierung festgelegt.

➤ **Gemeinsame deutsche Arbeitsschutzstrategie (GDA)**

Mit der GDA verpflichten sich Bund, Länder und Unfallversicherungsträger zukünftig im Arbeitsschutz noch intensiver zusammenzuarbeiten und gemeinsam weitere Arbeitsschutzziele und Handlungsfelder zu entwickeln. Die gesetzlichen Grundlagen wurden durch Änderung des

SGB VII § 20 „Zusammenarbeit mit Dritten“ sowie mit Einführung des § 20 a Arbeitsschutzgesetz“ gelegt.

Im Rahmen der GDA wird auch das Ziel einer Optimierung des dualen Arbeitsschutzsystems in Deutschland verfolgt. Es sollen die Ressourcen der Unfallversicherungsträger und Länderbehörden durch eine abgestimmte und arbeitsteilige Arbeitsweise gebündelt sowie die Effizienz und Effektivität des betrieblichen Arbeitsschutzes gesteigert werden. Eine wichtige Voraussetzung hierfür sind gemeinsame Grundsätze für die Überwachungs- und Beratungstätigkeiten der Aufsichtsdienste in den Betrieben. Eine erste Abstimmung erfolgte auf dem Gebiet der Gefährdungsbeurteilung und ihrer Dokumentation durch die „**Leitlinie Gefährdungsbeurteilung**“ vom 11. Juni 2008.

Festgelegt wurden als gemeinsame Arbeitsschutzziele für den Zeitraum 2008 bis 2012 die Verringerung

- **der Zahl und Schwere von Arbeitsunfällen**
- **der Zahl und Schwere von berufsbedingten Hauterkrankungen**
- **von Muskel-Skelett-Erkrankungen und -Belastungen am Arbeitsplatz**
 - *jeweils unter Einbeziehung von psychischen Fehlbelastungen und*
 - *der Förderung der systematischen Wahrnehmung des Arbeitsschutzes in Unternehmen*

➤ **Die sechs Leuchtturmprojekte der GDA**

Für die erste Umsetzungsphase der GDA sind bislang sechs priorisierte Arbeitsprogramme, sog. „Leuchtturmprojekte“, für eine bundesweite Umsetzung ermittelt worden. Diese sind:

- Sicherheit und Gesundheitsschutz bei **Bau- und Montagearbeiten**
- Sicherheit und Gesundheitsschutz bei der **Zeitarbeit**
- **Sicher fahren und transportieren** (innerbetrieblich und öffentlich)
- Sicherheit und Gesundheitsschutz bei der **Pflege**
- Gesund und erfolgreich arbeiten im **Büro**
- Gesundheitsschutz bei **Feuchtarbeit und Tätigkeiten mit hautschädigenden Stoffen**



Leuchtturmprojekte

Foto: Krause
www.pigs.de/fotos/12363.html, Some rights reserved

➤ **VBG, BGGK, BG Bahnen - Aus drei mach eins**

Der Fusion der Verwaltungsberufsgenossenschaft (VBG) und der Berufsgenossenschaft der keramischen und Glas-Industrie (BGGK) am 01.01.2009 hat sich die Berufsgenossenschaft der Straßen-, U-Bahnen und Eisenbahnen (BG Bahnen) angeschlossen. Diese wird am **01.01.2010** mit der VBG und der BGGK fusionieren. Die vereinigte Berufsgenossenschaft mit Hauptsitz in Hamburg wird den Namen **VBG** tragen und bundesweit für ca. 590.000 Mitgliedsbetriebe und rund 8,2 Mio. versicherte Arbeitnehmer und ca. 117.000 freiwillig versicherte Unternehmer tätig sein. Die Betreuung der Versicherten erfolgt durch 11 Bezirksverwaltungen.

➤ **Neue BG Rohstoffe und Chemische Industrie (BG RCI)**

Die Berufsgenossenschaften Bergbau, Chemie, Lederindustrie, Papiermacher, Steinbruch und Zucker haben ihren Fusionsvertrag unterzeichnet. Die neue Berufsgenossenschaft **Rohstoffe und Chemische Industrie (BG RCI)** wird ihre Arbeit am **01.01.2010** aufnehmen.

Die neue BG RCI mit Hauptsitz in Heidelberg wird etwa für 35.000 Mitgliedsbetriebe mit rund 1,3 Mio. Versicherten zuständig sein. Die Standorte Bochum, Mainz und Langenhagen werden neben Heidelberg ebenfalls zentrale Aufgaben wahrnehmen. Die Betreuung der Versicherten erfolgt durch sieben Bezirksverwaltungen, denen teilweise Außenstellen angegliedert sind.

➤ **Anschlussreform BGV A2 bis 1. Januar 2011 verschoben**

Die zum 1. Januar 2009 vorgesehene Anschlussreform der Unfallverhütungsvorschrift "Betriebsärzte und Fachkräfte für Arbeitssicherheit" mit dem Ziel der Neuordnung der betriebsärztlichen und sicherheitstechnischen Regelbetreuung für Betriebe mit mehr als zehn Beschäftigten (BGV A2, Anlage 2) wird um zwei Jahre bis zum 1. Januar 2011 verschoben. Damit reagieren das Bundesministerium für Arbeit und Soziales, die Länder und die Unfallversicherungsträger auf die Notwendigkeit, die bisher erarbeiteten Reformansätze vor dem Hintergrund weiterer Fusionen bei den Unfallversicherungsträgern noch stärker zu harmonisieren, um letztlich für alle Betriebe konsistente Regelungen erzielen zu können.

UVMG - Personalisierung der Anordnungsbefugnis

Die wichtigste Änderung für die tägliche Arbeit in den Technischen Aufsichtsdiensten betrifft die Neufassung der §§ 17 und 19 SGB VII. Alle bisherigen Bestimmungen über das Treffen von Anordnungen (§ 17 Abs. 1 Satz 2 Nr. 1 und 2, § 17 Abs. 3 und § 19 Abs. 2 SGB VII) wurden an einer Stelle zusammengefasst und sind seit dem 5.11.2008 zu beachten.

Alle Anordnungen laufen nur noch über den **§ 19 SGB VII** und nicht mehr über den früheren § 17 (Anordnungsbefugnis der Unfallversicherungsträger) und § 19 SGB VII (Anordnungsbefugnis der Aufsichtspersonen). Damit fand eine „Personalisierung der Anordnungsbefugnis“ statt. Anordnungen können nur noch von Aufsichtspersonen erlassen werden.

Mehr Informationen zum UVMG

- Erstkommentierung des UVMG
www.dguv.de/inhalt/presse/hintergrund/reform/ek-uvmg-17092008.pdf
- Gegenüberstellung der alten und neuen Fassung des SGB VII
www.dguv.de/inhalt/leistungen/dokum/uvmg-synopse.pdf

Überblick über die zu beachtenden Änderungen bei Anordnungen:

A. § 17 SGB VII

- I. Die Unfallversicherungsträger können keine Anordnungen mehr nach § 17 Abs. 1 Satz 2 SGB VII erlassen.

Der bisherige Satz 2, der die Anordnungsbefugnis nach Nr. 1 (zur Erfüllung von Pflichten aus UVVen) oder Nr. 2 (zur Abwendung besonderer Unfall- und Gesundheitsgefahren) enthielt, wurde gestrichen.

- II. Die Unfallversicherungsträger können auch keine Anordnungen mehr nach § 17 Abs. 3 SGB VII gegenüber ausländischen Unternehmen, die im Inland tätig sind.

Konsequenz: Da die Unfallversicherungsträger keine Anordnungsbefugnis mehr haben und die Befugnis zum Treffen von Anordnungen ausdrücklich nach § 19 SGB VII den Aufsichtspersonen zugewiesen wurde, können Mitarbeiter der Technischen Aufsichtsdienste / Präventionsdienste, die keine Aufsichtspersonen sind, keine Anordnungen mehr erlassen (das war in der RVO in § 712 schon mal so geregelt).

