



Rechtliche Grundlagen des Arbeitsschutzes

Inhalt des Vortrags

1. Handlungspflichten gemäß Arbeitsschutzgesetz
2. Mitbestimmungsrechte beim Arbeitsschutz
3. Eckpunkte einer Betriebsvereinbarung zu psychischen Belastungen

Die Philosophie des Arbeitsschutzgesetzes

- ➔ Der **Arbeitgeber** ist **verpflichtet**,
- ➔ einen **präventiven** und
- ➔ **ganzheitlichen** Arbeitsschutz
- ➔ als **kontinuierlichen Verbesserungsprozess**
- ➔ unter **Mitwirkung der Beschäftigten**
- ➔ zu **organisieren**.

Gefährdungsbeurteilung - § 5 ArbSchG

- ➔ Zielsetzung: Verminderung gesundheitlicher Gefährdungen.
- ➔ Ermittlung der für die Beschäftigten mit ihrer Arbeit verbundenen Gefährdungen.
- ➔ Ableitung erforderlicher Arbeitsschutzmaßnahmen.

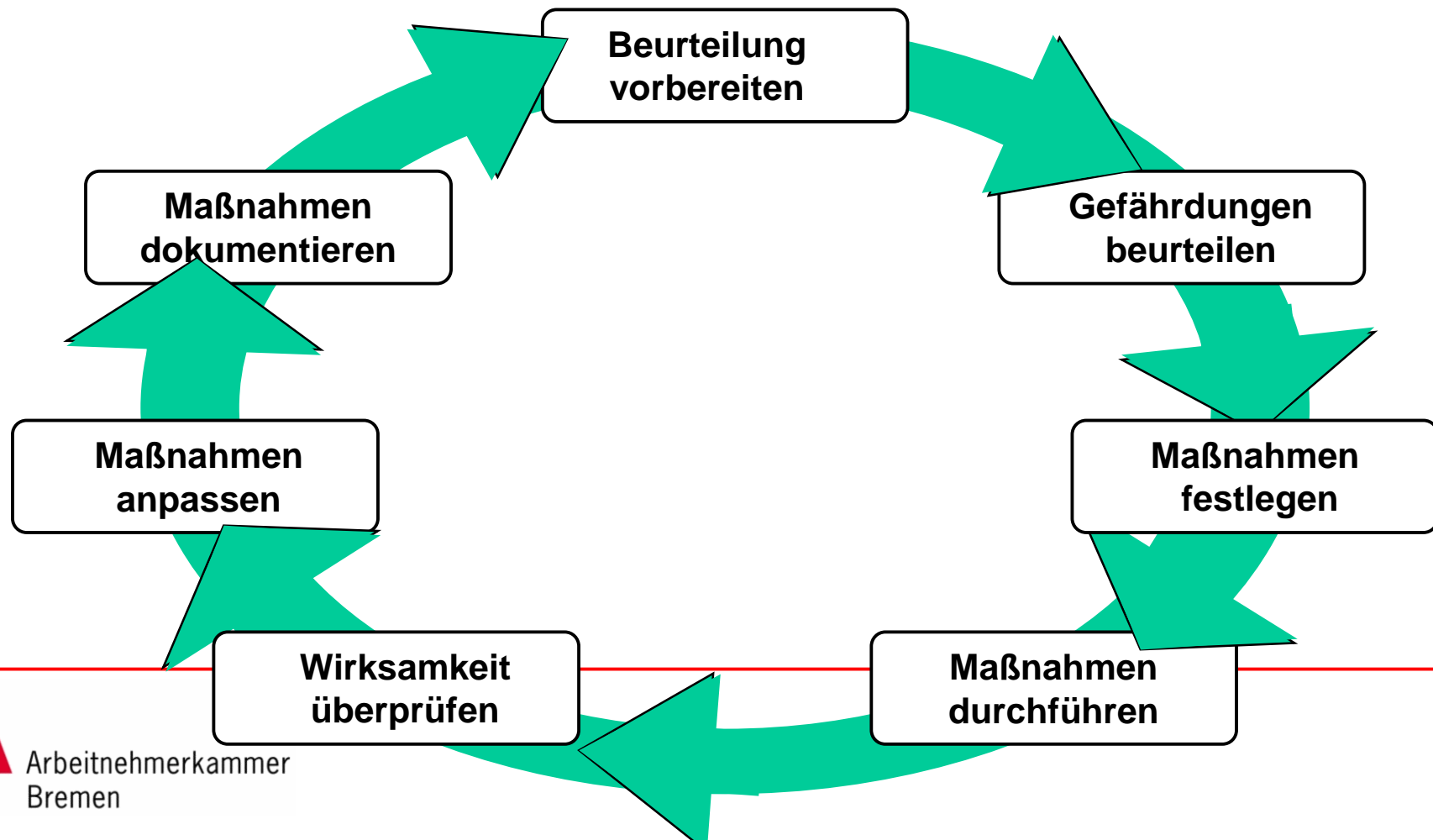
Gefährdungsbeurteilung

- ➔ Gefährdungen können sich insbesondere ergeben durch
 - die Gestaltung von Arbeitsstätte und Arbeitsplatz,
 - physikalische, chemische und biologische Einwirkungen,
 - die Gestaltung und Umgang mit Arbeitsmitteln
 - die Gestaltung von Arbeits- und Fertigungsverfahren, Arbeitsabläufen, Arbeitszeit und deren Zusammenwirken,
 - unzureichende Qualifikation und Unterweisung der Beschäftigten
- ➔ Bei Arbeitsschutzmaßnahmen sind Technik, Arbeitsorganisation, sonstige Arbeitsbedingungen und soziale Beziehungen sachgerecht zu verknüpfen.

Unter Druck – Psychische Belastungen am Arbeitsplatz

Auftaktveranstaltung des Projektes Nesga

Arbeitsschutz als kontinuierlicher Prozess



BetrVG - § 87 Abs. 1 Nr. 7

Gesetzeswortlaut:

„Der Betriebsrat hat, soweit eine gesetzliche oder tarifliche Regelung nicht besteht, in folgenden Angelegenheiten mitzubestimmen: (...)

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

Rechtsprechung Bundesarbeitsgericht