B. § 19 SGB VII

§ 19 Abs. 1 SGB VII regelt die Anordnungsbefugnis der Aufsichtspersonen. Alle bekannten Fallvarianten befinden sich jetzt in diesem Absatz. Es gibt keine neuen Fallgruppen.

I. § 19 Abs.1 Satz 1 SGB VII

Die Aufsichtspersonen können im Einzelfall anordnen, welche Maßnahmen Unternehmerinnen und Unternehmer oder Versicherte zu treffen haben.

- 1. zur Erfüllung ihrer Pflichten aufgrund der Unfallverhütungsvorschriften nach § 15*
- 2. zur Abwendung besonderer Unfall- und Gesundheitsgefahren*

Diese Formulierung ist wortgleich mit der ehemaligen Formulierung im früheren § 17 Abs. 1 Satz 2 Nr. 1 und 2 SGB VII. Es ergeben sich insoweit inhaltlich keine Änderungen.

II. § 19 Abs.1 Satz 2 SGB VII

Die Aufsichtspersonen sind berechtigt, bei Gefahr im Verzug sofort vollziehbare Anordnungen zur Abwendung von arbeitsbedingten Gefahren für Leben und Gesundheit zu treffen.

Diese Formulierung entspricht dem früheren § 19 Abs. 2 SGB VII mit dem kleinen Unterschied, dass nunmehr anstelle der bisherigen Formulierung „von arbeitsbedingten Gefahren für Leben oder Gesundheit...“ steht „von arbeitsbedingten Gefahren für Leben und Gesundheit ...“. Damit soll klargestellt werden, dass eine Gefahr für das Leben begrifflich die Gesundheitsgefahr mit umfasst. Im Umkehrschluss dürfte die Regelung bei Gefahren für die Gesundheit, die unterhalb der Schwelle einer gleichzeitigen Gefahr für das Leben bleiben, indes nicht anwendbar sein (so die Erstkommentierung DGUV, Sept. 2008). Konsequenz wäre: Ist nur die Gesundheit und nicht das Leben gefährdet, erfolgt keine sofort vollziehbare Anordnung.

III. § 19 Abs. 1 Satz 3 SGB VII

Anordnungen nach den Sätzen 1 und 2 können auch gegenüber Unternehmerinnen und Unternehmer sowie gegenüber Beschäftigten von ausländischen Unternehmen getroffen werden, die eine Tätigkeit im Inland ausüben, ohne einem Unfallversicherungsträger anzugehören.

Der früheren § 17 Abs. 3 SGB VII findet sich nun in dieser Vorschrift wieder. Es wird deutlich gemacht, dass Aufsichtspersonen auch die sofort vollziehbaren Anordnungen gegen **ausländische Unternehmen** erlassen können.

BGIA - Von der Forschung in die Praxis

Interview mit Prof. Dr. Helmut Blome

Die gesetzlichen Unfallversicherungsträger haben nach dem SGB VII mit allen geeigneten Mitteln Arbeitsunfälle und Berufskrankheiten sowie arbeitsbedingte Gesundheitsgefahren zu verhüten. Insbesondere sollen sie den Ursachen von arbeitsbedingten Gefahren für Leben und Gesundheit nachgehen. Die Deutsche Gesetzliche Unfallversicherung (DGUV) betreibt zu diesem Zweck drei Institute:

- das BGFA - Forschungsinstitut für Arbeitsmedizin (zusammen mit der Bergbau-Berufsgenossenschaft),
- das BGAG - Institut Arbeit und Gesundheit und
- das BGIA - Institut für Arbeitsschutz

Der VDRI-Kurier sprach mit Herrn Prof. Dr. Helmut Blome, der seit dem 1.6.2008 die Leitung des BGIA übernommen hat.



Prof. Dr. Helmut Blome

Herr Professor Blome, die berufsgenossenschaftliche Forschung kann auf mehr als ein Jahrhundert erfolgreicher Arbeit zurückblicken. Was macht die Arbeitsschutzforschung des BGIA einzigartig?

Prof. Blome: Das besondere Merkmal unserer Arbeitsschutzforschung ist die Praxisbezogenheit sowie die enge Verzahnung mit anderen Präventionsaktivitäten, wie beispielsweise Recht- und Regelsetzung, Beratung, Ausbildung, Normung und Prüfung. Unsere Forschungsthemen stammen unmittelbar aus der betrieblichen Arbeitsschutzpraxis, die durch den direkten, intensiven Kontakt mit den Unfallversicherungsträgern an die Wissenschaft gelangen.

Wo liegt der Schwerpunkt der Arbeit des BGIA?

Prof. Blome: Etwa zwei Drittel der Arbeiten zielen auf die Vermeidung von Berufskrankheiten und arbeitsbedingten Gesundheitsgefahren ab. Ein Drittel ist der Unfallverhütung gewidmet. Viele Arbeitsergebnisse stellt das BGIA als Datenbanken online unter www.dguv.de/bgia zur Verfügung. Zu den bekannten Datenbanken zählt die GESTIS-Stoffdatenbank, BGIA-Reports (z.B. Gefahrstoffliste) sowie zahlreiche aktuelle Informationen zu Hautgefährdung, Asbest, Lärm, Vibration, Ergonomie /Muskel-Skelett-Belastungen und Strahlung. Eine große Stär-

ke des BGIA liegt darin, dass die durch die Messstellen der gesetzlichen Unfallversicherungsträger erfassten Messungen übergreifend ausgewertet werden können. Diese Ergebnisse bereiten die Experten des BGIA quasi als "mitgelieferte" Gefährdungsbeurteilung für Betriebe auf und publizieren sie z.B. als BG/BGIA-Empfehlungen. Der Unternehmer kann die BG/BGIA-Empfehlungen nach einer Prüfung der Übertragbarkeit auf seine betriebliche Situation übernehmen und damit seinen Ermittlungsaufwand erheblich reduzieren. Dies ist insbesondere bei messtechnischen Ermittlungen von Bedeutung, die im Einzelfall sogar ganz entfallen können.

Welche Unterstützung bietet das BGIA im Einzelfall für Mitarbeiter der gesetzlichen UV-Träger bei Fragestellungen zu Expositionen?

Prof. Blome: Für die Datenbank MEGA (Messdaten zur Exposition gegenüber Gefahrstoffen am Arbeitsplatz) mit Expositionsdaten zu Gefahrstoffen und biologischen Arbeitsstoffen gibt es bei den Unfallversicherungsträgern für einen autorisierten Personenkreis die Möglichkeit, Recherchen vom BGIA durchführen zu lassen. Die Datenbank MEGA enthält derzeit circa zwei Millionen Messergebnisse; sie wird vor allem für Berufskrankheitenfälle und für Veröffentlichungen zur Prävention ausgewertet.

Die Datenbank MEGA enthält derzeit circa zwei Millionen Messergebnisse; sie wird vor allem für Berufskrankheitenfälle und für Veröffentlichungen zur Prävention ausgewertet.

Wo liegt der Schwerpunkt bei Produktsicherheitsfragen?

Prof. Blome: Das BGIA ist als Prüf- und Zertifizierungsstelle dem Berufsgenossenschaftlichen Prüf- und Zertifizierungssystem BG-PRUEFZERT der Deutschen Gesetzlichen Unfallversicherung ange-

zur Person

Prof. Dr. Helmut Blome ist seit Juni 2008 Direktor des BGIA in Sankt Augustin. Nach dem Studium der Chemie und Promotion wurde er Referent im technisch-naturwissenschaftlichen Teil des Silikose-Forschungsinstitutes der Bergbau-Berufsgenossenschaft. Ab 1980 zunächst Referent, anschließend Fachbereichsleiter im Berufsgenossenschaftlichen Institut für Arbeitsschutz (BIA). Ab 1993 wurde er zum stellvertretenden Direktor des BGIA ernannt und leitete das Sachgebiet „Chemisch-biologische Einwirkungen“. Herr Prof. Dr. Blome ist Mitglied im Ausschuss für Gefahrstoffe (AGS) und Ausschuss für biologische Arbeitsstoffe (ABS) und ist seit 2004 Professor für Gefahrstoffrecht und Sicherheitstechnik an der Fachhochschule Bonn-Rhein-Sieg.

schlossen. Das Institut ist von der Zentralstelle der Länder für Sicherheitstechnik (ZLS) akkreditiert und als notifizierte Stelle bei der Kommission der Europäischen Union anerkannt. Die Prüfstelle wird dabei entweder aufgrund eines Forschungsauftrages, eines Herstellerauftrages oder aber aufgrund eines Auftrages zur Untersuchung von Unfallursachen im Einzelfall aktiv.

Haben Sie hierfür Beispiele?

Prof. Blome: Eine großes Echo in den Medien fanden unsere Ergebnisse zum Unfallgeschehen an Karusselltüren. Dort hatte sich nach mehreren schweren Unfällen gezeigt, dass die bis dahin angewendeten Normen zur Herstellung und Prüfung von kraftbetätigten Karusselltüren unzureichend waren. Weiterhin hatten wir auf Veranlassung von Unfallversicherungsträgern oder von Staatsanwaltschaften die Ursachen von Unfällen an verschiedenen Maschinen zu ermitteln. So konnten wir im Falle eines tödlichen Arbeitsunfalles die Ursache für das Herausschleudern von Werkstücken an einer CNC-Drehmaschine mit hydraulischer Werkstückspanneinrichtung ermitteln. In einem anderen Fall zerbarst in einer Kfz-Werkstatt ein Achsmanschettenspreizer beim Versuch, eine Antriebswellenmanschette zu montieren. Mit Hilfe von Werkstoffprüfungen sowie Dauerversuchen in unseren Labors konnten wir u.a. die mangelnde Druckbegrenzung sowie die unzureichende Festigkeit des Kunststoffes als Unfallursache identifizieren.



Zerborstener Achsmanschettenspreizer
Bild:BGIA

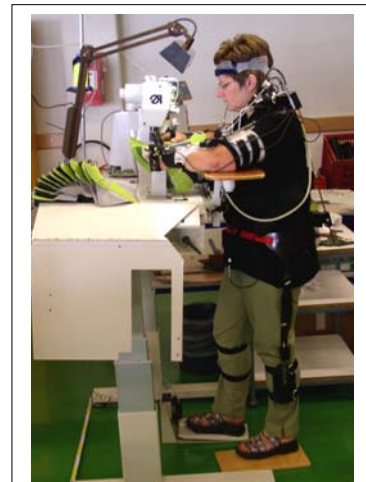
Das hört sich interessant an. Was muss ich als Aufsichtsperson beachten, wenn ich Unterstützung bei einer Unfalluntersuchung durch das BGIA benötige? Wer bezahlt diese Untersuchungen?

Prof. Blome: Innerhalb jedes Unfallversicherungsträger gibt es Personen, die gegenüber dem BGIA als auftragsberechtigt benannt sind. Die Kosten werden in der Regel über die Umlagefinanzierung von den gesetzlichen Unfallversicherungsträgern getragen.

Seit einigen Jahren besuchen übrigens Aufsichtspersonen im Rahmen ihrer Ausbildung für einen Tag das BGIA. Dabei lernen sie aktuelle Projekte aus der Tätigkeit des BGIA kennen.

Eines der drei für den Zeitraum 2008 - 2012 vereinbarten Arbeitsschutzziele im Rahmen der Deutschen Arbeitsschutzstrategie (GDA) lautet „Verringerung von Häufigkeit und Schwere von Muskel-Skelett-Belastungen und Erkrankungen“. Wo sehen Sie hier Forschungsansätze?

Prof. Blome: Ein wichtiges Thema. Fast jeder vierte Arbeitsunfähigkeitstag geht in Deutschland auf das Konto von Muskel-Skelett-Erkrankungen. Es geht hierbei nicht allein um die Prävention bzw. das Hinauszögern des körperlichen Verschleißes, sondern auch um die Einbeziehung der Verringerung von psychischen Fehlbelastungen. Hier haben wir in der betrieblichen Arbeitsschutzforschung durch jahrelange Forschungsarbeit bei der Expositionsermittlung ein Alleinstellungsmerkmal im Know-How im Bezug auf die Messtechnik gesammelt. Die Erkenntnisse über Muskel-Skelett-Beschwerden und Erkrankungen der oberen Extremität und deren Prävention haben wir in verschiedenen Veröffentlichungen (BGIA-Reports, BGI 7011) veröffentlicht. So haben wir mit unserem CUELA-Messsystem die Möglichkeit, Messungen von arbeitstypischen Belastungen sowohl in Betrieben als auch im Labor durchzuführen. Ziel ist es, die Arbeitsplatzgestaltung, die Arbeitssituation und die individuellen Arbeitstechniken zu optimieren.



Messung der Muskelskelettbelastungen an einem Näharbeitsplatz mit dem CUELA-System
Bild: BGIA

Herr Professor Blome, vielen Dank für das Gespräch!

Das Interview führte Detlef Guyot
Verein Deutscher Revisions-Ingenieure e.V.

Weitere Informationen zum BGIA unter: www.dguv.de/bgia

Mitbestimmungsrecht bei der Gefährdungsbeurteilung - Aktueller Stand der höchstrichterlichen Rechtsprechung

I. Vorbemerkung

In der betrieblichen Praxis stellt sich die Frage nach der Mitbestimmung im Arbeits- und Gesundheitsschutz und in diesem Zusammenhang auch die Frage, ob der Betriebsrat bei Gefährdungsbeurteilungen ein Mitbestimmungsrecht hat.

Mehrere Verfahren vor dem Bundesarbeitsgericht (BAG) befassten sich mit der Frage, ob das Mitbestimmungsrecht auch die Gefährdungsbeurteilung nach § 5 Arbeitsschutzgesetz (ArbSchG) umfasst. Es gibt wenige Entscheidungen, die sich auch zu dieser Frage äußern. Denn oft scheiterte eine Entscheidung des Gerichtes an der hinreichenden Bestimmtheit der gestellten Anträge oder es fehlte ein bestehendes Feststellungsinteresse. Das BAG stellte außerdem in mehreren Verfahren fest, dass es nicht seine Aufgabe sei, die mitbestimmungserhebliche Reichweite von Arbeitsschutzvorschriften zu klären. Denn die Beantwortung von abstrakten Rechtsfragen käme einer kommentierendem Rechtsgutachten gleich (BAG 15.01.2002 - 1 ABR 13/01; BAG 08.06.2004,- 1 ABR 13/03; BAG 08.06.2006 - ABR 4/03).

II. Einleitung

Das Betriebsverfassungsrecht regelt die Zusammenarbeit zwischen dem Arbeitgeber und den Arbeitnehmern im Betrieb. Mit dem Betriebsverfassungsrecht soll dem Betrieb eine Ordnung gegeben werden, in der einerseits die berechtigten Belange der Belegschaft wie auch der einzelnen Arbeitnehmer geltend gemacht werden können und in der andererseits die wirtschaftliche Entscheidungsfreiheit des Arbeitgebers erhalten bleibt.

Das Betriebsverfassungsrecht ist gekennzeichnet durch den Grundsatz der Kooperation zwischen Arbeitgeber und Betriebsrat. Denn beide werden verpflichtet, unter Beachtung der Tarifverträge vertrauensvoll und zum Wohle der Arbeitnehmer und des Betriebes zusammen zu arbeiten (§ 2 Abs. 1 BetrVG). Dies ist der Maßstab, an dem sich die Tätigkeit der Betriebspartner zu orientieren hat. Dieser ist auch bei der Auslegung der betriebsverfassungsrechtlichen Vorschriften und Beteiligungsbefugnisse zu berücksichtigen (vgl. BAG-Urteil vom 31.10.1972 in BB 1973, S. 243 ff).