- ➔ „Der Betriebsrat soll an betrieblichen Regelungen beteiligt werden, die der Arbeitgeber zwar auf Grund einer öffentlich-rechtlichen Rahmenvorschrift zu treffen hat, bei deren Umsetzung ihm aber Handlungsspielräume verbleiben. Mitzubestimmen hat der Betriebsrat bei der Ausfüllung dieses Spielraums. Dadurch soll im Interesse der betroffenen Arbeitnehmer eine möglichst effiziente Umsetzung des gesetzlichen Arbeitsschutzes im Betrieb erreicht werden.“ (BAG 1 ABR 13/ 01)

Erzwingbare Mitbestimmung

- ➔ Beteiligung des BR/PR bereits in der Planungsphase.
- ➔ Durchführung von Maßnahmen setzt die Zustimmung der Interessenvertretung voraus.
- ➔ Initiativrecht: BR/PR kann eigene Vorschläge machen; Mitbestimmungsverfahren auch dann, wenn der Arbeitgeber untätig ist.
- ➔ Bei Nichteinigung entscheidet die Einigungsstelle; bindend für beide Betriebsparteien.

Rechtsprechung des BAG

- ➔ Mitbestimmung bei Pausenregelung bei der Bildschirmarbeit (BAG vom 2.4.1996)
- ➔ Mitbestimmung bei Arbeitsanweisungen und Maßnahmen zur Verhütung von Arbeitsunfällen. (BAG vom 16.6.98)
- ➔ Mitbestimmung auch bei Maßnahmen, die dem Arbeitsschutz nur mittelbar dienen. (BAG vom 15.1.02)
- ➔ Mitbestimmung auch bei fehlender Regelungsbereitschaft des Arbeitgebers. (BAG vom 15.1.02)
- ➔ Arbeitsschutzgesetz § 5 (Gefährdungsbeurteilungen) und § 12 (Unterweisung) sind mitbestimmungspflichtige Rahmenvorschriften. (BAG vom 8.6.04)

Eckpunkte einer Betriebsvereinbarung

Gefährdungsbeurteilung, psychische Belastungen

- ➔ Zuständigkeiten, Entscheidungskompetenzen; evtl. Bildung einer Steuerungsgruppe
- ➔ Qualifizierung der betrieblichen Akteure
- ➔ Einbeziehung der Beschäftigten; Vorabinformation, Unterweisung
- ➔ Festlegung der Vorgehensweise; Pilotbereiche, Beurteilungsmethode, Grob-/Feinanalyse

Eckpunkte einer Betriebsvereinbarung (Forts.)

- ➔ Beurteilungsinstrumente, Gegenstände der Beurteilung, organisatorische Durchführung
- ➔ Auswertung, Ableitung von Maßnahmen, Verantwortung für die Umsetzung
- ➔ Präsentation der Ergebnisse, Dokumentation
- ➔ Wirksamkeitskontrolle, Anlässe für Wiederholung
- ➔ Vertraulichkeit, Datenschutz, Anonymisierung
- ➔ Institutionalisierung der Mitbestimmung
- ➔ Konfliktregelungen