Das Betriebsverfassungsgesetz (BetrVG) überträgt dem Betriebsrat eine Vielzahl von Aufgaben und Befugnissen und Beteiligungsrechte. Man unterscheidet **Mitwirkungsrechte** (Informations-, Vorschlags-, Anhörungs- und Beratungsrechte) und **Mitbestimmungsrechte**.

Mitbestimmungsrechte sind durch Zustimmungserfordernisse oder Zustimmungsverweigerungsrechte bzw. Widerspruchsrechte des Betriebsrates gekennzeichnet. Eine Maßnahme des Arbeitgebers ohne Beteiligung des Betriebsrates darf, sofern dem Betriebsrat ein Mitbestimmungsrecht zusteht, nicht oder jedenfalls nicht ohne weiteres durchgeführt werden.

Eine echte zwingende Mitbestimmung im Sinne einer gleichberechtigten Mitwirkung an Entscheidungen des Arbeitgebers ist in den Fällen gegeben, in denen die Zustimmung zu einer geplanten Arbeitgebermaßnahme im Ermessen des Betriebsrates steht und die Zustimmung auch nicht gerichtlich ersetzt werden kann. Der Arbeitgeber kann hier nicht allein entscheiden, sondern benötigt das Einverständnis des Betriebsrates. Das trifft vor allem bei den sozialen Angelegenheiten zu. Das BetrVG zählt in § 87 Abs. 1 Nr. 1 bis 13 abschließend auf, in welchen **sozialen Angelegenheiten** der Betriebsrat mitzubestimmen hat.

Diese erzwingbaren Mitbestimmungstatbestände bedeuten nicht nur, dass der Betriebsrat den beabsichtigten Maßnahmen des Arbeitgebers widersprechen kann. Sondern der Betriebsrat hat bei den Nrn. 1 bis 13 ein durchsetzbares **Initiativrecht**, d.h. er kann von sich aus Entscheidungen des Arbeitgebers verlangen und über die Einigungsstelle durchsetzen.

Die Mitbestimmung in sozialen Angelegenheiten entfällt aber, wenn für den betreffenden Regelungsbereich eine zwingende gesetzliche oder eine tarifliche Regelung besteht (§ 87 Abs. 1 Eingangssatz).

Dieser **Vorrang von Gesetz und Tarifvertrag** bedeutet: Das Mitbestimmungsrecht des Betriebsrates ist an das Direktionsrecht des Arbeitgebers gebunden. Ist der Arbeitgeber in der Ausübung seines Direktionsrechtes durch zwingende Rechtsnormen oder Tarifrecht - unabhängig von der Beteiligung des Betriebsrates - nicht mehr frei, gibt es auch kein Mitbestimmungsrecht des Betriebsrates (BAG Beschluss 26.05.1988 - 1 ABR 9/87).

III. Mitbestimmung im Arbeitsschutz

Mitbestimmung nach § 87 (1) BetrVG

bei Regelungen über die Verhütung von Arbeitsunfällen und Berufskrankheiten sowie über den Gesundheitsschutz im Rahmen der gesetzlichen Vorschriften oder der Unfallverhütungsvorschriften;

Mitbestimmung nach § 75 (3) BPersVG

Erfasst Maßnahmen zur Verhütung von Dienst- und Arbeitsunfällen und sonstigen Gesundheitsschädigungen,

Der Wortlaut des § 87 Abs. 1 Nr. 7 BetrVG macht deutlich, dass er den gesamten Bereich des Arbeitsschutzrechts erfasst. Das ist deshalb von Bedeutung, weil dieses Rechtsgebiet in den letzten Jahren erheblich ausgebaut wurde.

Nach der früheren Unfallverhütungsvorschrift "Allgemeine Vorschriften" (VBG 1) aus 1991 hatte der Unternehmer nach § 2 Abs. 1 der UVV "Allgemeine Vorschriften" - ungeachtet der Verbindlichkeit anderer Rechtsvorschriften - zur Verhütung von Arbeitsunfällen, Einrichtungen, Anordnungen und Maßnahmen zu treffen, die den Bestimmungen dieser UVVen und den sonst für ihn geltenden UVVen sowie den allgemein anerkannten sicherheitstechnischen und arbeitsmedizinischen Regeln entsprechen.

Diese **Generalklausel** in dem damaligen § 2 Abs. 1 VBG 1 (UVV "Allgemeine Vorschriften") wurde durch eine Vielzahl von branchenspezifischen UVVen näher konkretisiert. Raum für betriebliche Regelungen blieb nur in den Bereichen, in denen es keine verbindlichen Vorgaben gab, sondern den Normadressaten Entscheidungshilfen an die Hand gegeben wurden, in denen beispielhaft aufgezeigt wurde, auf welche Weise das in der Vorschrift beschriebene Schutzziel erreicht werden kann.

Wegen der Sperrwirkung in § 87 Abs. 1 Eingangssatz und der zahlreichen zwingenden Arbeitsschutzvorschriften, die bestimmte abgeschlossene und aus sich heraus handhabbare Sachverhalte detailliert regelten und dem Arbeitgeber keinerlei bzw. kaum Ermessen einräumten, war der Raum für eine Mitbestimmung des Betriebsrates nicht allzu groß. Mitbestimmung im Arbeitsschutz bedeutete in erster Linie die Überprüfung der Einhaltung konkreter Schutzvorschriften.

Durch das **Arbeitsschutzgesetz** (ArbSchG) wurde dem Mitbestimmungsrecht ein bedeutsamer Anwendungsbereich eröffnet.

Mit dem ArbSchG vom 21.08.1996 kam es zu neuen Ansätzen und Leitbildern im Arbeits- und Gesundheitsschutz. Denn an die Stelle bisher ins Detail gehender Regulierungen wurden in sog. Rahmenvorschriften die grundlegenden Aufgaben, Rechte und Pflichten des betrieblichen Arbeits- und Gesundheitsschutzes neu geregelt. Viele Vorschriften sind so formuliert, dass sie dem Arbeitgeber wegen der Vielseitigkeit der Betriebsverhältnisse ausgedehnte **Beurteilungsspielräume** einräumen.

Dieser grundlegende Ansatz wurde bei den auf dem ArbSchG aufbauenden Verordnungen aufgegriffen und verankert (z.B. Bildschirmarbeitsverordnung, Betriebssicherheitsverordnung, Gefahrstoffverordnung, Biostoffverordnung).

Das bedeutet: Nur für bestimmte Bereiche hat der Gesetzgeber detaillierte Vorschriften für den Umgang und die Regelung von Gefahren vorgegeben. Der Normenkomplex des Arbeitsschutzrechts ist nunmehr dadurch gekennzeichnet, dass dem Arbeitgeber häufig keine exakten bestimmten Maßnahmen vorgeschrieben, sondern lediglich **Rahmenvorschriften** aufgestellt werden, die nur die grundsätzliche Verpflichtung und das Sicherheitsziel angeben. Die Verwirklichung wird aber der pflichtgemäßen Entscheidung des Arbeitgebers überlassen. Durch die Auswahl unter mehreren möglichen Maßnahmen werden die Interessen der betroffenen Arbeitnehmer berührt.

Deshalb stellt sich vermehrt die Frage nach Inhalt, Umfang des Mitbestimmungsrechtes im Arbeitsschutz nach § 87 Abs. 1 Nr. 7 BetrVG.

IV. Voraussetzungen der Mitbestimmung nach § 87 Abs. 1 Nr. 7 BetrVG

1. Regelungen

Die Mitbestimmung nach § 87 Abs. 1 Nr. 7 BetrVG ist nur bei **Regelungen** gegeben. Es muss ein kollektiver Tatbestand vorliegen. Das ist nur dann der Fall, wenn der Arbeitgeber in Bezug auf das Arbeitsverhältnis und die sich daraus ergebenden Rechte und Pflichten, die betriebliche Organisation oder das Verhalten der Arbeitnehmer eine betriebliche Regelung trifft, die eine abstrakt-generelle Anweisung gibt oder Maßnahmen vornimmt, die unabhängig von konkreten Personen

nach funktionsbezogenen Merkmalen Sachverhalte regeln soll (LAG Nürnberg 08.01.2003 - 6 (2) TABV 39/01).

Das Mitbestimmungsrecht des Betriebsrates ist nicht allumfassend. Es darf nicht so weit gehen, dass für andere Maßnahmen (z.B. freiwillige Betriebsvereinbarungen nach § 88 oder Maßnahmen nach § 91) kein Raum mehr verbleibt. Deshalb ist das Mitbestimmungsrecht bei weit gefassten dem Gesundheitsschutz dienenden Generalklauseln eingeschränkt. Bei diesen weiten Generalklauseln ist - wie das BAG zu §120a GewO entschieden hat - eine unmittelbare objektive Gesundheitsgefahr für Leben und Gesundheit der Beschäftigten Voraussetzung für das Mitbestimmungsrecht des Betriebsrates nach § 87 Abs. 1 Nr. 7 (BAG 02.04.1996 - 1ABR 47/95).

2. Rahmenvorschrift des Arbeitsschutzrechts

Mitbestimmungspflichtig nach § 87 Abs. 1 Nr. 7 BetrVG sind nur Regelungen **im Rahmen des öffentlich-rechtlichen Arbeitsschutzrechts**.

Das bedeutet: Es muss sich um eine Regelungsfrage auf dem Gebiet des Arbeitsschutzes handeln (BAG 16.06.1998 - 1 ABR 68/97, BAG 15.01.2002 - 1 ABR 13/01). Das Mitbestimmungsrecht greift immer dann, wenn der Arbeitgeber bestimmte Maßnahmen des Gesundheitsschutzes trifft (BAG, 16.06.1998, BAG 2.4.1996, LAG Nürnberg).

Deshalb wurde auch vom LAG Nürnberg am 8.01.2003 - 6 (2) Ta BV 39/01 das Mitbestimmungsrecht des Betriebsrates beim Aufstellen einer Mobilfunkantenne verneint.

- *"...Das Aufstellen einer Mobilfunkantenne - so das Gericht - ist keine Maßnahme des Arbeitsschutzes sondern eine unabhängige von den Arbeitsverhältnissen getroffene unternehmerische Entscheidung. Das Mitbestimmungsrecht - so das Gericht in seiner Begründung - bezieht sich nicht auf zusätzliche Maßnahmen zur Verhütung von Schädigungen. Mögliche Auswirkungen auf die Arbeitnehmer machen die getroffene Maßnahme (hier: Aufstellen der Mobilfunkantenne) nicht zu einer Regelung iSd § 87 Abs. 1 Nr. 7 BetrVG. Deshalb können auch keine Maßnahmen zur Beseitigung der Gefahrenquelle verlangt werden..... Ansonsten würde jedes Verhalten/jede Maßnahme des Arbeitgebers bei der Auswirkungen auf die Gesundheit der Mitarbeiter nicht auszuschließen sind, mitbestimmungspflichtig."*



Mobilfunkantenne
Bild: Guyot

3. Ausfüllungsbedürftige Rahmenvorschrift

Voraussetzung für das Mitbestimmungsrecht ist weiterhin, dass die Rahmenvorschrift des Arbeitsschutzes **ausfüllungsbedürftig** ist. Sie muss dem Arbeitgeber einen Regelungsspielraum, d.h. die Auswahl unter mehreren möglichen Maßnahmen zur Erreichung des Sicherheitszieles lassen.

Das Mitbestimmungsrecht setzt ein, wenn objektiv eine gesetzliche Handlungspflicht besteht und wegen Fehlens einer zwingenden Vorgabe betriebliche Regelungen verlangt, um das Ziel des Arbeits- und Gesundheitsschutzes zu erreichen. Ob die Rahmenvorschrift des Arbeitsschutzes dem Gesundheitsschutz mittelbar oder unmittelbar dient, ist unerheblich. Auch kommt es nicht auf die subjektive Regelungsbereitschaft des Arbeitgebers an (BAG 15.01.2002 - 1 ABR 13/01).

Eine solche Handlungspflicht wird in der Regel durch die Arbeitsschutzvorschriften begründet, z.B. durch Regelungen in der Arbeitsstättenverordnung, Gefahrstoffverordnung oder in den §§ 9, 10, 11 des Arbeitsschutzgesetzes.

Auch § 3 ArbSchG normiert eine Handlungspflicht des Arbeitgebers auf dem Gebiet des Arbeitsschutzes. § 3 Abs. 1 S.1 ArbSchG mit der Grundpflicht des Arbeitgeber eröffnet durch die Formulierung ... " die erforderlichen Maßnahmen zu treffen" Regelungsspielräume bei der Auswahl der Maßnahmen, so dass diese Vorschrift nicht als reine Rechtsanwendungsvorschrift verstanden werden kann. Sie ist als Rahmenvorschrift anzusehen. Daraus folgt, dass dem Betriebsrat über § 87 Abs. 1 Nr. 7 BetrVG bei der Festlegung der erforderlichen Maßnahmen ein Mitbestimmungsrecht zusteht. In § 3 Abs. 1 ArbSchG wird vom Arbeitgeber verlangt, die erforderlichen Maßnahmen des Arbeitsschutzes unter Berücksichtigung der Umstände, die die Sicherheit und Gesundheit der Beschäftigten bei der Arbeit beeinflussen, zu treffen. Dabei hat er durch eine Beurteilung der für die Beschäftigten mit ihrer Arbeit verbundenen Gefährdungen zu ermitteln, welche Maßnahmen des Arbeitsschutzes erforderlich sind (§ 5 Abs. 1 ArbSchG).

Wie Gefährdungsbeurteilungen durchzuführen sind, wird vom Gesetz- und Ordnungsgeber nicht vorgegeben. Es werden lediglich Grundsätze genannt, die bei der Durchführung zu beachten sind (§ 5 Abs. 3 ArbSchG).

V. Rechtsprechung zur Gefährdungsbeurteilung

Wie sieht die Rechtsprechung zur Gefährdungsbeurteilung aus?

Es gibt eigentlich drei verschiedene Entscheidungen von obersten Bundesgerichten, die sich mit der Frage, ob überhaupt ein Mitbestimmungsrecht besteht, befassen:

- den Beschluss des Bundesverwaltungsgerichtes (BVerwG) aus 2002
- die Beschlüsse des Bundesarbeitsgerichtes (BAG-1.Senat) aus 2004
- das Urteil des Bundesarbeitsgerichtes (BAG - 9. Senat) aus 2008

Alle Entscheidungen - denen unterschiedliche Sachverhalte zu Grunde lagen - kommen zu unterschiedlichen Ergebnissen.

1. Bundesverwaltungsgericht

Das BVerwG hat mit Beschluss vom 14.10.2002 - 6 P 7/01 - entschieden, dass dem Personalrat bei einer der Gefährdungsbeurteilung nach § 5 ArbSchG dienenden Befragung der Beschäftigten kein Mitbestimmungsrecht nach § 75 Abs. 3 Nr. 11 BPersVG zusteht.

Zur Begründung führt das Gericht aus:

- *"... Eine Maßnahme nach § 75 Abs. 2 Nr. 11 BPersVG muss auf die Veränderung des bestehenden Zustandes abzielen. Nach Durchführung der Maßnahme müssen die Arbeitsbedingungen oder Beschäftigungsverhältnisse eine Änderung erfahren haben. Lediglich der Vorbereitung einer Maßnahme dienende Handlungen sind, wenn sie nicht bereits eine beabsichtigte Maßnahme vorwegnehmen oder unmittelbar festlegen, keine mitbestimmungspflichtige Maßnahme."*
- *"...Vorüberlegungen und Bestandaufnahmen - wie hier - fallen nach Auffassung des BVerwG nicht unter den Mitbestimmungstatbestand..."*
- *"...Die Befragung mit Prüflisten im Rahmen der Gefährdungsbeurteilung ist keine Maßnahme, denn durch die Befragung werden weder Arbeitsplätze noch Arbeitsbedingungen verändert. Durch sie werden erst Maßnahmen des Gesundheitsschutzes vorbereitet. Zwar wird durch die Art und den Umfang der Befragung gesteuert, die Befragung ist dennoch ergebnisoffen..."*

Das BVerwG führt weiter aus:

- *"...Abgesehen davon unterscheidet das ArbSchG zwischen den Maßnahmen des Arbeitsschutzes nach § 2 und § 3 und der jeweils vorausgehenden Beurteilung der Arbeitsbedingungen einschließlich der Dokumentation. Auch dass das Ergebnis der Gefährdungsbeurteilung häufig die Veränderungsbedürftigkeit der Arbeitsbedingungen anzeigt, bedeutet noch nicht die Veränderung der Arbeitsbedingungen selbst. Zwar folgt aus einem derartigen Resultat die Rechtspflicht des Arbeitgebers zum Handeln. Aber erst mit deren Erfüllung wird die Sicherheit der Beschäftigten verbessert..."*

- *"...Der Betriebsrat ist insoweit - so das BVerwG - auch nicht ohne Rechte. Er hat die Durchführung der Verpflichtungen aus § 3 ArbSchG zu überwachen (§§ 81, 68 Abs.1 Nr. 2 BPersVG). Im Rahmen der Informationsrechte nach § 68 BPersVG sind die Informationen zur Durchführung des betrieblichen Arbeitsschutzes dem Personalrat zur Verfügung zu stellen..."*
- *"...Der Gesetzgeber - so die Begründung weiter - unterscheidet mit § 81 und § 75 Abs. 3 Nr. 11 BPersVG im Bereich des Arbeitsschutzes zwischen der beteiligungs- aber nicht mitbestimmungspflichtigen Vorbereitungsphase und der mitbestimmungspflichtigen Entscheidungsphase. Indem der Personalrat in der Analysephase Gelegenheit erhält, sich zu informieren und diese aktiv zu begleiten, findet eine qualifizierte Vorbereitung die Maßnahmen des Arbeitsschutzes statt, die dann der Mitbestimmung unterliegen..."*
- *"...Das Mitbestimmungsrecht nach § 75 BPerVG - so das BVerwG - geht auch nicht ins Leere, da der Personalrat seine Zustimmung mit der Begründung, die beabsichtigte Maßnahme sei unzureichend, verweigern kann. "...Dabei kann er anführen, die Befragung mit den Prüflisten ist unvollständig. Entsprechendes gilt, wenn nach Auswertung der Befragung entschieden wird, keine Maßnahmen zu ergreifen. In diesem Fall steht dem Personalrat das Initiativrecht nach § 70 BPersVG zu (Maßnahmen zu ergreifen, die nach Maßgabe einer veränderten Befragung zu treffen sind)..."*

2. Bundesarbeitsgericht 2004

Mit Beschluss vom 08.06.2004 - 1 ABR 13/03- hat das BAG zwei Jahre später entschieden, dass dem Betriebsrat bei der Gefährdungsbeurteilung ein Mitbestimmungsrecht zustünde. Zur Begründung führt das BAG aus:

- *"...§ 5 ArbSchG und § 3 BildschirmarbV sind gesetzliche Vorschriften über den Gesundheitsschutz. Dies ergibt sich aus dem Ziel des ArbSchG. Denn § 1 ArbSchG bestimmt ausdrücklich, dass dieses Gesetz dazu dient, Sicherheit und Gesundheit der Beschäftigten bei der Arbeit zu verbessern. Zu den dem Gesundheitsschutz dienenden Maßnahmen gehören auch die in § 5 ArbSchG vorgeschriebenen Gefährdungsbeurteilungen..."*
- *"...§ 3 BildschirmArbV und § 5 ArbSchG sind keine umfassenden Generalklauseln, sondern Rahmenvorschriften, die dem Arbeitgeber bezogen auf einen konkreten Gegenstand Handlungspflichten auferlegen. Sie enthalten keine zwingenden Vorgaben, wie die Gefährdungsbeurteilung durchzuführen ist. Vielmehr lassen sie dem Arbeitgeber Handlungsfreiheit bei der Umsetzung. Hierbei hat der Betriebsrat mitzubestimmen..."*

Das BAG setzt sich bei seinem Beschluss auch damit auseinander, dass die Gefährdungsbeurteilung eine "vorbereitende Maßnahme" ist. Dazu führt es aus:

- *"...Allerdings wird durch die Gefährdungsbeurteilung selbst die Arbeit noch nicht zur Verhütung von Gesundheitsgefahren gestaltet, vielmehr werden Gefährdungen ermittelt, denen durch entsprechende Maßnahmen zu begegnen ist. Gerade die Gefährdungsermittlung ist aber ein zentrales Element des ArbSchG. Je genauer und wirklichkeitsnäher im Betrieb Gefährdungen ermittelt werden, desto zielsicherer können konkrete Maßnahmen getroffen werden. Die Bestandsaufnahme und die Analyse der Gefährdungen dienen damit mittelbar dem Gesundheitsschutz. Deshalb hat der Betriebsrat hierbei ein Mitbestimmungsrecht...."*

Auch mit dem höchstrichterlichen Urteil des BVerwG aus dem Jahre 2002, der ein Mitbestimmungsrecht verneint hatte, setzt sich das Bundesarbeitsgericht in seiner Entscheidung auseinander. Das BAG äußert sich dazu wie folgt:

- *"...Eine Vorlage an den gemeinsamen Senat ist nicht erforderlich, weil die Urteile (BAG und BVerwG) zwei verschiedene Sachverhalte regeln. Beide Vorschriften stimmen bzgl. des Regelungsgehaltes nicht überein, denn der Mitbestimmungstatbestand des § 75 BPersVG betrifft nicht alle im Rahmen der gesetzlichen Vorschriften dem Gesundheitsschutz dienende Maßnahmen, sondern lediglich Maßnahmen zur Verhütung von Dienst- und Arbeitsunfällen und sonstiger Gesundheitsgefahren..."*

3. Bundesarbeitsgericht 2008

Seit dem 12.08.2008 liegt ein Urteil 12.8.2008 - 9 AZR 1117/06 - des BAG zur Frage von Mitbestimmungsrechten bei Gefährdungsbeurteilungen vor.

Der Unterschied zu den vorhergehenden Entscheidungen liegt darin, dass es nicht um einen Rechtsstreit zwischen Arbeitgeber und Betriebsrat, sondern um einen Rechtsstreit zwischen Arbeitgeber und Beschäftigten ging. Zu entscheiden war, ob der Beschäftigte gegen seinen Arbeitgeber einen Anspruch auf Durchführung einer Gefährdungsbeurteilung hat und zwar unter Berücksichtigung von bestimmten von ihm vorgegebenen Kriterien und Methoden.

Der Entscheidung lag folgender Sachverhalt zu Grunde:

Geklagt hatte ein Gießereihilfe, der bei der Beklagten, einer Gießerei, im Bereich der Sandaufbereitung beschäftigt ist. Seine Aufgabe bestand darin, in den Kellerräumen der Beklagten die Fußböden zu reinigen und den von den Förderbändern fallenden Sand zu beseitigen und zu entsorgen. Dafür standen ihm Staubsauger, Schaufel und Schubkarre zur Verfügung.

Im August 2004 besichtigte und bewertete ein Sicherheitsingenieur den Arbeitsbereich, insbesondere die Staubentwicklung, die Lichtverhältnisse, die Raumtemperatur, den Lärmpegel, die Größe und Höhe des Arbeitsbereichs sowie physischer Belastungen durch schwere oder einseitige Arbeit.

Mit seiner Klage vor dem Arbeitsgericht beehrte der Kläger die Durchführung einer Gefährdungsbeurteilung nach § 5 ArbSchG. Er meinte, die durchgeführte



*Gießerei Arbeitsplatz
Bild: Dr. Rose, BGM*

Gefährdungsbeurteilung entspreche nicht den Erfordernissen des § 5 ArbSchG, sondern den Vorgaben des Arbeitssicherheitsgesetzes (A-SiG). Er begründete seine Klage damit, dass er einen einklagbaren Anspruch auf Durchführung einer Gefährdungsbeurteilung an seinem Arbeitsplatz habe, und die bisher durchgeführte Gefährdungsbeurteilung nicht ausreichend sei, denn sie habe sich nicht mit wesentlichen Gefährdungspotentialen und den Aspekten der menschengerechten Gestaltung der Arbeit befasst.

Die Beklagte vertrat die Ansicht, dass der Kläger keinen arbeitsvertraglichen Anspruch auf Durchführung der Gefährdungsbeurteilung habe. Unabhängig davon habe sie die Gefährdungsbeurteilung ordnungsgemäß durchgeführt.

Das Arbeitsgericht Lübeck (AZ 5 Ca 655(6)/05) hatte die Klage abgewiesen. Dagegen richtete sich die Berufung des Klägers. Das LAG Schleswig-Holstein hat das Urteil des AG bestätigt. Dagegen wandte sich der Kläger mit seiner Revision.

Entscheidung:

Das **LAG Schleswig Holstein** hat in seinem Berufungsurteil die Klage - ebenso wie die Vorinstanz - zurückgewiesen. Der Kläger hat - so die Vorinstanzen - aus dem Arbeitsvertrag keinen Anspruch auf Durchführung der Gefährdungsbeurteilung nach den von ihm vorgegebenen Kriterien und Methoden. Er kann auch nicht verlangen, dass die Beklagte ihr Initiativrecht gegenüber dem Betriebsrat so ausübt, dass sich dieser mit der Beklagten über eine entsprechende Durchführungsregelung einigt.

Das **BAG** hat diese Urteile bestätigt und die Revision und Klage als unbegründet zurückgewiesen. Die Begründung des BAG ist jedoch eine ganz andere.

In seiner Begründung führt das BAG aus:

- *"..Der Kläger hat zwar einen privatrechtlichen Erfüllungsanspruch auf Durchführung einer Gefährdungsbeurteilung nach § 618 Abs. 1 BGB iVm § 5 ArbSchG. Er hat jedoch nicht den von ihm geltend gemachten Anspruch, der ausschließlich auf die Durchführung einer Gefährdungsbeurteilung mit den von ihm vorgegebenen Kriterien und Beurteilungsmethoden gerichtet ist...."*

Bürgerliches Gesetzbuch § 618 (1)

Der Dienstberechtigte hat Räume, Vorrichtungen oder Gerätschaften, die er zur Verrichtung der Dienste zu beschaffen hat, so einzurichten und zu unterhalten und Dienstleistungen, die unter seiner Anordnung oder seiner Leitung vorzunehmen sind, so zu regeln, dass der Verpflichtete gegen Gefahr für Leben und Gesundheit soweit geschützt ist, als die Natur der Dienstleistung es gestattet.

Zur Begründung eines Erfüllungsanspruches auf Durchführung einer Gefährdungsbeurteilung führt das BAG zunächst aus:

- *Ein privatrechtlicher Erfüllungsanspruch auf Durchführung einer Gefährdungsbeurteilung setzt voraus, dass § 5 Abs. 1 ArbSchG durch § 618 Abs. 1 BGB in das Arbeitsvertragsrecht transformiert werden kann.*
- *Kommt der Arbeitgeber seinen Pflichten aus § 618 BGB nicht oder nicht ordnungsgemäß nach, so hat der Arbeitnehmer nach ganz überwiegender Auffassung einen einklagbaren Erfüllungsanspruch auf Herstellung eines arbeitsschutzkonformen Zustandes.*
- *Die öffentlich-rechtlichen Arbeitsschutzvorschriften konkretisieren den Inhalt dieser Fürsorgepflichten des Arbeitgebers. Insoweit kommt den Vorschriften des technischen Arbeitsschutzes generell eine Doppelwirkung zu, wenn ihre Schutzpflicht über § 618 BGB in das Arbeitsvertragsrecht transformiert werden kann.*
- *Zwingende Voraussetzung dafür ist nach der bisherigen Rechtsprechung, dass die Arbeitsschutz- und Unfallverhütungsvorschrift eine unmittelbare Rechtspflicht zwischen dem Arbeitgeber und dem Arbeitnehmer begründet. Es kommt entscheidend darauf an, ob die betreffende Arbeitsschutznorm auf das Verhältnis vom Arbeitgeber zum Arbeitnehmer abzielt; d.h. die öffentlich-rechtliche Arbeitsschutznorm gerade auch den Schutz des einzelnen Beschäftigten bezweckt. Ob das der Fall ist, muss in jedem Einzelfall durch Auslegung der betreffenden Arbeitsschutznorm ermittelt werden.*

Während das LAG Schleswig-Holstein noch entschieden hatte, dass § 5 Abs. 1 ArbSchG als reine Ordnungs- und Organisationsvorschrift keine zur Transformation geeignete Vorschrift ist, stellt das BAG nun-

mehr fest, dass § 5 Abs. 1 ArbSchG eine zur Transformation geeignete Vorschrift sei.

➤ Das **LAG** hatte in seiner Entscheidung im **Jahre 2006 (LAG Schleswig Holstein Urteil vom 23.11.2006 - 6 Sa 339/05)** dazu ausgeführt:

- *"Der Arbeitnehmer hat aus § 618 Abs. 1 BGB einen schuldrechtlichen Anspruch gegen seinen Arbeitgeber, nicht mit gesundheitsgefährdenden Tätigkeiten beschäftigt zu werden. Dieser Anspruch ist darauf gerichtet, geeignete Maßnahmen zu treffen, damit die Gesundheitsgefährdungen durch die Tätigkeit reduziert werden".*
- *"...Einen schuldrechtlichen Anspruch aus dem Arbeitsvertrag nach § 618 BGB kann eine arbeitsschutzrechtliche Verpflichtung des Arbeitgebers jedoch nur begründen, wenn die fragliche Arbeitsschutznorm ihrem Inhalt nach in das Vertragsrecht transformiert werden kann..."*
- *"...Zwingende Voraussetzung dafür ist, dass die Arbeitsschutz- und Unfallverhütungsvorschrift eine unmittelbare Rechtspflicht zwischen dem Arbeitgeber und dem Arbeitnehmer begründet. Es kommt daher entscheidend darauf an, ob die betreffende Arbeitsschutznorm auf das Verhältnis vom Arbeitgeber zum Arbeitnehmer abzielt; d.h. die Arbeitsschutznorm unmittelbar den Schutz des Beschäftigten bezweckt....."*

Ob das der Fall ist, so die Begründung weiter, muss in jedem Einzelfall durch Auslegung der betreffenden Arbeitsschutznorm ermittelt werden.

- *"...§ 5 ArbSchG - so das LAG - ist keine zur Transformation geeignete Vorschrift. Sie hat eine andere Zielrichtung als der sich aus § 618 Abs. 1 BGB ergebende unmittelbare Erfüllungsanspruch. Als reine Ordnungs- und Organisationsvorschrift regelt § 5 ArbSchG ausschließlich das Verhältnis zwischen Staat und Arbeitgeber. Bei der Durchführung der Gefährdungsbeurteilung geht es nicht um die Herstellung eines arbeitsschutzkonformen Zustandes, sondern um die Einschätzung der betrieblichen Gefahrensituation durch den jeweiligen Arbeitgeber. Der Arbeitgeber soll selbst ein Bild über die Arbeitsschutzsituation in seinem Betrieb gewinnen, um eventuell die notwendigen Maßnahmen zu treffen. Es geht um eine Bestandsaufnahme und nicht schon um eine unmittelbare Schutzmaßnahme. Die Gefährdungsbeurteilung ist somit Basis und zugleich Hilfe für die Realisierung eines präventiven Arbeitsschutzes im Betrieb. Denn erst auf der Grundlage der Gefährdungsbeurteilung ist es dem Arbeitgeber möglich, die erforderlichen Schutzmaßnahmen im Sinne von § 3 Abs. 1 ArbSchG zu planen und durchzuführen. Dies ist allerdings nur eine mittelbare Folge der Gefährdungsbeurteilung..."*
- *"...Letztlich sprechen auch die Vorschriften in § 9 Abs. 3, 11, 12 und 17 ArbSchG dagegen, dass aus § 5 Abs. 1 ArbSchG iVm § 618 Abs. 1 BGB ein Erfüllungsanspruch folgt. In den vorgenannten Vorschriften sind die Rechte der Beschäftigten aus dem ArbSchG aufgeführt. Der Umstand, dass eine entspre-*

chende Regelung in § 5 ArbSchG fehlt, spricht dafür, dass es sich auch nicht um eine in § 618 Abs. 1 BGB transformierbare Vorschrift handelt....".

➤ Ganz anders hingegen das **BAG** in seiner Begründung im August 2008.

Zwar teilt das BAG die Auffassung der herrschenden Meinung (h.M.), dass durch Auslegung ermittelt werden muss, ob eine öffentlich-rechtliche Arbeitsschutzvorschrift zur Transformation geeignet ist, kommt aber zu einem völlig anderen Ergebnis. Das BAG ist der Auffassung, dass die von der h.M. geforderte Eignung von Vorschriften, Gegenstand eines individuellen Erfüllungsanspruches zu sein, zur Abgrenzung nur bedingt tauglich ist.

- *„...Denn auch öffentlich-rechtliche Vorschriften können den Schutz des einzelnen Beschäftigten zum Ziel haben. Außerdem kann sich der einzelne Arbeitgeber gegenüber seinen Beschäftigten verpflichten, Ordnungsvorschriften einzuhalten...“*
- *„...Die Transformation ist auch nicht ausgeschlossen, weil § 618 Abs. 1 BGB nur zum Schutz vor Gefahren verpflichtet. Die Transformationswirkung des § 618 BGB erfasst auch Gefährdungen iSv § 5 Abs. 1 ArbSchG. Der § 5 Abs. 1 ArbSchG zugrunde liegende Präventionsgedanke ist die nötige Vorstufe des Schutzes vor einer unmittelbar drohenden Gefahr und mit ihr untrennbar verbunden. Die Gefährdungsbeurteilung dient damit auch dem individuellen Schutz des Arbeitnehmers. Das zeigt sich mittelbar ua. an den originär öffentlich-rechtlich begründeten individuellen Beschäftigtenrechte des § 14 Abs. 1 und § 4 ArbSchG. Danach hat der Arbeitgeber die Beschäftigten bei der Arbeit während der Arbeitszeit zu unterweisen. Diese muss an die Gefährdungsbeurteilung angepasst sein. Der Zweck des § 5 ArbSchG liegt nicht nur darin, Entscheidungsträger zu einem systematischen Vorgehen anzuhalten. Der Individualschutz des Arbeitnehmers beginnt schon im Beurteilungsprozess...“*
- *„...Unabhängig davon kann der Kläger keinen Anspruch auf Durchführung einer Gefährdungsbeurteilung nach konkreten von ihm vorgegebenen Kriterien und Methoden verlangen...“*
- *„...Der in § 5 Abs. 1 ArbSchG eingeräumte Spielraum lässt es nicht zu, dass der Kläger starre Vorgaben für die Durchführung der Gefährdungsbeurteilung macht. Denn der Inhalt eines durch § 618 Abs. 1 BGB vermittelten individuellen Erfüllungsanspruches aufgrund einer technischen Arbeitsschutznorm bestimmt sich danach, ob die Arbeitsschutzvorschrift einen strikten normativen Befehl enthält oder dem Arbeitgeber einen Beurteilungs- oder Ermessensspielraum einräumt ...“*

- „...§ 5 Abs. 1 ArbSchG eröffnet für den Arbeitgeber einen Handlungs- und damit einen Beurteilungsspielraum. Die Norm ist eine ausfüllungsbedürftige Rahmenvorschrift. Sie enthält keine zwingenden Vorgaben, wie die Gefährdungsbeurteilung durchzuführen ist. Verleiht eine Arbeitsschutznorm dem Arbeitgeber einen Beurteilungsspielraum, kann der Arbeitnehmer lediglich die ordnungsgemäße Ausfüllung des Beurteilungsspielraums verlangen. Im Falle des Ermessens richtet sich der Anspruch auf fehlerfreie Ermessensausübung...“
- „...Die vom Kläger vorgegebenen starren Beurteilungskriterien berücksichtigen den der Beklagten eingeräumten Beurteilungsspielraum nicht. Deshalb kann offen bleiben, ob die von ihm geforderten Maßnahmen der menschengerechten Gestaltung der Arbeit iSv § 2 ArbSchG vom Begriff der Gesundheitsgefahr in § 618 erfasst werden...“

Zum **Hilfsantrag** des Klägers (hier: **Initiativrecht des Betriebsrates**) hat das BAG entschieden:

- Der Arbeitnehmer kann bei nach § 87 Abs. 1 Nr. 7 BetrVG mitbestimmungspflichtigen Maßnahmen nur verlangen, dass der Arbeitgeber sein Initiativrecht ausübt, um mit dem Betriebsrat die erforderliche Einigung über die Art und Weise der Durchführung des Gesundheitsschutzes zu erzielen.
- Das gilt bei einer arbeitsplatzbezogenen Gefährdungsbeurteilung nur dann, wenn es sich wegen der nötigen Vertretung des Klägers zB bei Krankheit und Urlaub um einen kollektiven Tatbestand handelt. Bei der Gefährdungsbeurteilung, die zwar mitbestimmungspflichtig ist, geht es nicht um die Herstellung eines solchen arbeitsschutzkonformen Zustandes, sondern um deren Ermittlung. Wenn aber der Arbeitnehmer gegenüber dem Arbeitgeber schon keinen Anspruch auf Durchführung einer solchen Gefährdungsbeurteilung hat, so hat er auch keinen Anspruch gegenüber dem Arbeitgeber, dass dieser insoweit gegenüber dem Betriebsrat initiativ wird.

Damit wurde die Entscheidung des LAG bestätigt.

Abschließend führt das BAG in seiner Entscheidung noch aus:

- Da dem Kläger die erhobenen Ansprüche nicht zu stehen, kann offen bleiben, ob die Beurteilung des Sicherheitsingenieurs vom August 2008 den Anforderungen an eine Gefährdungsbeurteilung iSv § 5 Abs. 1 ArbSchG gerecht werden.
- Ebenfalls kann dahin stehen, ob und unter welchen Voraussetzungen die Beklagte nach § 3 Abs. 1 S. 2, § 1 Abs. 1 S. 1 ArbSchG iVm § 618 Abs. 1 BGB verpflichtet ist, die bereits 2004 getroffenen Maßnahmen kontinuierlich auf ihre Wirksamkeit zu überprüfen und erforderlichenfalls den sich ändernden Gegebenheiten anzupassen.

VI. Zusammenfassung:

Klarheit für die betriebliche Praxis hat der Beschluss des BAG vom 12.08.2008 m.E. nicht gebracht.

Von einer gefestigten Rechtsprechung über die Transformationswirkung von öffentlich-rechtlichen Arbeitsschutzvorschriften kann nicht gesprochen werden.

Nicht alle Aussagen der vorgestellten Entscheidungen können ohne weiteres 1:1 übernommen werden. Es kommt immer auf den einzelnen Sachverhalt und die sich daraus ergebenden konkreten Fragestellungen an.

Viele wichtige Fragen über die mitbestimmungserheblichen Reichweite wurden bisher ausgeklammert.

Unsicherheiten rund um die Gefährdungsbeurteilung, ob und wie bzw. in welchem Umfang betriebliche Regelungen oder Maßnahmen zu treffen sind oder gefordert werden können, bleiben weiterhin bestehen.

Gabriele Brock

Berufsgenossenschaft Metall Nord Süd
Rechtsfragen der Prävention
Wilhelm-Theodor-Römheld-Straße 15
55130 Mainz
Tel: 06131/802-14750
email: gabriele.brock@bgmet.de



